



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

Министерство на образованието и науката

Център за специална образователна подкрепа „Д-р Петър Берон”
град Добрич

ул. „Йордан Йовков „ № 4 , ☎: 0878 / 100 633 ; ☎ 0888 / 100633

E-mail: info-800001@edu.mon.bg

<http://beron-dobrich.info//>

УТВЪРЖДАВАМ:
КОМНА НОВАКОВА – ДИРЕКТОР



ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА РАБОТНИТЕ ЗАПЛАТИ

РАЗДЕЛ ПЪРВИ ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1 Вътрешните правила за работната заплата са разработени на основание :

1. Наредба № 4 от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда Обн. - ДВ, бр. 34 от 28.04.2017 г., в сила от 01.01.2017 г.; изм. и доп., бр. 76 от 19.09.2017 г., в сила от 01.09.2017 г.; изм., бр. 8 от 25.01.2019 г., в сила от 01.01.2019 г.; изм. и доп., бр. 7 от 24.01.2020 г., в сила от 01.01.2020 г.; изм. и доп., бр. 92 от 27.10.2020 г., в сила от 27.10.2020 г.; изм. и доп., бр. 12 от 12.02.2021 г., в сила от 01.01.2021 г.; изм., бр. 77 от 16.09.2021 г.; изм., бр. 35 от 10.05.2022 г., в сила от 01.04.2022 г. ; изм., бр. 71 от 02.09.2022 г., в сила от 01.09.2022 г.; изм. и доп., бр. 75 от 01.09.2023 г., в сила от 01.09.2023 г. изм. ДВ. бр.7 от 23 Януари 2024г. Приложение 3 ДВ– 42/ 23.05.2025г. и КТД на ЦСОП
2. Издадена от министъра на образованието и науката Заповед № РД09-1143/14.05.2025 г. за утвърждаване на Правилата за определяне на работните заплати на директорите на общинските и държавните училища, на центровете за специална образователна подкрепа, регионалните центрове за подкрепа на процеса 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 2025 г. считано от 01.03.2025 Настоящата заповед отменя Заповед РД № 09-451/ от 13.02.2024 г. .
3. Кодекс на труда;
4. ЗПУО;
5. Наредба № 15 от 22.07.2019 г. за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и др. педагогически специалисти Обн. - ДВ, бр. 61 от

02.08.2019 г., в сила от 02.08.2019 г.; изм. и доп., бр. 101 от 27.11.2020 г., в сила от 27.11.2020 г.; изм. и доп., бр. 80 от 24.09.2021 г.; изм. и доп., бр. 52 от 05.07.2022 г., в сила от 05.07.2022 г.; ДВ 67 от 09.08.2024г

6. Наредба № 14 от 16.11.2016 г. за представителното облекло на лицата от институциите в системата на ПУО Обн. - ДВ, бр. 95 от 29.11.2016 г., в сила от 01.01.2017 г.;
7. Колективен трудов договор за системата на народната просвета КТД 01-269 от 06.12.2022 г.; анекс Д01-192 от 10.08.2023; КТД на ЦСОП; Съгласно КТД – Д01–415 от 28.12.2023г. АнексД01–30/31.03.2025г.в сила от 01.03.2025г.
8. Нормативни актове, уреждащи въпроси, свързани с работната заплата:
 - Закон за държавния бюджет за 2023 г. /ДВ 66 от 01.08.2023 г.;
 - Закон за бюджета на ДОО за 2023 г.;
 - ПМС № 108 от 09.08.2023г. за изпълнение на държавния бюджет за 2023 г.
 - Наредба за финансирането на институциите в системата на предучилищното и училищното образование;

Чл. 2 Предмет на уреждане на вътрешните правила на работната заплата са:

1. Общите положения за организацията на работната заплата;
2. Условието, реда и начините за формиране на средствата за работна заплата;
3. Условието и реда за определяне и изменение на основните месечни заплати;
4. Видовете и размерите на допълнителните възнаграждения и условията за тяхното получаване;
5. Възнагражденията за платен годишен отпуск и обезщетения;
6. Редът и начините за изчисляване на brutната месечна заплата;
7. Редът и начинът за изплащане на работните заплати;

Чл. 3 Основна цел на прилагането на вътрешните правила на работната заплата са:

1. Спазване на законите и нормативните уредби в страната при формиране на индивидуалната работна заплата на педагогическия и обслужващия персонал.
2. Мотивиране на педагогическия и обслужващ персонал за ефективно и качествено изпълнение на служебните задължения и постигането на целите в развитие на образованието.
3. Спазване на принципите на договаряне – РАБОТОДАТЕЛ – ИЗПЪЛНИТЕЛ.
4. Правилата се допълват, изменят и утвърждават от директора в съответствие с приета нормативна уредба, като се спазва принципа на договаряне.
5. Настоящите ВПРЗ действат до промяна на нормативната уредба.

РАЗДЕЛ ВТОРИ

ОПРЕДЕЛЯНЕ И РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл. 4 Средствата за работната заплата се определят общо и се разпределят по видове персонал:

1. Педагогически персонал :
 - Педагогически персонал с ръководни функции - директор, зам. директор по УД;
 - Педагогически персонал – учители - специални педагози, психолози, логопеди, арт терапевт;
2. Непедагогически персонал:
 - Административен персонал - счетоводител, касиер;
 - Помощно – обслужващ персонал – огняр-шофьор-поддръжка, шофьор-помощник на учителя, помощник на учителя, хигиенист.

Чл. 5 Годишният размер на средствата за РЗ се формира на основата на разчета на държавния бюджет, брой ученици, численост на персонала. Същият не надхвърля 80 % от общия годишен бюджет на центъра.

Чл. 6 /1/ Директорът на ЦСОП, прилагащ системата на делегиран бюджет, самостоятелно определя числеността на персонала и средната месечна брутна заплата на персонала, съобразно утвърдените разходи като изготвя и утвърждава щатно разписание на служителите в ЦСОП.

/2/ Директорът утвърждава щатно разписание при изготвяне и актуализиране на Списък – Образец 3; при промяна на числеността на персонала или при всяка промяна на работната заплата.

Чл. 7 /1/ Средствата за работни заплати се формират съгласно изискванията за работните заплати по категории персонал.

/2/ Средствата за работна заплата се използват за изплащане на:

1. Основни месечни заплати по трудов договор
2. Допълнителни и други трудови възнаграждения по КТ и другите нормативни актове
3. Други допълнителни възнаграждения, уговорени в колективен трудов договор и / или индивидуален, както и в тези правила
4. Възнаграждения за платен годишен отпуск или друг платен отпуск, заплащан от средствата за работна заплата
5. Обезщетения по КТ, предвидени в КТД
6. Допълнително трудово възнаграждение на персонала до 3 пъти от изброените в чл. 2, ал. 7 само при наличие на бюджет и липса на задължения на ЦСОП със заповед на Директора за разпределението им.
7. Допълнително трудово възнаграждение на персонала до 3 пъти от по-долу изброените - според бюджета, пропорционално на отработеното време, като неплатеният отпуск не се включва при изчисляването му, както следва:
 - за Великден – според календара за съответната година на служителите и работниците, които са в трудово – правни отношения 1 месец преди датата.
 - за 24 май на служителите и работниците, които са в трудово – правни отношения към 30.04.;
 - за началото на учебната година – на служителите и работниците, които са в трудово – правни отношения към 31.08.;
 - за Деня на будителите – 1.XI.- на служителите и работниците, които са в трудово-правни отношения към 31.10.;
 - за Коледа – на служителите и работниците , които са в трудово правни отношения към 30.11. ;
8. На директора за гореизброените празници – три пъти годишно в размер на 2 пъти от средното допълнителното трудово възнаграждение за официални празници или за началото на учебната година, определено за щатния персонал, но не повече от 4 000 лв. общо за календарна година
9. Допълнителното възнаграждение се определя пропорционално на отработените дни, когато отработеното време е по- малко от предвидените месеци за посочените по- горе периоди. Отработеното време не може да бъде по- малко от един месец.
10. При определяне на отработеното време :
 - включват се всички законно установени отпуски вкл. по чл. 162 от КТ – до 1 календарен месец;
 - не се включват : отпуските по чл. 162 / над 1 календарен месец/, чл. 163, чл. 164 и чл. 165 от КТ;

- неплатеният отпуск не се включва в изчисляването на допълнителното възнаграждение

11. Еднократно допълнително възнаграждение в края на годината според бюджета на:

- персонала
- на директора в размер на 2 пъти от средното възнаграждение за щатния персонал, но не повече от 2 900 лв.

12. Парични награди, целеви награди и ДМС за педагогическия и непедагогически персонал - според бюджета като:

- служителите са в трудово правни отношения към датата на заповедта на директора;
- не са в неплатен отпуск, по желание на служителя, за повече от 30 календарни дни;
- не са в отпуск по чл. 162 / над 1 календарен месец/, чл. 163, чл. 164 и чл. 165 от КТ;
- сумата се изчислява пропорционално на отработеното време

/3/ Годишният размер на средствата за работната заплата служи за база при определяне на вноските за бюджета на задължителното социално и здравно осигуряване, за фонд ПКБ за сметка на работодателя, за фонд ТЗПБ за сметка на работодателя, за фонд ДЗПО за сметка на работодателя за родените след 1960 г., за УПФ на педагогическия персонал за сметка на работодателя.

Чл. 8 Минималната работна заплата е равна на МРЗ за страната и се гарантира при добросъвестно изпълнение на задълженията. Тя не зависи от постигнатите резултати и платежоспособността на работодателя.

Чл. 9 Основната работна заплата е възнаграждение за изпълнението на определени трудови задачи, задължения и отговорности, определени в длъжностната характеристика на всеки.

Чл. 10 Измененията на основните месечни заплати на работниците и служителите се извършват при:

1. Промяна с нормативен акт;
2. Преназначаване на друга длъжност;
3. Случаите, предвидени в чл. 118, ал. 3 и чл. 119 от КТ по решение на работодателя;
4. В други случаи, предвидени в нормативен акт

Чл. 11 /1/ Средно дневният 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. 12 При реализирани финансови икономии в края на бюджетната година със заповед на директора могат да се определят и еднократни допълнителни трудови възнаграждения. Размерът им се определя пропорционално на БРЗ и отработено време.

РАЗДЕЛИ ТРЕТИ **ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА РАБОТНИТЕ ЗАПЛАТИ**

Чл. 13 /1/ При определяне на основната заплата на директора задължително се отчита:

1. Брой на децата и учениците в центъра;

2. Вид на центъра;

/2/ Правилата за определяне на работната заплата на директора се определят ежегодно със заповед на министъра на образованието и науката след съгласуване с представителните организации на работодателите в системата на ПУО.

/3/ Конкретният размер на индивидуалната основна работна заплата на директора се определя след представяне на необходимата информация в РУО – Добрич.

1. **Чл. 14** /1/ Индивидуалните основни месечни работни заплати на педагогическия персонал при нормална продължителност на работното време се договарят в размери не по – ниски от определените в Приложение 3 към чл.16, ал.1 от Наредба № 4 от 20.04.2017 г., посл. изм. ДВ бр.75 от 01.09.2023 г. изм. ДВ 7 от 23.01.2024г КТД – Д01–415 от 28.12.2023г. Наредбата влиза в сила от 01.01.2024г: Анекс Д01–30/31.03.2025г. считано от 01.03.2025г Приложение 3 ДВ–42/23.05.2025г.

по длъжностни нива и съобразно изискванията по чл. 4, ал. 12 от Наредба 4 за нормиране и заплащане на труда .

/2/ Изключения от минималните размери на основните месечни работни заплати на педагогическия персонал се допускат когато :

2. Лицето не отговаря на изискванията за заемане на длъжността
3. Индивидуалната норма преподавателска работа на лицето е под установената минимална норма задължителна преподавателска работа
4. При определяне на по-висока норма преподавателска работа на педагогическия персонал се определя по-висока индивидуална основна месечна работна заплата пропорционално на увеличението на нормата
5. 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, основната работна заплата се намалява пропорционално на намалението на нормата

/3/Индивидуалните основни месечни работни заплати на лицата от непедагогическия персонал при нормална продължителност на работното време се договарят не по ниски от минималната работна заплата за страната.

/4/Измененията на основните месечни заплати на работниците и служителите се извършват при промяна с нормативен акт;

Чл. 15/1/ Индивидуалните основни месечни работни заплати на педагогическия и непедагогическия персонал се договарят между работодател и работник / служител.

/2/ Органите на синдикалните организации в центъра имат право да участват в подготовката на проекта на вътрешните правила за работната заплата по ал.1, за което директорът задължително ги поканва .

/3/ Конкретните размери на индивидуалните основни работни заплати в ЦСОП”Д-р П.Берон“ Добрич , който прилага системата на делегираните бюджети , се договарят от директора в рамките на утвърдения бюджет и се определят в индивидуални трудови договори .

6. **Чл. 16** Индивидуалната месечна заплата на ново постъпили служители от педагогическия и непедагогическия персонал се договарят в индивидуални трудови договори, съгласно Наредба № 4 от 20.04.2017 г. / посл. изм. ДВ 75 от 01.09.2023 г. /за нормиране и заплащане на труда изм ДВ 7 от 23.01.2024 Съгласно КТД – Д01–415 от 28.12.2023г. Наредбата влиза в сила от 01.01.2024г:Анекс Д01–30/31.03.2025г. считано от 01.03.2025г. Приложение 3 ДВ–42/23.05.2025г.

със срок на изпитване в полза на работодателя.

РАЗДЕЛ ЧЕТВЪРТИ
ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ –
С ПОСТОЯНЕН ХАРАКТЕР , С НЕПОСТОЯНЕН ХАРАКТЕР , ДРУГИ
МАТЕРИАЛНИ СТИМУЛИ

Чл. 17 Педагогическият и допълнително обслужващ непедagogически персонал , работещ по трудово правоотношение получава допълнителни възнаграждения както следва :

I . ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ С ПОСТОЯНЕН ХАРАКТЕР

1. За придобит трудов стаж и професионален опит в размер на 0,6 % от индивидуалната основна месечна заплата за всяка година прослужено време ; за членовете на синдикалната организация – 1% от индивидуалната основна месечна заплата за всяка година прослужено време.
2. Новоназначен педагогически персонал - при определяне продължителността на трудовия стаж и професионален опит се зачита изцяло за придобит трудов стаж и професионален опит по смисъла на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, придобития трудов стаж до 01.07.2007 г. по трудово или служебно правоотношение.
3. Новоназначен педагогически персонал – зачита се трудовия стаж придобит след 01.07.2007 г. в друго предприятие на сходна или със същия характер работа или професия, съгласно чл. 12, ал.4 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата.
 - Учителски стаж е осигурителният стаж, положен на учителска или възпитателска длъжност в учебни и възпитателни заведения.
 - За учителски стаж се счита и осигурителният стаж на директорите и заместник-директорите на учебни и възпитателни заведения, ако те са изпълнили пълната норма задължителна преподавателска работа.
 - Учителски стаж е и осигурителният стаж на лицата, заемащи длъжности по списък, утвърден от министъра на образованието и науката, съгласуван с управителя на НОИ / педагогически съветник, логопед, педагог, психолог/ ако отговарят на изискванията за заемане на длъжността учител или възпитател съобразно придобитото образование, професионална квалификация и правоспособност и са изпълнили пълната норма за задължителна преподавателска работа.
 - За учителски стаж се зачита и осигурителният стаж, положен след 1 януари 2007 г. на длъжността "възпитател" в домовете за деца, лишени от родителска грижа, и осигурителният стаж, положен след 1 януари 2008 г. на длъжността "възпитател" в останалите специализирани институции за предоставяне на социални услуги за деца или в други места за предоставяне на социални услуги в общността, както и осигурителният стаж, положен след 1 януари 2009 г. на длъжността "педагог" или "възпитател" в домовете за медико-социални грижи за деца и в детските ясли.
4. Новоназначен непедagogически персонал – зачита се изцяло придобития трудов стаж и професионален опит без оглед на месторабота и длъжност.
5. Допълнително възнаграждение за придобита ПКС на лицата , заемащи длъжността педагогически специалисти с ръководни функции и педагогически специалисти е с постоянен характер и се изплаща от началото на месеца, след представяне на документ за придобиването ѝ.
 - За I ПКС 113 лв.
 - За II ПКС 87 лв.
 - За III ПКС 62 лв.
 - За IV ПКС 44лв.

- За V ПКС 38 лв.

За образователна и научна степен „доктор“ или за научна степен „доктор на науките“, свързана с изпълняваната работа, не по-малко от

- „доктор“ 160.00 лв.
- „доктор на науките“ 195.00 лв.

6. За работа при специфични условия на труд на персонала в ЦСОП / за действително отработено време, през което е работило при специфични условия на труд / 12 % от индивидуалната основна работна заплата като сумата се изплаща за действително отработено време.
7. Сумата за СБКО да се начислява като ваучер за храна под формата на ел. ваучер, считано от 01.07.2024г. Сумата да е 100 лв. ежемесечно до края на 2024г. и 50 лв от 01.01.2025г.
8. Допълнително възнаграждение за работа по обществени поръчки, разработване на проекти, извънредни ситуации и др.
9. Допълнително възнаграждение за водене на летописната книга и електронен сайт на ЦСОП.

II. ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ С НЕПОСТОЯНЕН ХАРАКТЕР

1. За водене на задължителна документация, допълнителна документация свързана с естеството на работа, мястото на работа, за консултиране на родители и ученици, които се извършват 45 минути извън седмичното разписание на учебните занятия по график, утвърден от директора се изплаща допълнително възнаграждение. Допълнителното възнаграждение по ал. 1, т. 4 се изплаща на класните ръководители за съответните дейности, които се извършват 45 минути извън седмичното разписание на учебните занятия по график, утвърден от директора. Възнаграждението се изплаща само през времето на учебните занятия.
2. Допълнителното възнаграждение се изплаща пропорционално на отработеното време / без ваканции и официални празници / в следния размер :
 - класни ръководители и/или групови ръководители, членове на синдикатите - 25 лв.
 - ръководител на група за психологическа подкрепа и консултиране, член на синдикатите – 25 лв.
 - ръководител на логопедична група, член на синдикатите – 25лв.
 - На учител ЦДО за водене на група за занимания по интереси и съответната документация към нея - 25.00 лв.
3. При отсъствие на класния ръководител допълнителното възнаграждение по т.1 се изплаща на заместващия учител, пропорционално на времето за заместване, като се включи и допълнителното възнаграждение за втори час на класа.
4. Учебният час над нормата за задължителна преподавателска работа на педагогическия персонал се заплаща както следва :
 - за учител с висше образование и образователно – квалификационна степен магистър или бакалавър, член на синдикатите – 11.70 лв.
 - за учител с висше образование „ професионален бакалавър, член на синдикатите – 9.60 лв.
 - за учител със средно образование, член на синдикатите – 8.60 лв.
5. За времето на провеждане на обучение от разстояние в електронна среда в условията на епидемии, пандемии, енергийни кризи, въведено извънредно положение и др. случаи на непреодолими събития РАБОТОДАТЕЛЯТ изплаща като

допълнително трудово възнаграждение на провеждащите това обучение специалисти по 40 лв. месечно за компенсиране разходите за консумативи.

6. По преценка на директора за изпълнение на допълнителна задачи могат да се заплащат и целеви награди в пари или натура / картини, часовници, работно облекло и др./, допълнително материално стимулиране диференцирано въз основа на заповед на директора в рамките на бюджета.

7. При възлагане на допълнителни ангажменти, свързани с профилактика на заболявания сред учениците при епидемична обстановка, на педагогическите специалисти или служители от непедагогическия персонал в ЦСОП за времето на изпълнението на съответните дейности се заплаща ДТВ по 100.00 лв. месечно

8. За наставничество на учители се заплаща ДТВ по 65.00 лв. месечно за срок , определен със Заповед на директора

9. За лицата от персонала /включително Директора на ЦСОП–гр. Добрич/, участващи в управлението и изпълнението на проекти по международни и европейски програми, както и в техническото и финансовото изпълнение по проектите, дейностите по изпълнението, финансирани извън бюджета на ЦСОП– гр. Добрич по ОП „Наука и образование за интелигентен растеж“, „Еразъм+“ и др. чрез конкретния бенефициент МОН, Център за развитие на човешките ресурси /ЦРЧР/ или други международни и европейски програми, се заплаща допълнително възнаграждение по реда и условията на съответния проект в размери, съгласно приетите Европейски стандарти /посочени във финансово ръководство/. Допълнителните възнаграждения се изплащат за сметка на разчетените средства по бюджета на съответния проект, при условие че отговарят на изискванията за допустимост на разходите.

10. За провеждане на занятия от педагогически специалист в центъра по Програма за подкрепа на родители на деца с увреждания или затруднения в развитието и подобряване на благосъстоянието на детето и на цялото семейство, на педагогическите специалисти– водещи работилница по Програма на „Работилници за родители „ДА ПОРАСНЕМ ЗАЕДНО ПЛЮС“ се изплаща допълнително възнаграждение за един астрономически час в размер на 16,00 лева. Възнаграждението се изплаща по подадена декларация, съгласно заповед на директора.

РАЗДЕЛ ПЕТИ

ЗАПЛАЩАНЕ НА ТРУДА И ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА БРУТНИТЕ МЕСЕЧНИ ЗАПЛАТИ

Чл. 18 За времето на престой не по вина на работника, той има право на брутно възнаграждение, а по негова вина няма .

18.1. Брутното възнаграждение включва основна работна заплата и допълнителни възнаграждения с постоянен характер , определени с трудовия договор.

Чл. 19 Работната заплата се изплаща еднократно до 30 число на съответния отработен месец .

19.1. При липса на средства гарантирано се изплаща МРЗ и се договаря разсрочено плащане.

19.2. При изчисляване на възнаграждението или обезщетението за платен отпуск да се спазват разпоредбите на чл. 17 и чл. 18 от НСОПЗ.

19.3. При увеличаване размера на работната заплата със същия % се увеличава размера на платения отпуск / чл. 21 от НСОПЗ / .

19.4. За изпълнение на граждански , обществени и други задължения – според договореностите в КТД и КТ – чл. 157 , ал. 1 , 2 , 3 .

19.5. Обезщетенията при напускане, пенсиониране и други обезщетения, съгласно Кодекса на труда и КТД на ЦСОП „ Д-р П. Берон“ се изплащат с получаването на

последното трудово възнаграждение. Базата за изчисляване на съответното обезщетение включва : основна работна заплата и допълнителни възнаграждения, съгласно чл. 17-I-т.1, чл.17-I,т.5, чл. 17-I, т.6 от ВПРЗ във връзка с чл. 3 и чл. 17 от НСОПЗ

Чл. 20 За изчисляване на полагащите се brutни заплати на служителите за съответния месец отговарят съответните длъжностни лица с функции по изпълнение на организацията на работната заплата .

Чл. 21 Възнаграждението на лицата за изпълнение на други, специфични и допълнителни дейности се договаря индивидуално с работодателя.

Чл. 22 Brutните месечни заплати на работниците и служителите, работещи по трудово правоотношение включват:

- Основното възнаграждение за действително отработено време през съответния месец;
- Възнаграждение за ползване на платен отпуск, ако има такъв;
- Полагащи се допълнителни възнаграждения, съгласно КТ и / или регламентирани в нормативни актове, и / или във Вътрешните правила;

РАЗДЕЛ ШЕСТИ

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

Чл. 23 /1/ Допълнителното трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година се изплаща на персонала в центъра, с изключение на директора, въз основа на оценяване:

1. Педагогически персонал - извършено по показатели / приложение 4 от Наредба № 4 от 20.04.2017 г. / посл. изм. ДВ бр.75 от 01.09.2023 г. в сила от 01.09.2023 г. изм ДВ 7 от 23.01.2024 Съгласно КТД – Д01–415 от 28.12.2023г. Наредбата влиза в сила от 01.01.2024г /: Анекс Д01–30/31.03.2025г. считано от 01.03.2025г Приложение 3 ДВ–42/23.05.2025г за нормиране и заплащане на труда/: и критерии към тях приети на педагогически съвет за пед. персонал 2. Непедагогически персонал – по показатели и критерии към тях, разработени в ЦСОП и приети на общо събрание.

/2/ При извършване на оценяването по реда на ал.1 броят на точките към показателите в приложение 4 към чл. 24, ал. 1 от Наредба № 4 от 20.04.2017 г. / посл. изм. ДВ бр.75 от 01.09.2023 изм ДВ 7 от 23.01.2024 Съгласно КТД – Д01–415 от 28.12.2023г. Наредбата влиза в сила от 01.01.2024г : Анекс Д01–30/31.03.2025г. считано от 01.03.25г. Приложение 3 ДВ–42/23.05.2025г за нормиране и заплащане на труда, Приложение 3: ДВ–42/23.05.2025г _може да се коригира с решение на ПС в зависимост от вида и спецификата на центъра . Корекцията се извършва в рамките на общия брой от 100 точки и не може да надхвърля 20 на сто за всеки отделен показател. Решението за корекция на показателите се приема в срок до 30 септември и се прилага при оценяването на постигнатите резултати от труда за следващата учебна година.

/3/ ДТВ за постигнати резултати от труда през учебната година се изплаща на директора въз основа на оценяване , извършено по показатели / приложение 5 от Наредба № 4 от 20.04.2017 г. / посл. изм. ДВ бр.75 от 01.09.2023 г. в сила от 01.09.2023 г. / за изм ДВ 7 от 23.01.2024 Съгласно КТД – Д01–415 от 28.12.2023г. Наредбата влиза в сила от 01.01.2024г: Анекс Д01–30/31.03.2025г. считано от 01.03.2025г. Приложение 3: ДВ–42/23.05.2025г за нормиране и заплащане на труда. и критерии към тях определени от работодателя в зависимост от спецификата на центъра.

/4/ Резултатите от труда на педагогическия и непедагогическия персонал се оценяват след приключване на учебната година, но не по-късно от 1 октомври.

/5/ Средствата за ДТВ за постигнати резултати от труда през учебната година на педагогическия персонал, с изключение на директора, са включени в единните разходни стандарти за едно дете или ученик и се планират в рамките на бюджета на центъра, в размер от 4.2 % до 5 % от годишния размер на средствата за работна заплата на пед. специалисти.

/6/ Средствата за ДТВ на непедагогическия персонал се планират в рамките на бюджетна на ЦСОП в размер от 2.5 % до 3.5 % от годишния размер на средствата за работна заплата на непедагогическия персонал.

/7/ Средствата за изплащане на ДТВ за постигнати резултати от труда на директора на центъра се осигуряват по бюджета на първостепенния разпоредител с бюджет чрез бюджета на МОН и се изплаща в зависимост от получения брой точки при оценяването.

/8/ Право на допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда имат лицата от персонала, които са в трудови правоотношения с центъра към края на учебната година и имат действително отработени при същия работодател:

1. педагогически персонал - най-малко 124 дни за учебната година, за която се отнася оценяването / без различните видове отпуск/.
2. непедагогически персонал - най-малко 152 дни за учебната година, за която се отнася оценяването / без различните видове отпуск/.

/9/ Право на ДТВ за постигнати резултати от труда имат и лицата, чието трудово възнаграждение е прекратено преди края на учебната година, но имат действително отработени / без различните видове отпуск/ най-малко 124 дни за учебната година при същия работодател за педагогическия и 152 дни за непедагогическия персонал. Оценяването на резултатите от труда на тези лица се извършва в срока по чл. 24, ал. 4 от Наредба № 4 от 20.04.2017 г. /посл. изм. ДВ бр.75 от 01.09.2023 г. в сила от 01.09.2023 г. изм ДВ 7 от 23.01.2024 Съгласно КТД – Д01–415 от 28.12.2023г. Наредбата влиза в сила от 01.01.2024г/ Анекс Д01–30.03.2025г. считано от 01.03.2025г, Приложение 3: ДВ–42/23.05.2025г. за нормиране и заплащане на труда. за периода преди прекратяване на трудовото правоотношение, а размерът на допълнителното им възнаграждение се определя по реда на чл. 29, ал. 1 Наредба № 4 от 20.04.2017 г. /посл. изм. ДВ бр.75 от 01.09.2023 г. в сила от 01.09.2023 г. изм ДВ 7 от 23.01.2024 Съгласно КТД – Д01–415 от 28.12.2023г. Наредбата влиза в сила от 01.01.2024г/ Анекс Д01–30/31.03.2025г. считано от 01.03.2025г, Приложение 3: ДВ–42/23.05.2025г. за нормиране и заплащане на труда и се изплаща като дължима сума за изминал период от време.

/10/ Оценяването на постигнатите резултати от труда на персонала в ЦСОП се извършва от:

1. комисия, за педагогическите специалисти, като броят на членовете, председателят и съставът ѝ се избират на педагогически съвет;
2. директора:
 - зам. директор па УД;
 - членовете на комисията по чл. 23, ал. 10, т.1;
 - непедагогическия персонал;

Чл. 24 /1/ Резултатите от труда на персонала се оценяват чрез попълване на карта за всяко лице, съдържаща показатели за оценка и критерии към тях.

/2/ Картата за оценка на резултатите от труда се подписва от комисията по чл. 23, ал.10, т.1, съответно от директора в случаите по чл. 23, ал.10, т.2 и в тридневен срок от подписването ѝ се предоставя на оценяваното лице;

/3/ Запознаването на оценяваното лице със съдържанието на картата за оценка на резултатите от труда се удостоверява с подписа му;

/4/ Лицата, които не са съгласни с дадената им оценка на резултатите от труда могат да подадат писмено възражение, в което да посочат мотивите за несъгласието си с оценката, в срок до 3 работни дни от датата на която оценяваният се е запознал с картата си за оценка на резултатите от труда до:

1. Председател на комисията по чл. 23, ал.10, т.1 от ВПРЗ – педагогическите специалисти

2. Директора – зам. директор по УД, членовете на комисията по чл. 23, ал.10, т.1 , непедагогическия персонал

/5/ Комисията по чл. 23, ал. 10, т.1 и/или директорът са длъжни да се произнесат по възражението в 5 – дневен срок от получаването му, като решението е окончателно, за което писмено уведомяват лицето

/6/ Картата за оценка на резултатите от труда, подаденото възражение и решението по него се съхраняват в личното трудово досие на оценявания.

Чл. 25 /1/ Размерът на ДТВ на всяко лице от персонала , с изключение на директора, се определя в рамките на средствата по:

- чл. 23, ал. 5 пропорционално на получения от него общ брой точки в картата за оценка спрямо общия брой точки на педагогическия персонал в центъра
- чл. 23, ал. 6 пропорционално на получения от него общ брой точки в картата за оценка спрямо общия брой точки на непедагогическия персонал в центъра

/2/ Размерът на допълнителните възнаграждения на персонала се определят със заповед на директора на центъра, 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

РАЗДЕЛ СЕДМИ ПРЕДСТАВИТЕЛНО И РАБОТНО ОБЛЕКЛО

Чл. 26 /1/ **РАБОТОДАТЕЛЯТ** осигурява средства за представително облекло на работници и служители педагогически специалисти, заместник – директорите без норма преподавателска работа и главния счетоводител членове на синдиката и работодателите, страни на договора в съответствие с действащата нормативна уредба в размер не по – малко от 450.00 лв.

- при постъпване на работа през календарната година, лицето от педагогическия персонал има право на представително облекло пропорционално на оставащите до края ѝ месеци.
- когато лицето от педагогическия персонал напусне, то възстановява получената сума за предоставеното облекло, установена пропорционално на неотработените месеци от годината.

/2/ Работодателят осигурява безплатно работно облекло на работници и служители, членове на синдиката, в съответствие с Наредбата за безплатно и униформено облекло, и в размер не по – малко от 330.00 лв.

- за лицата на постоянен трудов договор / при изтекъл срок на облеклото – износено при прекратяване на трудовите взаимоотношения / не се връща
- в случаите, когато сумата за работно облекло надвишава 330 лв. при пенсиониране, съкращаване на длъжността, излизане в отпуск по майчинство – срокът на износване продължава да тече, ако лицето преминава на работа в друго предприятие на същата или сходна длъжност, за което работодателят издава служебна бележка. В останалите случаи работното облекло се предоставя за бракуване.

РАЗДЕЛ ОСМИ КВАЛИФИКАЦИЯ

Чл. 27 /1/ Годишните средства за квалификация се определят в размер не по-малък от 1,2 % от годишните средства за работна заплата на педагогическия персонал и се предоставят за включването на педагогическите специалисти в квалификационни курсове, предварително съгласувани със социалните партньори, обсъждани на педагогически съвет и утвърдени от директора.

/2/ ЦСОП планира минимум 50% от средствата по ал.1 за вътрешно институционални и между институционални квалификации, провеждани под формата на методически семинари, лектории, дискуссионни форуми, открити практики, презентации на творчески проекти, резултати и анализи на проведени педагогически изследвания и др. с цел обмяна на добри практики, взаимно учене, споделяне и насърчаване за иновации и повишаване на общото ниво на квалификация на педагогическите специалисти.

РАЗДЕЛ ДЕВЕТ ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. Настоящите вътрешни правила са разработени на основание чл. 37 от КТ. При промяна на нормативната уредба тези правила подлежат на актуализация.

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

§ 3. Настоящите правила са договорени от Работодателя и Председателя на СО, приети са на общо събрание с Протокол № 1 от 15.09.2025 година, утвърдени със Заповед №РД-03-01 от 16.09.2025 г.

§ 4. Правилата влизат в сила от 15.09.2025 година.

§ 5. Настъпилите изменения през текущата година в нормативните документи се отразяват своевременно в настоящите правила.

Председател на СБУ при КНСБ : Т. Попова

Работодател : К. Новакова