ПРОФЕСИОНАЛНА ГИМНАЗИЯ ПО СЕЛСКО СТОПАНСТВО
“СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ”- ГР.КЮСТЕНДИЛ
бул. “Цар Освободител”, № 253, тел.0884145060

УТВЪРЖДАВАМ:
Директор: /Зорница Домозетова/

ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА В ПГСС „СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ“-ГР.КЮСТЕНДИЛ

в сила от 15.09.2026 година

РАЗДЕЛ ПЪРВИ
ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл.1. С настоящите правила се определят:

1. Общите положения за организацията на работната заплата;
2. Условията и реда за определяне и изменение на основните месечни заплати;
3. Видовете и размерите на допълнителните възнаграждения и парични награди, както и условията за тяхното получаване;
4. Реда и начините за изчисляване на брутната месечна заплата.

Чл.2. Тези вътрешни правила имат за цел:

1. Конкретизиране на нормативни разпоредби в сферата на заплащането, с оглед условията и целите на училището, както и клаузите от КТД 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 образованието при повишаване квалификацията на педагогическия персонал с оптимално използване на средствата от бюджета, определени за целта;
5. Поддържане висока конкурентно способност на училището

Чл.3. (1) ВПРЗ са разработени на основание чл.22 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата и стават вътрешен акт на ПГСС „Св. Климент Охридски" гр. Кюстендил по смисъла на чл.37 от Кодекса на труда.

(2) Вътрешните правила за работната заплата /ВПРЗ/ са разработени в съответствие с:

- Кодекса на труда
- Закона за държавния бюджет на Република България за годината и ПМС за неговото изпълнение
- Наредба № 4 от 20 април 2027 г. за нормиране и заплащане на труда, изм. ДВ. бр. 12 от 30 януари 2026 г.
- Наредба № 8 за информацията и документите за системата на предучилищното и училищното образование
- Колективен трудов договор за системата на предучилищното и училищното образование № Д01-298/22.12.2025 г. и Анекс № Д01-7/ 20.01.2026 г. към КТД.
- ПМС № 243 от 13 ноември 2025 год. за определяне на размера на минималната работна заплата за страната за 2026 година
- Правила за определяне на работните заплати на директорите на общинските и държавните училища, на центровете за подкрепа на приобщаващото образование, на центровете за подкрепа на личностно развитие по чл.49, ал.3 от Закона за предучилищното и училищното образование, на астрономическите обсерватории и планетариуми, на Държавния логопедичен център и на Националния дворец на децата за 2026 г., утвърдени със заповед № РД09-

- Наредба за приобщаващото образование
- Наредба за финансирането на институциите в системата на предучилищното и училищното образование

(3) Нормативните актове и договореностите по работната заплата от КТД на браншово равнище, които не са конкретизирани в тези правила, се прилагат директно.
(4) Правилата се допълват, изменят и утвърждават от директора на училището в съответствие с действащата нормативна уредба.
(5) 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.

Чл. 4. (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 и поименно разписание на длъжностите и работните заплати.
(2) Длъжностното щатно разписание се утвърждава при изготвяне и актуализация на Образец №1, при промяна числеността на персонала, при промяна на нормативната база.
(3) Поименното щатно разписание се утвърждава при всяка промяна на работната заплата.

В педагогическия персонал се включват следните длъжности:

1.Педагогически специалисти с ръководни функции – директор.

2.Педагогически специалисти – учители. Учителските длъжности са:

- Учител
- Старши учител

В групата на непедагогическия персонал се включват следните длъжности, обединени в следните групи:

1. Специалисти с ръководна функция – главен счетоводител

2. Административен персонал – ЗТС, ЗАС и касиер, домакин, социален работник

. Помощно-обслужващ персонал – чистач/ хигиенист, тракторист, общ работник, пазач невъоръжена охрана, отговорник бюфет

РАЗДЕЛ ВТОРИ
ОПРЕДЕЛЯНЕ И РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл.5. Средствата за работна заплата се формират в зависимост от броя на учениците, които се обучават в училището и не надхвърлят 85% от общия годишен бюджет на училището.

Чл.6. Средствата за заплати на персонала и другите възнаграждения се включват в разходите на общия бюджет на училището.

Чл.7. В средствата за работни заплати се включват:

- Основна месечна работна заплата на заетите по трудов договор – ОРЗ;
- Допълнителните трудови възнаграждения, които са постоянни и се получават целогодишно:

а/ за придобит трудов стаж и професионален опит;

б/ за педагогическа квалификационна степен – ПКС

Други допълнителни трудови възнаграждения:
а/ Допълнително материално стимулиране за постигнати резултати от класна и извънкласна работа; премиални възнаграждения /награди/ по утвърдени системи за заплащане на труда;
б/ Основните възнаграждения и увеличеното заплащане за отработеното време при извънреден труд и/или за работа на официални празници и нощен труд
в/ Възнагражденията за платен годишен отпуск или друг платен отпуск, заплащан от средствата за заплати;
г/ Обезщетения по КТ, в т.ч. договорени в индивидуалните договори на работниците и служителите;
д/ Възнаграждения за работа с ученици със СОП
е/ Възнаграждения за допълнителни отговорности поставени със заповед на директора или уговорени в индивидуалния трудов договор;
ж/ Допълнително трудово възнаграждение до три пъти годишно:
за Деня на светите братя Кирил и Методий, на българската азбука, просвета и култура и на славянската книжовност – 24 май
за началото на учебната година – 15 септември
- за Коледа – 25 декември.
з/ Конкретният размер на ДТВ се определя със заповед на директора, при наличие на средства по бюджета на ПГСС „Св. Климент Охридски" гр. Кюстендил.

РАЗДЕЛ ТРЕТИ
УСЛОВИЯ И РЕД ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ОСНОВНИТЕ МЕСЕЧНИ ЗАПЛАТИ

Чл.8 (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.

(2) 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:
- За педагогически специалисти с ръководни функции, не по-малко от:
Директор без придобита степен на кариерно развитие 1479,04 евро
Конкретният размер на основната работна заплата за длъжността „директор" се определя от Началника на РУО – Кюстендил.
- Педагогически специалисти – учители с висше образование с придобита образователно – квалификационна степен "магистър" или "бакалавър" по чл.42, ал.1, т.1, буква "б" от Закона за висшето образование
за учител 1190,21 евро
за старши учител 1336,23 евро

(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 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда.

(4) Когато в началото на учебната година се определи по-ниска индивидуална норма преподавателска работа от досегашната или по време на учебните занятия определената индивидуална норма се намали, ОРЗ се намалява пропорционално на намалението на нормата.

(5) ако педагогическия специалист е неправоспособен - 70% от основната месечна работна заплата за учител с висше образование с придобита образователно-квалификационна степен "магистър".

Чл. 9. Основната месечна работна заплата на непедагогическия 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:

Главен счетоводител, социален работник не по-малко от 180% от МРЗ
ЗАС, технически секретар, касиер, домакин, не по-малко от 115% от МРЗ
Огняр, тракторист, обслужващ бюфет не по-малко от 110% от МРЗ
Длъжности, не изискващи образователна степен и професионална квалификация – чистач/хигиенист, пазач/невъоръжена охрана, не по-малко от МРЗ

Минималната РЗ за страната от 01.01.2026 г. е 620, 20 евро.

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. Индивидуалните основни месечни работни заплати се изменят при:

- промяна на индивидуалната норма преподавателска работа;
- преназначаване на друга длъжност;
- промяна с нормативен акт на началната ОМРЗ за заеманата длъжност;
- промяна на образователната степен;
- промяна на личната квалификация.

РАЗДЕЛ ЧЕТВЪРТИ
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:

а) 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.

б) При определяне на продължителността на трудовия стаж и професионалния опит, за които се заплаща допълнителното трудово възнаграждение, се зачита изцяло за придобит трудовия стаж и професионалния опит по смисъла на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (НСОРЗ), приета с Постановление N94 на Министерския съвет от 17 януари 2007 година (обн. ДВ, бр. 9 от 2007 г., доп. бр. 56 от 2007 г.) придобития трудов стаж до 01.07.2007 г. по трудово и служебно правоотношение.

в) При определяне на продължителността на трудовия стаж и професионалния опит, се зачита, трудовия стаж, придобит след 01.07.2007 г. при друг работодател на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия, съгласно чл. 12, ал.4 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата. , както следва:

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

- за педагогическите специалисти, 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 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.

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

ДТВ за придобита професионално- квалификационна степен (ПКС) – за педагогическите специалисти, при осем часов работен ден е както следва:

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

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

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.

Допълнителни възнаграждения с временен характер:

Чл. 13. (1) Възнаграждение за часовете над нормата за преподавателска работа

а/ за учител с висше образование и образователно – квалификационна степен “магистър” или “бакалавър” и приравненото към тях - 6,29 евро.
б/ за учител притежаващ професионална квалификация „учител”, но не отговарящ на изискването за заемане на конкретната длъжност - 5,16 евро.
в/ за учител със средно образование - 4,62 евро.

(2) Възнаграждението за часовете над нормата за преподавателска работа за реално взет учебен час се отразява в електронния дневник до 10-число на месеца, следващ този, през който са изработени, съобразно със заповедта на директора ПГСС „Св. Климент Охридски” за определяне на лекторски часове.

(3) На класен ръководител — за консултиране на родители и ученици и водене на училищната документация на съответната паралелка.

а) 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. Лицата вписват взетите часове в електронния дневник.

б) 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;

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

г) Допълнителното възнаграждение на класните ръководители се изплаща в размер на

(4) За работа с ученици със специални образователни потребности се заплаща 20,40 евро месечно за отработените учебни дни на педагогически специалисти за действително отработено време през периода на учебни занятия.

(5) На педагогически специалисти, водещи документацията на ученици, в самостоятелна форма на обучение не по-малко от 34,90 евро годишно, които се изплащат след приключване на втора поправителна сесия през месец септември.

(6) За наставничество на млади учители се заплаща 34,90 евро месечно за действително отработено време през периода на учебните занятия за срок от 3 месеца. Директорът определя със заповед ежегодно в началото на учебната година списъка на учителите наставници. Лицата декларират отработените учебни дни в декларации по образец.

Чл. 14. Размерът на допълнителното трудово възнаграждение:

1) за вътрешно заместване:

т.1 на педагогически специалист по смисъла на чл.259 /1/ от КТ е в размер на 1 лекторски час, за реално взети часове.

т.2 на непедагогически персонал в размер на 70% от основната работна заплата на заместваният работник или служител, или се разпределя между заместващите, които освен своята работа работят по вътрешно заместване при условията и реда на чл.259 /1/ от КТ.

(2) за изпълнение на дейностите, свързани с Национална програма „Без свободен час” по модул „Без свободен час в училище“ за един реално взет учебен час разходът на училището не може да надвишава определените в програмата размери. Лекторски час по Национална програма „Без свободен час”, мярка „Без свободен час в училище“ - 6,29 евро.

(3) разходите за възнаграждения за работа по национални и европейски програми и проекти се начисляват, съгласно критериите на съответната програма.

(4) за обучение на ученици, които не са усвоили компетентностите, заложени 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 вписват взетите лекторски часове в електронния дневник.

(5) за провеждане на допълнително обучение на ученици, отсъствали повече от десет учебни дни от училище поради заболяване, за консултиране на ученици. преминали на самостоятелна форма на обучение поради здравословни причини по чл.112, ал. 1, т. 1 от ЗПУО и при решение на Екипа за подкрепа на личностно развитие, и за провеждане на допълнително обучение по учебни предмети за компенсиране на липсата на взаимодействие на учителя с ученици, които се обучават несинхронно от разстояние в електронна среда при условията на чл. 115а, ал.4 от ЗПУО, се заплаща по **8,59 евро** за един проведен час. Директорът определя със заповед учениците, броя на часовете и учителите. Лицата вписват взетите лекторски часове в електронния дневник.

(6) за времето на провеждане на обучение от разстояние в електронна среда в условията на епидемии, пандемии, енергийни кризи, при въведено извънредно положение или други случаи на непреодолими събития се изплаща ДТВ на провеждащите това обучение педагогически специалисти по **17,90 евро** месечно за компенсиране на разходите за консумативи, пропорционално на отработените дни в месеца.

(7) При възлагане на допълнителни ангажименти, свързани с профилактиката на заболяванията сред учениците при епидемична обстановка, на педагогическите специалисти или служители от непедагогическия персонал за времето на изпълнение на съответните дейности се заплаща ДТВ по **53,69 евро** месечно. Директорът определя със заповед лицата и периода на дейностите.

(8) разходите за възнаграждения и осигурителни плащания за изпълнение на дейностите по сключени договори с ЦОИДУЕМ – гр. София, е съобразно подписаните договорености.

(9) Лекторски час в група по интереси за учител с висше образование и образователно квалификационна степен ”магистър” или ”бакалавър” — 7,67евро. Възнагражденията са в съответствие с чл.166 от Наредба за финансирането на институциите в системата на предучилищното и училищното образование, изм. и доп. ДВ бр.105 от 18.12.2018 г., в сила от 01.01.2019 г

(10) за участие в екипи за съвместна работа на институциите по обхващане и включване в образователната система на ученици в задължителна училищна възраст (екипи за обхват) - за действителни посещения, отразени в протоколи се за посетен адрес по 6,29 евро.

(11) за работа в библиотеката на лице, определено със заповед на директора се заплаща по 6,29 евро за всеки действително отработен учебен час по време на учебни занятия.

Чл. 15. При увеличаване на работните заплати от определена дата, когато работникът или служителя към тази дата 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 трудовото правоотношение.

РАЗДЕЛ ПЕТИ
ИЗПЛАЩАНЕ НА ТРУДОВОТО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ

Чл. 16. (1) Начисляването и изплащането на месечните работни заплати се извършва до края на текущия месец. Изплащането се извършва на два пъти – авансово до 15-то число от месеца и окончателно до 30 число /или последен работен ден/ от месеца по представени банкови сметки на лицата.

(2) Начисляването и изплащането на аванс от работната заплата е по подадено заявление по образец.

(3) Начисляването на удръжки за ВСК – членски внос и заем е по подадено заявление по образец.

Чл. 17. Учителите, служителите и работниците се назначават за пръв път след представяне на необходимите документи за кандидатстване за работа и сключване на трудов договор по КТ. Първоначално се сключва договор с изпитателен срок.

Чл. 18. Индивидуалната работна заплата, определена с трудовия договор е гарантирана при спазване на съответните правила и системи за формиране на работната заплата.

РАЗДЕЛ ШЕСТИ

ПАРИЧНИ НАГРАДИ, ДМС, ДТВ И ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ПОСТИГНАТИ РЕЗУЛТАТИ ОТ ТРУДА

I. ПАРИЧНИ НАГРАДИ И ДОПЪЛНИТЕЛНО МАТЕРИАЛНО СТИМУЛИРАНЕ (ДМС)

Чл. 19. (1) През бюджетната година на работниците и служителите в училището могат да се изплащат парични награди и допълнително материално стимулиране (ДМС) при наличие на финансова възможност и реализирани икономии на средства за работна заплата, след осигуряване на средствата за всички задължителни плащания.

(2) Паричните награди и ДМС имат стимулиращ характер и не представляват постоянно допълнително трудово възнаграждение.

(3) Право на участие при разпределението на средствата за ДМС имат педагогическите специалисти, административният и помощно-обслужващият персонал, работещи по трудово правоотношение в училището и имащи най-малко един месец отработено време през периода, за който се извършва стимулирането.

(4) Общият размер на средствата за ДМС се определя от директора съобразно финансовата възможност на училището.

(5) Допълнителните и други трудови възнаграждения на директора се определят от компетентния орган по реда и при условията на действащата нормативна уредба.

Чл. 19а (1) Индивидуалният размер на ДМС се определя въз основа на оценка на индивидуалния принос на работника или служителя и отработеното време през оценявания период.

(2) Оценяването се извършва по следните критерии за конкретен допълнителен принос

(3) ДМС по този член може да се определя за конкретна допълнителна работа и постигнат резултат, включително:

- принос за изпълнение на утвърдения държавен план-прием, отчетен чрез действително записани ученици;
- разработване и подаване на проектни предложения по национални и европейски програми;
- принос за утвърждаване на доброто име и популяризиране на училището чрез конкретни инициативи и резултати;
- допълнителна работа по поддържане и развитие на учебно-опитното стопанство;
- други допълнително възложени дейности с установим резултат в полза на училището.

Чл. 19 б (1) Лицето представя доклад до директора, който се входира по установения ред. В доклада се посочват дейността, периодът на изпълнение, конкретно извършената работа, личният принос и резултатът. Прилагат се наличните доказателства. Когато резултатът е постигнат от няколко лица, в доклада се описва приносът на всеки.

(2) Директорът назначава със заповед комисия от най-малко трима членове. Член на комисията, за когото се разглежда доклад, не участва в обсъждането и оценяването на своя доклад; за този случай директорът определя заместник.

(3) Комисията проверява дали дейността е действително изпълнена, дали резултатът е удостоверен и дали за същата работа вече е изплатено възнаграждение на друго основание. При необходимост тя може да поиска уточнение или допълнителни документи от подателя на доклада.

(4) Комисията оценява всеки доклад по следните показатели:

Показател	Максимален брой точки
Постигнат и доказан резултат	40
Личен принос и обем на допълнителната работа	25
Значение на резултата за училището	20
Качество на изпълнението и спазване на сроковете	15
Общо	100

(5) Комисията съставя протокол. За всяко лице в него се посочват разгледаният доклад, присъдените точки по показатели, мотивите, вече изплатеното ДМС по този член през календарната година и предложеният размер в евро. Ако не предлага ДМС, комисията посочва причините.

(6) Преди издаване на заповедта главният счетоводител удостоверява писмено наличния финансов ресурс и проверява спазването на годишния таван. Общият размер на ДМС по този член, изплатен на едно лице през календарната година, не може да надвишава 100% от индивидуалната му основна месечна работна заплата към датата на определяне на възнаграждението.

(7)Директорът определя индивидуалния размер на ДМС с мотивирана заповед въз основа на протокола на комисията и потвърдения финансов ресурс. Ако определи размер, различен от предложения, посочва мотивите си в заповедта. Входирането на доклад и оценката на комисията сами по себе си не пораждат право на плащане.

(8)Когато общият размер на предложените възнаграждения надвишава наличния ресурс, комисията преразглежда предложенията по еднакъв подход за всички оценени лица и представя нов протокол в рамките на средствата.

II. ДОПЪЛНИТЕЛНО ТРУДОВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ПОСТИГНАТИ РЕЗУЛТАТИ ОТ ТРУДА ПРЕЗ УЧЕБНАТА ГОДИНА

Чл. 20. (1) Допълнителното трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година се определя и изплаща по реда на Наредба № 4 от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда, действащия Колективен трудов договор за системата на предучилищното и училищното образование, приложимите колективни трудови договори и настоящите вътрешни правила.

(2) Средствата за допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година на педагогическите специалисти, с изключение на директора, се планират в рамките на бюджета на училището в размер не по-малко от 4,2% и не повече от 5% от годишния размер на средствата за работни заплати на педагогическите специалисти.

(3) Средствата за допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година на непедагогическия персонал се планират в рамките на бюджета на училището 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. 21. (1) Право на допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда имат педагогическите специалисти, които имат действително отработени при същия работодател най-малко 124 дни за учебната година, за която се отнася оценяването, без различните видове отпуск.

(2) Право на допълнително трудово възнаграждение имат лицата от непедагогическия персонал, които имат действително отработени при същия работодател най-малко 152 дни за учебната година, за която се отнася оценяването, без различните видове отпуск.

(3) Право на възнаграждението имат и лицата, чието трудово правоотношение с училището е прекратено преди края на учебната година, когато са изпълнени изискванията за минимален брой действително отработени дни, съобразно приложимата нормативна уредба.

(4) Педагогически специалисти, работещи на непълно работно време, възнаграждението се определя пропорционално на продължителността на работното време по трудовия договор.

Чл. 22. (1) Оценяването на постигнатите резултати от труда на педагогическите специалисти се извършва по показатели и критерии съгласно Наредба № 4 за нормиране и заплащане на труда.

(2) Когато в училището работят над 10 педагогически специалисти, оценяването се извършва от комисия, като председателят, членовете и броят им се определят с решение на Педагогическия съвет.

(3) Оценяването на членовете на комисията се извършва от директора.

(4) Оценяването на постигнатите резултати от труда на директора се извършва по реда и при условията на Наредба № 4 за нормиране и заплащане на труда.

Чл. 22а. (1) Оценяването на постигнатите резултати от труда на непедагогическия персонал се извършва по критерии и показатели, разработени в училището, приети на Общо събрание и включени в настоящите Вътрешни правила за работната заплата.

№	Критерий	Макс. точки
1.	Качество, точност и срочност при изпълнение на трудовите задължения	25
2.	Трудова дисциплина и спазване на вътрешните правила	15
3.	Отговорност при изпълнение на възложените задачи	15
4.	Инициативност и самостоятелност	10
5.	Допълнително изпълнени задачи извън обичайните задължения	10
6.	Работа в екип и взаимодействие с педагогическия персонал, учениците и родителите	10
7.	Опазване на материалната база, финансовата и материалната отговорност съобразно длъжността	10
8.	Принос за дейността, имиджа, сигурността и нормалното функциониране на училището	5
	ОБЩО:	100

(3) Конкретният размер на възнаграждението на всяко правоимащо лице от непедагогическия персонал се определя съобразно получения брой точки и общия размер на средствата, определени за тази цел.

(4) Стойността на една точка се определя като общият размер на средствата за ДТВ на непедагогическия персонал се раздели на общия брой точки, получени от всички правоимащи лица.

(5) Индивидуалният размер се определя като полученият от лицето брой точки се умножи по стойността на една точка.

III. ДРУГИ ДОПЪЛНИТЕЛНИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 23. (1) В рамките на утвърдения бюджет и при наличие на финансова възможност могат да се изплащат допълнителни трудови възнаграждения за официални празници или за началото на учебната година – до три пъти годишно, съобразно действащата нормативна уредба и приложимия колективен трудов договор.

(2) Конкретният размер на възнаграждението по ал. 1 се определя със заповед на директора.

(3) При определяне размера на възнаграждението могат да бъдат отчитани отработеното време, индивидуалният принос и трудовата дисциплина при условията, определени в настоящите правила.

(4) На работник или служител с наложено и незаличено дисциплинарно наказание „забележка“ по чл. 188, т. 1 от Кодекса на труда размерът на ДТВ за официален празник или за началото на учебната година се намалява с 10%, докато наказанието не бъде заличено по предвидения в Кодекса на труда ред.

(5) На работник или служител с наложено и незаличено дисциплинарно наказание „предупреждение за уволнение“ по чл. 188, т. 2 от Кодекса на труда не се определя ДТВ по ал. 1, докато наказанието не бъде заличено по предвидения в Кодекса на труда ред.

(6) Разпоредбите на ал. 4 и ал. 5 се прилагат при спазване на действащата нормативна уредба и приложимия колективен трудов договор.

IV. ДОКУМЕНТИРАНЕ И КОНТРОЛ

Чл. 24. (1) Определянето и изплащането на парични награди, ДМС и ДТВ се документира по начин, позволяващ установяване на основанието, критериите и начина за определяне на индивидуалните размери.

(2) За целите на ДМС се изготвят: 1. справка за наличните средства; 2. индивидуални карти за оценяване; 3. обобщена таблица с индивидуалните оценки; 4. справка за отработеното време; 5. разчет за стойността на една точка; 6. заповед на директора за изплащане.

(3) Документите се съхраняват съобразно правилата за трудовата, финансовата и счетоводната документация в училището.

(4) Средствата за ДМС и другите допълнителни възнаграждения не могат да се разпределят въз основа на критерии, несвързани с трудовото правоотношение, трудовото изпълнение или отработеното време.

РАЗДЕЛ СЕДМИ
ОСИГУРЯВАНЕ НА СОЦИАЛНИ ДЕЙНОСТИ

Чл. 25. (1) Училището осигурява средства за фонд „СБКО“ в размер на 3% от утвърдената основна работна заплата.
Редът за разпределяне за ползване на средствата се определя от Общото събрание на работниците и служителите в училище.

Чл. 26. (1) Училището възстановява разходите за транспорт от местоживеенето до местоработата и обратно на педагогическите специалисти, които работят в населено място извън местоживеенето си, в пълен размер от стойността на абонаментните карти или билетите в съответствие с действащата нормативна уредба.
(2) В рамките на бюджета на училището се възстановяват транспортните разходи за пътуване на непедагогическия персонал от местоживеенето до местоработата и обратно, когато те се намират в различни населени места. Разходите при ползване на обществен транспорт се удостоверяват с представяне на билети, фактури и абонаментни карти.
(3) Възстановяването на транспортните разходи се извършва за времето на изпълнение на служебните задължения на работното им място, установено с трудовия договор.

Чл. 27. За педагогическите специалисти /Директор, учители, старши учители/ и работниците и служителите, членове на синдикалните и работодателските организации, страни по договора, срокът на предизвестие при прекратяване на трудовите правоотношения по чл.328, ал. 1, т, 1-3 и т.10 от Кодекса на труда е два месеца.

Чл. 28. Обезщетения по кодекса на труда, в т.ч.:
(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) На основание чл. 219, ал. 6 от ЗПУО 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.

(3) На основание чл. 222, ал. 3 от КТ:

1. При прекратяване на трудово правоотношение с педагогически специалисти, които през последните 10 години от трудовия си стаж са работили и като непедагогически специалисти при един и същ работодател в сферата на образованието — в размер на 8.5 (осем и половина) брутни заплати.
2. На работници и служители, които през последните 20 години от трудовия си стаж са придобили при същия работодател 10 години трудов стаж се изплаща обезщетение в размер на 8.5 (осем и половина) брутни работни заплати.
3. На педагогически специалисти, които изпълняват минимална норма задължителна преподавателска работа по няколко трудови договор, при прекратяването им и придобито право на пенсия за осигурителен стаж и възраст се изплаща пропорционално обезщетение по всеки от трудовите договори.

(4) Обезщетението по чл.222, ал. 3 от КТ се изплаща в размерите, договорени в предходната алинея и в случаите по чл. 222, ал. 4 от КТ.

(5) При прекратяване на трудово правоотношение поради болест на основание чл. 325, т.9 и чл.327, т. 1 от КТ работникът или служителят има право на обезщетение в размер на брутното му трудово възнаграждение за 3 месеца, ако има най-малко 5 години трудов стаж и през последните 5 години не е получил обезщетение на същото основание.

Чл. 29. Работното време на педагогическите специалисти в периода на учебното време включва: изпълнението на възложената преподавателска норма, участие в педагогически съвети, в работата на методическите обединения, консултации на ученици и родители, родителски срещи и изпълнение на други задължения по длъжностна характеристика, както и самоподготовката.

Чл. 30. Размерът на основния платен годишен отпуск се определя както следва:
1. Размерът на основния платен годишен отпуск по чл.155, ал. 4 от Кодекса на труда в размер на 28 работни дни за непедагогическия персонал.
Работници и служители от непедагогическия персонал с намалена работоспособност 50 и над 50 на сто имат право на основен платен годишен отпуск в размер на 34 работнидни.
3. Размерът на удължения платен годишен отпуск по чл. 155 ал.5 от КТ и чл. 24, ал. 1 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските за педагогическите специалист се определя на 56 работни дни

Чл. 31 (1) Средствата за представително облекло на педагогическите специалисти и главния счетоводител, съгласно Наредба № 1 от 09. 04. 2012 г., членове на синдикалните и работодателските организации, считано от 01.01.2026 г. се определя в размер не по – малък

На непедагогическия персонал се осигурява безплатно работно облекло, членове на синдикатите в съответствие с Наредбата за безплатно работно и униформено облекло,

считано от 01.01.2026 г. в размер не по – малък от 177,17 евро. Конкретният размер се определя със заповед на директора.
Педагогическите специалисти, получили представително облекло по ал. 1, нямат право на облекло по ал. 2
При постъпване на работа през календарната година, лицата имат право на представително облекло пропорционално на оставащите до края на годината месеци.
Когато лицето, което е получило представително облекло напусне по време на календарната година, то възстановява частта от получената сума, установена пропорционално на не отработените месеци за годината.
За времето на неплатен отпуск, който не се зачита за трудов стаж, на лицата не се полагат средства за представително облекло.
При постъпване на работа лицата от непедагогическия персонал получават работно облекло, чийто срок започва да тече от датата на получаване.
На заседание на общото събрание на работниците и служителите в образователната институция се вземат решения, относно вида и характеристиките на работното облекло, срока на износване и начина на закупуването му (чрез предоставяне на авансови средства на лицето за закупуването му, закупуване със собствени средства и възстановяването им след представяне на фактура) и др.

Чл.32. Работодателят осигурява средства за корекция на зрението на работещия за работата му с видеодисплеи (педагогически или непедагогически специалист), ако са предписани от специалист по очни болести, съгласно изискванията на Наредба №7 от 15.08.2005 г. за минималните изисквания за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при работа с видеодисплеи, както следва:

- за служителите не навършили 40 год. - веднъж на две години;
- за служителите навършили 40 год. — ежегодно.

§ 1. Настоящите ВПРЗ са утвърдени със Заповед № 39 / 28.09.2026 год. на директора на ПГСС „Св. Климент Охридски” и влизат в сила от 15.09.2026 год.

Председател на СО към СБУ при КНСБ : ……..
/ Силвия Георгиева/