

УТВЪРЖДАВАМ  
Вилия Димова  
ДИРЕКТОР



СЪГЛАСУВАНО:  
Д. Христова  
Председател на СО към СБУ

**ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА**  
**в Средно училище "Свети Климент Охридски"**

**Раздел първи**  
**Общи положения**

**Чл. 1. (1)** Вътрешни правила за работна заплата уреждат организацията на работната заплата за работещите по трудово правоотношение в Средно училище "Свети Климент Охридски" и са изготвени в съответствие с:

1. Кодекса на труда – чл.37;
2. Наредбата за структурата и организацията на работната заплата – чл.22;
3. Наредба № 4 на МОН от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда;
4. Правилата за определяне на работните заплати на директорите на общинските и държавните училища, на центровете за специална образователна подкрепа, на центровете за подкрепа на личностно развитие по чл. 49, ал. 3 ЗПУО, регионални центрове за подпомагане на процеса на приобщаващо образование, на астрономическите обсерватории и планетариуми, на Държавния логопедичен център и на Националния дворец на децата за 2017 година (утвърдени със Заповед № РД 09-1778/14.03.2017 г. на Министъра на образованието и науката, изм. с Заповед № РД-09-5352/06.10.2017г.)
5. Колективен трудов договор за системата на народната просвета от 19.06.2016 г., Анекс към КТД от 16.12.2016г., Анекс към КТД - Д01-288/13.09.2017 г. и
6. Анекс към КТД - Д01 – 379/21.12.2017 г.
7. Анекс към КТД - Д01-100/11.06.18 г.
8. Анекс Д 01-216/29.11.2018 г.
9. всички нормативни актове, уреждащи въпроси, свързани с работната заплата и нейната организация.

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

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

**Чл. 2. (1)** Организацията на работната заплата в образователната институция включва:

1. общи положения за организацията на работната заплата;
2. реда и начините за формиране на средствата за работна заплата;
3. условията и реда за определяне и изменение на основните месечни заплати;
4. видовете и размерите на допълнителните възнаграждения и условията за тяхното получаване;

5. реда и начините за изчисляване на brutната месечна заплата;
6. начина на формиране на отчета на средствата за работна заплата за текущо възнаграждение;
7. получаване на парични награди, съобразно конкретните условия.

## Раздел втори

### Общи положения за организацията на работната заплата в образователната институция

**Чл. 3. (1)** Работните заплати на персонала в СУ „Св. Кл. Охридски“ се определят в съответствие с Наредба № 4 от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда.

**(2)** Месечната основна работна заплата:

1. на педагогическите специалисти е възнаграждение за изпълнението на нормата преподавателска работа, определена със списък-образец № 1, както и на другите трудови задължения, присъщи за длъжността, в съответствие с уговорената в индивидуалния трудов договор продължителност на работното време.
2. на непедагогическия персонал – в зависимост от длъжностната характеристика, други задължения, определени с индивидуалния трудов договор.

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

1. педагогически специалисти с ръководни функции – директор и заместник-директори;
2. педагогически специалисти – длъжности за учители и възпитатели, ръководител на направление „Информационни и комуникационни технологии“, психолог, педагогически съветник, логопед, рехабилитатор на слуха и говора, корепетитор, хореограф и треньор по вид спорт .

**(4)** В групата на непедагогическия персонал се включват следните длъжности:

1. специалисти с ръководни функции – заместник-директор по административно-стопанската дейност (когато не отговаря на изискванията за заемане на длъжност "учител" и не изпълнява норма за преподавателска работа), главен счетоводител;
2. служители – касиер, счетоводител, домакин, технически секретар, библиотекар, завеждащ административна служба и др.;
3. работници – помощник възпитател, чистач, огняр и работник по ремонт и поддръжане и др.;

## Раздел трети

### Формиране на средствата за работна заплата

**Чл. 4. (1)** Директорът на СУ „Св. Кл. Охридски“, самостоятелно определя числеността на персонала и средната месечна brutна заплата на персонала, съобразно утвърдените разходи, като изготвя и **утвърждава** щатно разписание на длъжностите на персонала, длъжностно щатно разписание и поименно разписание на длъжностите и работните заплати.

**(2)** Длъжностното щатно разписание се утвърждава при изготвяне и актуализация на списък-образец № 1 или при промяна в числеността на непедагогическия персонал.

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

**Чл. 5. (1)** Средствата за работна заплата се използват за определяне и изплащане на:

1. основните месечни работни заплати;
2. допълнителни трудови възнаграждения с:
  - а) **постоянен характер** – за придобит трудов стаж и професионален опит, за професионално-квалификационна степен, ако не е включена като елемент в основната работна заплата и др.;
  - б) **временен характер** – за изпълнение на учебни часове по учебни предмети над минималната норма преподавателска работа, ако те не са отчетени при определяне на основната работна заплата, извънреден и нощен труд, за преподаване на учебни предмети на чужд език с изключение на учебния предмет „чужд език“, на класен ръководител – за консултиране на родители и ученици и водене на училищната документация на съответната паралелка, за проверка на изпитни материали от външно оценяване и олимпиади, за изпитване на един ученик в задочна, индивидуална, комбинирана, дистанционна и самостоятелна форма на обучение и за провеждане на приравнителни изпити, за провеждане на държавен изпит по теория и практика за придобиване на степен на професионална квалификация по професията/специалността, за наставничество – за подпомагане на новоназначен учител за срок до една година;
  - г) възнаграждения за платен годишен отпуск или друг вид платен отпуск, заплащан от средствата за заплати, договорен с индивидуален трудов договор;
  - д) обезщетения по Кодекса на труда, в т.ч. договорени в колективни и индивидуалните трудови договори на работниците и служителите.
  - е) допълнителни възнаграждения за постигнати резултати от труда на педагогическите специалисти.

**Чл.6. (1)** За обработка на трудовите възнаграждения на персонала, работещ в повереното ми училище и на осигурителните плащания се използват програмни продукти (ПП) за определяне и изчисляване на РЗ, съвместими с изискванията на Министерство на Финансите, Община Мездра и др.

**(2)** Чрез използваните ПП се осъществява директен експорт на бюджетната сметка към обслужващата и други банки, ТД на НАП, НОИ и др. или към фирма, упълномощена да представлява училището пред тези институции чрез ползване на електронен подпис.

### **Раздел четвърти**

#### **Условия и ред за определяне и изменение на основните месечни заплати**

**Чл. 7. (1)** Индивидуалните основни месечни работни заплати на педагогическите специалисти, които отговарят на изискванията за заемане на длъжността, при нормална продължителност на работното време не може да бъде по-нисък от:

1. Педагогически специалисти с функции по управлението на институциите:
  - а) заместник – директор – **1065,00** лв.
2. Педагогически специалисти:
  - а) учител, възпитател, логопед, психолог, педагогически съветник, корепетитор, хореограф, треньор по вид спорт, рехабилитатор на слуха и говора, ръководител на направление ИКТ – **920,00** лв.
  - б) старши учител, старши възпитател – **955,00** лв.
  - в) главен учител, главен възпитател – **1005,00** лв.

**(2)** При договаряне на индивидуалните работни заплати на педагогическите специалисти, директорът отчита:

1. заеманата длъжност;

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

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

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

(5) Когато в началото на учебната година на педагогически специалист се определи по-ниска индивидуална норма 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 20.04.2017г. 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.

(6) Началната основна месечна работна заплата на лицата, които не отговарят на изискванията за заемане на учителско място, се определя в процент към основната месечна работна заплата за „учител“ с висше образование с придобита образователно-квалификационна степен „магистър“ или „бакалавър“ за съответната професионално-квалификационна степен (или без ПКС), както следва:

1. за лица с висше образование с придобита образователно-квалификационна степен „магистър“ или „бакалавър“ – **80 %**.
2. за лица със средно професионално и средно общо образование – **75 %**.

(7) Размерът на основната месечна работна заплата на непедagogическия персонал се определя както следва:

1. **главен счетоводител – 125% от МРЗ - 700,00 лв.;**
2. **помощно-административен персонал - домакиин, ЗАС – 620 лв.**
3. **чистач (не по-малко от МРЗ) - 560,00 лв.;**
4. **огняр и работник по ремонт и поддръжане – (110 % от МРЗ) - 616,00 лв.;**

(8) Договореностите по т.2, 3 и 4 се прилагат на служителите със съответната професионална квалификация.

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

(10) За стаж по специалността се признава времето, през което лицето е работило по трудово правоотношение:

1. на длъжност „директор“, „заместник-директор“, „учител“, и други педагогически длъжности – 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 специалността, която ползва като учител;

3. с учителска квалификация на щат като 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-възпитателната и организационно-методическата дейност в централните и местните органи;

6. При определяне продължителността на трудовия стаж и професионалния опит, за които се заплаща допълнително трудово възнаграждение, се зачитат изцяло за придобит трудов стаж и професионален опит по смисъла на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, придобития трудов стаж до 01 юли 2007 година по трудово или служебно правоотношение.

7. Зачита се трудовия стаж, придобит след 01 юли 2007 година в друго предприятие на сходна или със същия характер работа или професия, съгласно чл. 12, ал. 4 от Наредба за структура и организация на работната заплата, както следва:

- за педагогическия персонал – в съответствие с чл. 19, ал. 1 – 4 от Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж, както и в други отрасли и дейности по специалността от висшето образование с придобита образователно-квалификационна степен „магистър” или „бакалавър”, която ползва като учител;
- за непедагогическия персонал – съгласно Националната класификация на професиите и длъжностите в Република България.

**Чл. 8.** Формираните, съгласно правилата месечни индивидуални работни заплати, се заплащат авансово и окончателно: **аванс – до 15-то число на текущия месец, заплата – до 30-то число на месеца**, през който е положен трудът и за който се начислява работна заплата.

**Чл. 9.** Изменения на основните месечни заплати се извършва при:

1. промяна с нормативен акт на основна заплата за заеманата длъжност;
2. преминаване на друга длъжност;
3. промяна в образователната степен, доказана със съответните документи;
4. в други случаи, при спазване разпоредбите на чл. 118 и чл. 119 от Кодекса на труда.

#### **Раздел пети**

#### **Видове и размери на допълнителните възнаграждения и условията за тяхното получаване**

**Чл. 10. (1)** В брутната работна заплата на персонала в **Средно училище "Свети Климент Охридски"** освен допълнителните възнаграждения, определени в Кодекса на труда и подзаконовите нормативни актове по прилагането му, се включват и следните допълнителни трудови възнаграждения:

1. за изпълнение на учебни часове над минималната норма задължителна преподавателска работа, ако те не са отчетени при определяне на основната работна заплата;
2. за професионално-квалификационна степен, ако не е включена като елемент в основната работна заплата;
3. на класен ръководител – за консултиране на родители и ученици и водене на училищната документация на съответната паралелка;
4. за постигнати резултати от труда през учебната година съгласно раздел V от Наредба №

- 4/20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда;
5. за проверка на изпитни материали от външното оценяване и олимпиади;
6. за изпитване на един ученик в индивидуална, комбинирана и самостоятелна форма на обучение и за провеждане на приравнителни изпити;
7. за наставничество - за подпомагане на новоназначен учител за срок до една година, в размер на **60,00 лв.**
8. за официални празници или за началото на учебната година – до три пъти годишно и при наличие на средства в бюджета;
9. за работа с деца и ученици със специални образователни потребности – на педагогическите специалисти в училището, провеждащи интегрирано обучение и възпитание. Възнаграждението се изплаща за действително отработено време през периода на учебните занятия (от 15 септември до края на учебните часове за съответната образователна степен). Право на допълнително възнаграждение за работа с деца със СОП имат педагогическите специалисти, на които работата с деца и ученици със СОП не произтича от преките им задължения по дъжностна характеристика, както следва:
- на координатора и на класен ръководител, член на ЕПЛР – **30,00 лв.;**
  - на учител, който изготвя и работи по индивидуална учебна програма – **10,00 лв.**
10. за участие в екипи за съвместна работа на институциите по обхващане и задържане в образователната система на деца и ученици в задължителна предучилищна и училищна възраст (за действително посещение, отразено в протокол) – **10,00 лв. на посещение**
11. за провеждане на допълнително обучение на ученици, които не са усвоили компетентностите, заложи в учебната програма, или на деца, които не владеят български език. – **за един учебен час - 1 лекторски час;**
12. ДТВ при **вътрешно заместване по чл. 259 от КТ:**
- По мярка „**Без свободен час**” се заплаща по **7,50 лв.** при вътрешно заместване и 9,00 лв при външно заместване, когато лицето се намира извън населеното място.
  - При заместване, със заповед на директора, на отсъстващ учител за реално взети учебни часове – като лекторски час в зависимост от образователно-квалификационната степен;
13. За учители, водещи документацията на ученици в СФО – **60,00 лв.** годишно;
- (2) Учебният час над нормата за задължителна преподавателска работа (лекторски час) на педагогическия персонал се заплаща в съответствие с КТД, както следва:
1. за учител с висше образование с придобити образователно-квалификационни степени „магистър“ или „бакалавър“ – **7,20 лв.;**
  2. за учител, притежаващ професионална квалификация „учител“, но неотговарящ на изискванията за заемане на конкретната длъжност - **6,00 лв.;**
  3. за учител със средно образование – **5,40 лв.**
- (3) Директорът на образователната институция създава организация за изплащане на лекторските часове до края на месеца, следващ този, за който са изработени.
- (4) Допълнителното възнаграждение за придобита професионално – квалификационна степен е с постоянен характер и се изплаща в следните размери за:
1. V ПКС - **30,00 лв.**
  2. IV ПКС - **35,00 лв.**
  3. III ПКС - **50,00 лв.**
  4. II ПКС - **70,00 лв.**
  5. I ПКС - **90,00 лв.**

(5) Допълнително трудово възнаграждение за образователна и научна степен „доктор“ или за научна степен „доктор на науките“, свързана с изпълняваната работа, както следва:

1. за „доктор“ - 130,00 лв.
2. за „доктор на науките“ - 160,00 лв.

(6) Когато е налице основание за изплащане на допълнително трудово възнаграждение за образователна и научна степен "доктор" или научна степен "доктор на науките", свързана с изпълняваната работа, и на допълнително трудово възнаграждение по ал. 1, т. 2, лицето получава най-благоприятното допълнително трудово възнаграждение.

(7) Допълнително трудово възнаграждение по ал. 1, т. 3 е в размер на **36,00 лв.** и се изплаща на класните ръководители за:

1. консултиране на родители и ученици;
2. водене на задължителната училищна документация на съответната паралелка;
3. тези дейности се извършват **45 минути извън седмичното разписание** на учебните занятия **по график, утвърден от директора** (4 часа месечно по 9,00 лв.);
4. Изплаща се само за действително отработеното време, през което лицето е изпълнявало съответните дейности;
5. възнаграждението се изплаща само през времето на учебните занятия, а на класните ръководители на паралелка с ученици, завършващи 12. клас (средна степен на образование) – и за един месец след приключване на учебните занятия;
6. При отсъствие на класния ръководител допълнителното трудово възнаграждение се изплаща на заместващия учител пропорционално на времето за заместване;
7. В случай че съгласно седмичното разписание денят за консултиране на родители и ученици е неработен, директорът на образователната институция утвърждава промяна в графика.

(8) Допълнително трудово възнаграждение в размер на **18,00 лв.** се изплаща и на учителите в групите за целодневна организация на учебния ден, след издадена заповед и утвърден график от директора.

(9) За проверка и оценка на писмена работа от олимпиада, състезание и НВО за всеки проверител, както следва:

1. за **текстова** писмена работа – **0,3 часа**;
2. **тест** с избираеми и/или свободни отговори - **0,1 часа**.
3. на техническо лице при работа с електронна платформа – **0,1 часа**

(10) За изпитване на един ученик в индивидуална, комбинирана и самостоятелна форма на обучение по ал. 1, т. 6, възнаграждението е както следва:

1. за председател на изпитна комисия - **0,3 лекторски час**;
2. за член на комисията - **0,2 лекторски час**.

**Чл. 11. (1)** Със заповед на директора на Средно училище "Св. Климент Охридски" може да се определя еднократно допълнително трудово възнаграждение за официални празници (или за началото на учебната година), съответно - за Деня на българската просвета и култура и на славянската писменост – 24 май, за Началото на учебната година – 15 септември и Коледа – 25 декември. Конкретният размер на възнаграждението (за педагогическия и за непедагогическия персонал) се определя при наличие на средства в бюджета, като средствата за трите плащания общо, са до една основна заплата за съответната длъжност.

(2) Право на допълнителното трудово възнаграждение имат всички работещи по трудов договор.

(3) Допълнителното възнаграждение се определя пропорционално на отработените дни, когато отработеното време е по-малко от предвидените месеци за посочените по-горе периоди.

-за 24 май – четири месеца към 1 май;

-за 15 септември – осем месеца към 1 септември;

-за Коледа – единадесет месеца към 1 декември;

Отработеното време не може да бъде по-малко от един месец.

(4) При определяне на отработеното време се включват всички ползвани законоустановени платени отпуски, с изключение на: отпуска за отглеждане на малко дете, който се ползва на основание чл. 164 от КТ; както и при отпуск за временна нетрудоспособност за повече от един календарен месец за съответния период.

(5) Лицата, които работят на **непълно работно време**, имат право на допълнително трудово възнаграждение пропорционално на определената в трудовите им договори продължителност на работното време – **50 на сто** от ДТВ, полагащо се за съответната длъжност.

**Чл. 12. (1)** При реализиране на финансови икономии със заповед на директора може да се определи и допълнително материално стимулиране, от средствата, които са разликата между определените и изразходваните средства към 31 декември на календарната година.

(2) Общият размер на допълнително материално стимулиране по ал. 1, което може да получи едно лице, е не повече от една брутна заплата.

(3) Размерът на допълнително материално стимулиране на персонала се определя по **показатели и критерии** - разработени с участието на синдикалните организации в образователната институция и приети на Педагогически съвет.

(4) Оценяването на персонала се извършва от комисия, като председателят, членовете ѝ и техният брой се определят с решение на Педагогическия съвет.

**Чл. 13. (1)** Работниците и служителите, работещи по трудово правоотношение, могат да получават допълнителни възнаграждения, както следва:

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

а) Допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит се заплаща за действително отработено време в рамките на съответната месечна продължителност на работното време само по основното трудово правоотношение, а при непълно работно време - по всеки отделен трудов договор, до допълването им до съответната месечна продължителност на работното време.

б) Правото за получаване на допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит възниква при придобит трудов стаж и **професионален опит не по-малък от една година**.

в) Размерът на допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит се изменя на период, не по-малък от една година придобит трудов стаж и професионален опит.

2. Правата на новопостъпилите работници и служители, с оглед размера на допълнителното възнаграждение за трудов стаж и професионален опит, се установява след



преценяване и определяне на продължителността на трудовия стаж, относно същата, сходна и със същия характер работа, длъжност или професия.

(2) Условието за вътрешно заместване по смисъла на чл. 259 от Кодекса на труда се определят в съответното допълнително споразумение или нов трудов договор.

**Чл. 14.** Занимания по интереси ( Наредба за финансирането на институциите – чл. 16 а и 16б, ал. 1 и 2) се финансират от държавния бюджет:

(1.) Възнаграждението на ръководителите на извънкласни дейности са в размер от един лекторски час, включително осигурителните и здравно осигурителните вноски за сметка на осигуряваното лице.

**Чл. 15.** (1.) Работещите по трудово правоотношение могат да получават допълнителни възнаграждения с временен характер (от 1 септември до 30 юни) както следва:

- За длъжностно лице по безопасност и здраве при работа- **10,00 лв.**
- За работа със СОТ и дейности по пропускателния режим- **15,00 лв.**
- За секретар на ПС - **10,00 лв.**
- За обраротване на задължителна електронна документация на училището (поддържа-  
не и актуализиране на електронната страница на училището; ИСРМ и др.) **-20,00 лв.**
- За писане на Летописна книга на училището **-10,00 лв.**
- За придружител на пътуващи ученици - .....

(2.) ДТВ с временен характер може да се отнемат ежемесечно, при неизпълнение на задълженията, със заповед на директора.

#### **Раздел шести**

#### **Условия и ред за определяне на допълнителното трудова възнаграждение за постигнати резултати от труда на педагогическия персонал**

**Чл. 16.** (1) **Допълнителното трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година** се изплаща на педагогическите специалисти, с изключение на директора, въз основа на оценяване, извършено по показатели съгласно Приложение № 4 от Наредба № 4 от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда и критерии към тях, приети с решение на педагогическия съвет.

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

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

**Чл. 17.** (1) **Средствата за допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година на педагогическите специалисти с изключение на директора са включени в стандартите за едно дете или ученик и от 1.01.2018 г. и се планират и изплащат в размер на 4 % от годишния размер на средствата за работни заплати.**

(2) Средствата за изплащане на допълнителното възнаграждение за постигнати резултати от труда на директора на институция се осигуряват по бюджета на първостепенния разпоредител с бюджет чрез бюджета на Министерството на образованието и науката и се изплащат в

зависимост от получения брой точки при оценяването.

**Чл. 18. (1) Право на допълнително възнаграждение** за постигнати резултати от труда имат педагогическите специалисти, които са в трудови правоотношения с образователната институция към края на учебната година и имат **действително отработени при същия работодател най-малко 124 дни за учебната година**, за която се отнася оценяването (без различните видове отпуск).

(2) Оценяването на резултатите от труда за тези лица се извършва в срока по чл. 14, ал. 3 за периода преди прекратяване на трудовото правоотношение, а размерът на допълнителното им възнаграждение се определя в рамките на средствата по чл. 15, ал. 1 пропорционално на получения от него общ брой точки в картата за оценка спрямо общия брой точки на педагогическите специалисти и се изплаща като дължима сума за изминал период от време.

(3) Лицата, изпълняващи норма задължителна преподавателска работа в повече от една образователна институция, получават допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда там, където е открито работното място.

**Чл. 19. (1) Оценяването на постигнатите резултати от труда се извършва:**

1. в институциите с до 10 педагогически специалисти се извършва от директора;
2. в институциите с над 10 педагогически специалисти се извършва от комисия, като председателят, членовете ѝ и техният брой се определят с решение на педагогическия съвет.

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

(3) Оценяването на постигнатите резултати от труда на директора се определя съгласно чл. 27, ал. 4, 5 и 6 от Наредба № 4/20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда.

**Чл. 20. (1) Резултатите от труда на педагогическите специалисти 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 за оценяване по чл. 17, ал. 1, т. 2 и ал. 3, съответно от директора в случаите по чл. 17, ал. 1, т. 1 и ал. 2 и в 3-дневен срок от подписването ѝ се предоставя на оценяваното лице.

(3) С картата за оценка на резултатите от труда се запознава оценяваното лице, което се удостоверява с подписа му.

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

(5) Възражението по ал. 4 се подава до председателя на комисията по чл. 17, ал. 1, т. 2 или ал. 3, съответно до директора – в случаите по чл. 17, ал. 1, т. 1 и ал. 2, в срок до 3 работни дни от датата, на която оценяваният се е запознал с картата си за оценка на резултатите от труда.

(6) Комисиите по чл. 17, ал. 1, т. 2 и ал. 3, съответно директорът – в случаите по чл. 17, ал. 1, т. 1 и ал. 2, са длъжни да се произнесат по възражението в 5-дневен срок от получаването му, като решението им е окончателно, за което писмено уведомяват лицето.

(7) Картата за оценка на резултатите от труда, подаденото възражение и решението по него се съхраняват в личното трудово досие на оценявания.

**Чл. 21. (1) Размерът на допълнителното възнаграждение на всеки педагогически**

специалист, с изключение на директора, се определя в рамките на предвидените средства, пропорционално на получения от него общ брой точки в картата за оценка спрямо общия брой точки на педагогическите специалисти.

(2) Размерите на допълнителните възнаграждения на педагогическите специалисти се определят със **заповед на директора** на образователната институция, която се издава **не по-късно от 30 октомври**.

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

## **Раздел седми**

### **Длъжности**

**Чл. 22. (1)** Учителските длъжности в училището са:

1. учител;
2. старши учител;
3. главен учител.

(2) Лицата, които постъпват за първи път на учителска длъжност и не са придобили учителски стаж, се назначават на длъжност „учител“.

(3) Лицата по ал. 2, заемащи длъжност „учител“, при изпълнение на задълженията си се подпомагат от наставник, който ги мотивира за професионалното усъвършенстване и кариерното развитие, като оказва методическа подкрепа.

**Чл. 23. (1)** Длъжностите „старши учител“ или „старши възпитател“ се заемат от лица, които освен завършено висше образование и професионална квалификация, необходими за заемане на длъжността, определени съгласно приложение № 1 на Наредба № 12 от 01.09.2016 г. за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти заемат длъжността „учител“ или „възпитател“ и имат:

1. **не по-малко от задължителните квалификационни кредити за всеки преминал период на атестиране** по чл. 49, ал. 3 от Наредба № 12 от 01.09.2016 г.;
2. придобита **пета или четвърта** професионално-квалификационна степен;
3. оценка от последното атестиране не по-малко от „отговаря на изискванията“ (в сила от учебната 2021/2022 г.);
4. **10 години учителски стаж**.

(2) Лицата по ал. 1 може да подадат заявление за заемане на длъжност „старши учител“, съответно „старши възпитател“, независимо от учителския си стаж, ако заемат длъжност „учител“ или „възпитател“ и имат:

1. по-голям брой от задължителните за периода на атестиране квалификационни кредити по чл. 49, ал. 3 от Наредба № 12 от 01.09.2016 г.;
2. придобита трета, втора или първа професионално-квалификационна степен;
3. получена при последното атестиране оценка „образцово изпълнение“ или оценка „надминава изискванията“ (в сила от учебната 2021/2022 г.).

(3) Когато лице, заемащо длъжност „учител“ или „възпитател“, изпълни условията по ал. 1 или 2 и подаде **заявление** за заемане на длъжност „старши учител“ или „старши възпитател“, **директорът извършва промяна в длъжностното разписание на персонала и преназначава лицето на длъжността**.

**Чл. 24. (1)** Длъжността „главен учител“ или „главен възпитател“ се заема от лица със завършено висше образование на образователно-квалификационна степен „магистър“ и професионална квалификация „учител“, които:

1. заемат длъжността „старши учител“ или „старши възпитател“;
2. имат не по-малко от задължителните квалификационни кредити по чл. 49, ал. 3 от Наредба № 12 от 01.09.2016 г. за последния период на атестиране;
3. имат придобита трета, втора или първа професионално-квалификационна степен;
4. имат оценка „образцово изпълнение“ от последното атестиране (в сила от учебната 2021/2022 г.).

**(2)** Директорът на институцията определя комисия, която:

1. разработва критерии за подбор на кандидати за длъжността „главен учител“ или „главен възпитател“;
2. в началото на всяка учебна година предлага броя на длъжностите „главен учител“ или „главен възпитател“.

**(3)** Комисията по ал. 2 предлага за обсъждане в педагогическия съвет критериите за подбор и броя на длъжностите „главен учител“ или „главен възпитател“.

**(4)** Педагогическият съвет обсъжда и предлага на директора за утвърждаване критериите за подбор и броя на длъжностите „главен учител“ или „главен възпитател“.

**(5)** Директорът на институцията:

1. утвърждава критериите за подбор;
2. въз основа на предложението по ал. 4 и след анализ на възможностите на бюджета и необходимостта от обезпечаването на функциите по чл. 6 и 7 от Наредба № 12 от 01.09.2016 г. за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти в институцията, утвърждава броя на длъжностите „главен учител“ или „главен възпитател“ за съответната учебна година;
3. при необходимост извършва съответната промяна в длъжностно разписание на персонала;
4. когато кандидатите за заемане на длъжностите „главен учител“ или „главен възпитател“, отговарящи на изискванията за заемането им, са повече от определения брой места по ал. 2, директорът организира процедура за подбор по критериите по т. 1.

**(6).** Кариерното развитие на педагогическите специалисти, с изключение на учителите по чл. 22, ал.2, се осъществява чрез последователно придобиване на втора и първа степен. Присъждането им се извършва от работодателя. Степените не се запазват при прекратяване на трудовото правоотношение.

**Чл. 25. (1)** Работните места за длъжностите по заемане на учителски или възпитателски длъжности, както и възможностите за присъждане на втора или първа степен в държавните и общинските детски градини, училища и центрове за подкрепа на личностно развитие се определят и утвърждават от директора в рамките на числеността на педагогическия персонал и на средствата от делегирания бюджет.

## Раздел осми

### Ред за изчисляване на brutната месечна заплата

**Чл. 26.** Brutната работна заплата на работниците и служителите в училището се състои от:

1. основна работна заплата;
2. допълнителни трудови възнаграждения, определени в Кодекса на труда, в наредбата, в друг нормативен акт или в колективен трудов договор;
3. други трудови възнаграждения, определени в нормативен акт или в индивидуалния трудов договор и невключени в т. 1 и 2.

**Чл. 27. (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. 28. (1)** Възнаграждението за платен годишен отпуск се изчислява съгласно разпоредбите на Кодекса на труда.

**(2)** Когато към или след началната дата на платения отпуск на работника или служителя е увеличена основната му работна заплата за минал период, включващ и месеца, който е база за изчисляване на възнаграждението за платен отпуск по реда на чл. 177 от Кодекса на труда, към възнаграждението за отпуска се заплаща добавка, изчислена с процента на увеличение на новото и предишното брутно трудово възнаграждение, определени по трудовото правоотношение.

**(3)** Когато по силата на нормативен акт на Министерския съвет, колективен трудов договор 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 Кодекса на труда, към възнаграждението за отпуска се заплаща добавка, изчислена с процента на увеличение на новото и предишното брутно трудово възнаграждение, определени по трудовото правоотношение.

**Чл. 29.** В брутно трудово възнаграждение за определяне на възнаграждението за платен годишен отпуск по чл. 177 или на обезщетенията по чл. 228 от Кодекса на труда се включват:

1. основната работна заплата;
2. допълнителните трудови възнаграждения, които имат постоянен характер:
  - а) за придобит трудов стаж и професионален опит;
  - б) за по-висока лична квалификация на лице с професионално-квалификационна степен;
  - в) За образователна и научна степен „доктор“ или за научна степен „доктор на науките“, свързана с изпълняваната работа
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.
5. възнаграждението по реда на чл. 266, ал. 1 от Кодекса на труда;
6. възнаграждението по реда на чл. 268, ал. 2 и 3 от Кодекса на труда;

**Чл. 30.** За определяне, изчисляване и изплащане на полагащите се брутни заплати на служителите за съответния месец отговарят лицата с функции по изпълнение на организацията на работната заплата и главният счетоводител.

## Раздел девети

### **Представително и работно облекло**

**Чл. 31. (1)** Работодателят изплаща на педагогическите специалисти и главният счетоводител средства за представително облекло, в съответствие с Наредба № 14 от 16.11.2016 г. за представителното облекло на лицата от институциите в системата на предучилищното и училищното образование, в размер не по-малък от **430,00 лв.**

**(2)** Работодателят осигуряват безплатно работно облекло на работници и служители от непедagogическия персонал, в съответствие с Наредбата за безплатното работно и униформено облекло, и в размер не по-малък от **300,00 лв.**

### **Раздел десети**

#### **Получаване на парични награди, съобразно конкретните условия**

**Чл. 32. (1)** За постигнати много добри резултати и отлично изпълнение на служебните задължения, със заповед на директора могат да се определят парични или предметни награди, средствата, които са разликата между определените и разходваните средства към 31 декември на календарната година.

**(2)** Директорът определя размера на паричните награди на персонала на база пропорционално на отработените дни, включително и дните на законоустановените платени отпуски, с изключение на отпуски по чл. 164 от КТ и дните в неплатен отпуск.

### **ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

**§ 1.** Професионално-квалификационна степен се удостоверява със свидетелство, издадено от специализираните институти за повишаване квалификацията на учителите съгласно чл. 55, ал. 4 от Наредба № 12/01.09.2016 г. за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти или със свидетелство по чл. 11, ал. 2, т. 6 от Наредбата за държавните изисквания към съдържанието на основните документи, издавани от висшите училища, приета с ПМС № 215 от 2004 година.

**§ 2.** Настоящите Вътрешни правила са разработени на основание чл. 37 от Кодекса на труда и чл. 18, ал. 3 от Наредба № 4 от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда.

**§ 3.** Настоящите правила са изготвени с участието на органите на синдикалната организация в училището. Същите са сведени до знанието на всички работещи в училището.

**§ 4.** За допуснати нарушения на определените изисквания в настоящите правила, виновните длъжностни лица носят дисциплинарна отговорност, ако не подлежат на по-тежко наказание.

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

**§ 6.** Настоящите Вътрешни правила са приети на Общо събрание на колектива съгласно Протокол № 2/ 08.01.2019 г. и влизат в сила от датата на утвърждаването им.

**§ 7.** ВПРЗ са утвърдени със заповед № 200/08.01.2019 г. на директора на училището.