

Основно училище „ Христо Смирненски” гр. Добрич
общ. Добрич
ул. Отец Паисий № 17; e-mail:info-800010@edu.mon.bg

УТВЪРДИЛ:
ИВАНКА ДИМИТРОВА
/ДИРЕКТОР /

ПРАВИЛНИК ЗА ДЕЙНОСТТА НА УЧИЛИЩЕТО

Правилникът е приет на заседание на Педагогически съвет с Протокол № 17 / 09.09.2026 г.

Основно училище „ Христо Смирненски” гр. Добрич общ. Добрич
ул. Отец Паисий № 17; e-mail:info-800010@edu.mon.bg

Утвърждавам:
/Ив. Димитрова/

Вътрешни правила за работна заплата
Учебна 2026-2027г.

1. Вътрешни правила за работната заплата ВПРЗ уреждат организацията н работната заплата на работещите по трудово правоотношение и са изготвени в съответствие с :

   Кодекса на труда- чл. 37;

   Наредба за структурата и организация на работната заплата— ПМС №4/01.07.2007 , допълн. ДВ ф. 49/29.06.2012г.

   Наредба № 4/20.04.2017г. за нормиране и заплащане на труда, изм. бр.7/23.01.202г. в сила от 01.01.2024г

   КТД за Системата на предучилищното и училищното образование с анекс 31.03.2025г..

   НАРЕДБА № 15 от 22.07.2019 г. за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти

   Нормативни актове, свързани с работната заплата и нейната организация - Закон за предучилищно и училищно образование.

   Постановление №10/20.01.2011г. за приемане Наредба за безплатно работно и униформено облекло.

   Наредба №14/16.11.2016г. за представително облекло на лицата от институциите на предучилищното и училищно образование.

- Правила за определяне на работните заплати на директорите на общинските и държавните училища и обслужващи звена за 2026г-2027г., утвърдени със Заповед № РД09-415/ 02.02.2026г. на мон

  Постановление №243 / 13 ноември 2025г. на МС за определяне на нов размер на минималната работна заплата за страната от 01.01.2026г. в размер на 620,20 евро

2. С вътрешните правила за работната заплата се определят:

   Редът и Начинът за формиране и разпределение на средствата за работна заплата;

   Начинът на формиране на отчета на средствата за работна заплата за текущо възнаграждение;

   Начинът на формиране на индивидуалните работни заплати на служителите;

   Средствата за допълнително трудово възнаграждение, които са включени в състава на работната заплата; условията за получаване на парични награди.

- С ВПРЗ се цели:

Гарантиране на справедливи и обективни правила при определяне на индивидуалните работни заплати на работниците и служителите;

Посочване на ясни критерии за промяна в индивидуалните трудови възнаграждения на работниците и служителите;

Недопускане на всякакви форми на дискриминация или неравностойно третиране на работниците и служителите при определяне или изменение на техните индивидуални трудови възнаграждения.

4. Издаване и изменение на ВПРЗ.

ВПРЗ се изработват и утвърждават от работодателя в съответствие с цитирани в Общите положения нормативни документи, при спазване на процедурата, утвърдена в чл. 37 от КТ и след обсъждане със синдикалните ръководства в ОУ „ Христо Смирненски"- град Добрич

ВПРЗ се изменят и допълват по реда на тяхното приемане;

5. Действие на ВПРЗ.

Настоящите ВПРЗ са в сила от 01.01.2026г. и Действат до промяна в цитирана нормативна уредба;

Настоящите ВПРЗ се прилагат спрямо всички работници и служители, които са учредили индивидуално трудово правоотношение с ОУ „Христо Смирненски ", независимо от неговото основание, срок й съдържание;

Работодателят е длъжен да доведе до знанието на всички работници и служители настоящите ВПРЗ, както и измененията им;

Настоящите ВПРЗ не се прилагат спрямо лица, които осъществяват дейност на основание граждански договор или договор за управление.

П. ОПРЕДЕЛЯНЕ И РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА:

6. Годишният размер на средствата за работна заплата се формира на основата на годишния бюджет на училището, който се предоставя от Общината по формула, базирана на годишния държавен разходен стандарт за един ученик, умножен по броя на учениците в ОУ" Христо Смирненски"- град Добрич

7. Средствата за работна заплата се ползват за определяне и изплащане за:

1. Основни трудови възнаграждения, които се определят като се спазват изискванията за минимален размер на работните заплати на педагогически и непедагогически персонал в за нормиране и заплащане на труда и се отчита образователния ценз на всеки работник и служител;

2. Допълнителни трудови възнаграждения:

а) с 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) за ново постъпили учители и новопридобита професионално-квалификационна степен се начислява допълнително трудово възнаграждение с постоянен характер;

в) с 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; 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;

г) възнаграждения за платен Годишен отпуск или друг вид платен отпуск;

д) обезщетения по Кодекса на труда, в т.ч. договорени с колективни трудови договори;

е) допълнителни възнаграждения за постигнати резултати от труда на педагогическите специалисти.

ж)възнаграждения за платен Годишен отпуск или друг платен отпуск, заплащан от средствата за работни заплати;

з) парични обезщетения за сметка на работодателя за дните на временна нетрудоспособност;

и) възнаграждения за извънреден труд;

й) целеви награди;

к) лекторски възнаграждения съгласно Списък - Образец 1.

Ш. ОТЧЕТ НА СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА ЗА ТЕКУЩО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ:

8. Отчет на средствата за работна заплата за текущо трудово възнаграждение се образува от: - индивидуалните работни заплати на служителите, определени с трудов договор; - допълнителни трудови възнаграждения за продължителна работа; - възнаграждения по Кодекса на труда; - парични обезщетения за сметка на работодателя за дните на временна нетрудоспособност; - възнаграждения за извънреден труд;

IV. ОБРАЗУВАНЕ НА ИНДИВИДУАЛНАТА РАБОТНА ЗАПЛАТА:

9. Начините месечни основни заплати при нормална продължителност на работното време се определят така, че брутното месечно възнаграждение на лицето да не бъде по-ниско от минималния месечен осигурителен доход за съответстваща икономическа дейност и класификационна група професии, определен в приложение към Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за 2026 година.

10. Конкретните размери на индивидуалните месечни основни заплати на работещите по трудово правоотношение се договарят между директора и работника и се определят съгласно приложенията на Наредба № 4. за нормиране и заплащане на труда.

11. Индивидуалните размери на основните месечни заплати при пълно работно време не могат да бъдат по-ниски от минималните или начините основни месечни заплати за заеманата длъжност 20.01.2026г.

- 1393,69 евро — директор
- 1411,94евро — Придобита втора степен от кариерно развитие
  1430,73евро - Придобита първа степен от кариерно развитие

Педагогически специалисти, заемащи длъжността:

-Учител, възпитател, ръководител на направление „Информационни и комуникационни технологии", психолог, педагогически съветник, логопед, рехабилитатор на слуха и говора, корепетитор, хореограф и треньор по вид спорт — 1144,05евро

-Ръководител на направление „Информационни и комуникационни технологии" – за специалист-1144,05евро , а за неспециалист -95% от заплатата на специалист

-„Старши учител" — 1180,01 евро

- За длъжности, хигиенист неизискващи образователна степен и професионална квалификация минималната работна заплата, -620,20евро

- За длъжностите „помощник-готвач", „образователен медиатор", „помощник на учителя" и други подобни на тях длъжности – не по-малко от 105% от минималната работна заплата;

- За длъжностите „огняр", „охранител", „готвач", „шофьор на автобус" и други подобни на тях длъжности - не по-малко от 110% от минималната работна заплата; -620,20евро.

- За длъжността „помощник-възпитател", без професионална квалификация - не по малко от 110% от МРЗ;

- За длъжността „помощник-възпитател“, със свидетелство за професионална квалификация – не по-малко от 132% от минималната работна заплата;
- За длъжностите „домакин“, „касиер“, „технически секретар“, „ЗАС“, и подобни на тях длъжности – не по-малко от 115% от минималната работна заплата. -713,23евро
- За длъжностите „библиотекар“, „счетоводител“, „главен счетоводител“ с висше образование, „кариерен консултант“ и „социален педагог“ – не по-малко от 135% от минималната работна заплата.

(2) Осигурените средства от държавния бюджет на Република България за 2025 г. в размер на 622 млн. лева се изразходват единствено и само за увеличение на работните заплати на заетите в системата на предучилищното и училищното образование педагогически специалисти, считано от 01.03.2025 г., и на непедагогическия персонал, считано от 01.01.2025 г., както и съответните разходи за осигурителните им вноски за сметка на работодателя.

(3) Част от средствата по ал. 2 за увеличението на работните заплати на работещите в системата на предучилищното и училищното образование в размер на 499 млн. лева се разпределят по следния начин:

2

Гарантират се минималните основни работни заплати на педагогическите специалисти по ал. 1, които отговарят на изискванията за заемане на съответната

ДЛЪЖНОСТ

Индивидуалните основни работни заплати на педагогическите специалисти, които към момента на увеличението са в диапазона между старите и новите минимални работни заплати или са по-високи от тях, се увеличават с не по-малко от

150/0.

12. Работните заплати на персонала в звената от системата на народната просвета се договорират при условията и реда на Наредба № 4/20.04.201 Т. за нормиране и заплащане на труда и КТД.
    - КТД за Системата на предучилищното и УЧИЛИЩНОТО образование от 01.03.2025г.
    - Постановление №359/23.10.2024г. на МС за определяне на нов размер на минималната работна заплата за страната от 01.01.2025г. ,както следва:

Индивидуалните работни заплати се актуализират във връзка с измененията на нормативните документи , разполагащи финансови средства от бюджета по предварително изготвени критерии за определяне на различен % на увеличение на РЗ и се назначава комисия със заповед на директора , която излиза с предложения.

Средствата за увеличението на работните заплати за длъжностите по ал. 2 са включени в единните разходни стандарти за едно дете/ученик и се планират като елемент на средствата за работна заплата в рамките на бюджетите на училищата, детските градини и обслужващите звена.

Ново постъпилите служители без трудов стаж се назначават с минималната заплата на длъжностга.

13. Промяна на индивидуалното трудово възнаграждение се извършва съобразно действащата нормативна уредба.

14. Когато по силата на нормативен акт на Министерския съвет или вътрешен акт на работодателя от определена дата са увеличени работните заплати, но работникът или служителят към тази дата или след нея е бил в платен отпуск, поради което увеличението не се е отразило в базата, от която се изчислява възнаграждението за платен отпуск по реда на чл. 177 от 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.

15. Учебният час над нормата за задължителна преподавателска работа / лекторски час/ на педагогическия персонал се заплаща, не по- малко както следва:

1. За учител с висше образование с придобити образователно-квалификационни степени „магистър" или „бакалавър" по чл. 42, ал. 1, т. 1, буква "б" ЗВО— 6,29евро;
2. За учител с висше образование неспециалист по предмета 5,16евро,
3. За учител със средно образование – 4,62евро

По НП „ Без свободен час"- се изплаща по 6,40евро

За организация и контрол на заниманията по интереси, както следва:

1. до 10 групи – 12,78 евро месечно;

Възнаграждението се изплаща за действително отработено време, през което лицето е изпълнявало съответните дейности.

16. За организация на дейностите по приобщаващо образование на учениците със специални образователни потребности на директори на общински и държавни не специализирани и специализирани училища, възпитателни училища интернати и социално-педагогически интернати, както следва:

1. до 10 ученици със СОП – 20,40евро месечно;

17. При заместване на отсъстващ учител, за който придобитите от учителя образование, професионална квалификация и правоспособност не отговарят на изискванията за заемане на длъжност "учител" по този предмет („уплътняване" на часовете на учениците) възнаграждението за часа е в размерите посочени в предходната точка лекторски

18. Елементите на брутното трудово възнаграждение, от които се изчислява възнаграждението за платен годишен отпуск по чл. 177 или обезщетенията по чл. 228 от Кодекса на труда, са:

1 .основното трудово възнаграждение за отработеното време;
2. допълнителните трудови възнаграждения, които имат постоянен характер;
а) за придобит трудов стаж и професионален опит;
б) за по-висока лична квалификация на лице с професионално-квалификационна степен;

3. допълнителното трудово възнаграждение при вътрешно заместване по чл. 259 от Кодекса на труда, не по-малко от 80 на сто от основната работна заплата на заместваният работник или служител

19. 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. В други случаи, при спазване разпоредбите на чл. 1 18, ал. 3 и чл. 19 от Кодекса на труда.

20. Служител, работещ по вътрешно заместване по смисъла на чл.259 от КТ има право на допълнително възнаграждение в размер на не по — малко от основната работна заплата на заместваният за времето на заместване, в зависимост от продължителността на заместване.

21. За незаетите длъжности се резервират средства за работни заплати в размер не по-малък от минималната или началната ОСНОВНА месечна заплата за длъжността и 10 на сто за други допълнителни възнаграждения.

22. Конкретните изисквания за вида на образованието и специалността, трудов стаж, правоспособност и други се определят от работодателя като страна по трудовия договор с длъжностното разписание или с длъжностните характеристики, освен ако за това има задължителни разпоредби, утвърдени с нормативен акт.

23. Длъжностното разписание се изработва от директора на училището. Поименното щатно разписание на персонала се разработва по образец, съгласно приложение. към Наредбата за прилагане на Единния класификатор на длъжностите в администрацията, Наредба № 4/20.04.2012. за нормиране и заплащане на труда и се утвърждава от Директора .
Длъжностното разписание да съответства на утвърдената численост на персонала.

24. Годишният размер на средствата за работна заплата се образуват с натрупване от началото на годината.

25. Периодичността на изплащане на работните заплати е два пъти месечно. През месеца до 15-число/ се изплаща аванс за текущия месец, като размера му не надвишава 50/100 от чистата сума на месечното трудово възнаграждение. Работната заплата се изплаща до края на месеца, окончателно за текущия месец. Всички корекции по заплатите от текущия месец се изпълняват в следващия месец.

26. Не по-късно от деня, следващ датата на изплащане на заплатите се представя в компетентната териториална дирекция на НАП информация с персоналните данни на служителите съгласно Наредба №Н-8 /29.12.2005г.

V. ДОПЪЛНИТЕЛНИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ:

27. На персонала в училище се заплащат допълнителни и други трудови възнаграждения в съответствие с разпоредбите на Кодекса на труда, КТД и настоящите ВПРЗ и НСОРЗ, както следва:

- за преподаване на учебни предмети на чужд език без учебния предмет „чужд език", - за придобита ПКС За по-висока лична квалификация;
За професионално-квалификационна степен не по-малко от:

а) 20,40евро за V ПКС•,

б) 23,63евро за IV ПКС;

в) 33,29евро за III ПКС;

г) 46,71евро за II ПКС;

д) 60,67евро за I ПКС;

- Консултиране на родители и ученици;
Изготвяне на седмично разписание — 10 часа годишно.
- При въведен режим на работа от разстояние в електронна среда от 01.01.2025г. на педагогическите специалисти, работещи в тези условия, се изплаща за периода на действие на въведения режим допълнително трудово възнаграждение в размер на 30 лева месечно.
- за официални празници или за началото на учебната година — до 3 пъти годишно;

- парични награди от реализирани икономии от ФРЗ в края на финансовата година до 300 .лв. (или до една брутна РЗ) за действително отработено време - без неплатен отпуск и отпуск за временна неработоспособност.

28. За придобит трудов стаж и професионален опит на персонала се заплаща допълнително месечно възнаграждение в размер на 1 на сто за всяка година трудов стаж
29. Правото на това възнаграждение възниква при трудов стаж, не по- малък от 1 година.

30 Размерът на допълнителното възнаграждение по т.28 се изменя на всяка година придобит трудов стаж, в месеца следващ навършването й.

31. За организация и контрол по провеждане на външни оценявания , включително и ДЗИ;

32. Лицата, които работят при Непълно работно време с продължителност 4 часа, получават 50 на сто от допълнителното трудово възнаграждение, полагащо се за съответната длъжност.
33. На педагогическия и непедагогическия персонал се определя допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда им през учебната година въз основа на оценяване извършено по показатели и критерии към тях, приети с Решение на ПС на училището.

34. Право на допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година имат лицата от педагогическия персонал, които имат действително отработени най-малко 124 дни при един и същ работодател, и непедагогическия персонал. които имат действително отработени при същия работодател най-малко 152 дни за учебната година тази към която се отнася оценяването и да са в трудово правни отношения в училището към датата на решението.

35. Допълнителното трудово възнаграждение за постигнатите резултати от труда на педагогическите специалисти се определя въз основа на общия брой точки по показатели, Посочени в таблица Приложение № 4 на Наредба 4/ 20.04.2017г. за нормиране и заплащане на труда/ и 4.2% от годишния размер на средствата за работна заплата, и ЗАС за непедагогическия персонал като оценяването се извършва от комисия по решение на ПС в срок

От 01.01.2025г. в изпълнение на дейността „Занимания по интереси" се получават следните допълнителни възнаграждения:

- 5,98евро за педагогически специалисти , осъществяващи дейността по „Занимания по интереси" , включително осигурителните и здравноосигурителните вноски за сметка на работодателя.

(3). Допълнителни и други трудови възнаграждения за директора: (определят се само при липса на просрочени задължения по т. 15 от Правилата за определяне на работните заплати на директорите.)

- За постигнати резултати от труда през учебната година — диференцирано заплащане

За официални празници или за началото на учебната година — до три пъти годишно, от 0 до 2 пъти от допълнителното трудово възнаграждение по чл.20, ал.2, т.2 от Наредба №4 [20.04.2017г. за нормиране и заплащане на труда на щатния персонал, но не повече от 1789,52евро общо за календарната година.

- Еднократно допълнително трудово възнаграждение в края на годината в размер на 0 до 2 пъти от средното възнаграждение за щатния персонал, но не повече от 276,10евро

- Парична награда в размер до една основна работна заплата, определена от началника на РУС) в края на календарната година, за не повече от 40 $^{0}/0$ от броя на директорите по следните показатели:

- Процент на осигурено заместване на часовете на отсъстващите учители — над 80%.
- Високи резултати на учениците от външни оценявания.
- Други критерии за образцово изпълнение на трудовите задължения, съгласувани с работодателските организации на регионално ниво.
- за целодневна организация на учебния ден на две смени — в размер на 15,34евро на месец. Възнаграждението се изплаща за действително отработено време през периода на учебните занятия,

38. При реализиране на финансови икономии със заповед на директора се определя еднократно допълнително трудово възнаграждение в края на годината.

39. Конкретните размери на допълнителните възнаграждения се договарят от директора съобразно КТД и ВПРЗ в рамките на утвърдения бюджет на училището и се определят в индивидуалния трудов договор.

VI. ПАРИЧНИ НАГРАДИ:

40. Разликата между определените по раздел 346 от тези правила средства за работна заплата и фактически начислените през годината, формират икономия, която може да се ползва за изплащане на парични награди на служителите по трудово правоотношение в края на годината.

41. Определя се относителен дял на икономията на фонд работна заплата в годишен аспект спрямо плановия фонд работна заплата за един месец.

42. Директор, по предложение разпределя паричните награди след преценка на работата на всеки един учител от учебното заведение. Паричните награди на администрацията, на се определя от директора. При преценката се отчитат реално отработените дни / без дните в неплатен отпуск и дните, в които лицето е било с временна нетрудоспособност/ и наличието на наложени дисциплинарни наказания на конкретния служител през календарната година като полагаемата сума се намалява с 2594.

43.Директорът издава заповед за изплащане за:

1. Представително и работно облекло.

2.Допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати през учебната годна.

44. Не се изплащат парични награди за съответната година на лицата с прекратено трудово правоотношение към 01 декември.

VII. ПРЕДСТАВИТЕЛНО И РАБОТНО ОБЛЕКЛО:

46. Педагогическия и непедагогическия персонал имат право на представително и работно облекло:

- педагогически персонал –не по- малко от 281,21евро за представително облекло
- непедагогически персонал – не по-малко от 230,08 евро за работно облекло./членове на синдиката, по преценка на директора/

VII. ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ:

47.Настоящите правила за организация на работната заплата са разработени на основание чл. 37 от КТ , чл.22 от Наредбата за СОРЗ, приета с ПМС N24 / 17.01.2007г. и други нормативни актове, касаещи заплащането на труда на персонала.

48.Настоящите правила се обсъждат със синдикатите и се довеждат до знанието на всички служители
.

49.Настоящите правила са актуализирани, утвърдени от директора и съгласувани със синдикатите и влизат в сила от 15.09.2026 г.

50.Настъпилите изменения през текущата година в нормативните документи се отразяват своевременно в настоящите Вътрешни правила и са съгласувани с председателя на синдиката на ОУ" Христо Смирненски"- град Добрич