



133 СУ "А. С. ПУШКИН"

София 1000, ул. "Цар Иван Шишман" №1, тел.: 02/ 9881131, 02/ 9878570, <http://www.133sou.com>

УТВЪРДИЛ:.....

ДАНИЕЛА БОРИСОВА

ДИРЕКТОР НА 133 СУ

СЪГЛАСУВАЛ:.....

Е. АРНАУДОВА

СБУ- КНСБ

СЪГЛАСУВАЛ:.....

КОНСТАНТИН КОЙНОВ

СИНДИКАТ „ОБРАЗОВАНИЕ“

КТ „ПОДКРЕПА“

ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА

Правилата са съгласувани с представителите на синдикатите, приети с Решение на ОС - Протокол № 4/10.09.2025 г., и са утвърдени със Заповед № 2490-2490/12.09.2025 година.

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. (1) Настоящите вътрешни правила за работната заплата (ВПРЗ) уреждат организацията, условията и реда за формиране и изменение на индивидуалните заплати на служителите по трудово правоотношение в 133 СУ „А. С. Пушкин“ с Кодекса на труда, Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, приета с ПМС № 4 от 17.01.2007 г., Наредба №4 от 20.04.2017. за нормиране и заплащане на труда в звената от системата на предучилищното и училищното образование, КТД на работещите в системата на средното образование в Столична община от 16.12.2022 г., Заповед № РД 09-4138/05.09.2022 г. на министъра на образованието и науката за утвърждаване на Правилата за определяне на работните заплатите на директорите на общинските и държавни училища, КТД за системата на предучилищното и училищното образование от 28.12.2023 г., Анекс Д01-30/31.03.2025 г. към КТД за системата на предучилищното и училищното образование №Д01-415/28.12.2023 г., Анекс от 08.03.2024 г. към Колективния трудов договор за Столична община от 16.12.2022 г., както и всички нормативни актове, уреждащи въпроси, свързани с работната заплата и нейната организация.

(2) Правилата се утвърждават, допълват и изменят от директора на 133 СУ „А. С. Пушкин“.

Чл. 2. С настоящите правила се определят:

1. източниците, условията и реда за формиране на средствата за индивидуалните заплати на служителите;
2. условията, редът и начините за формиране на средствата за работна заплата на служителите в училището;
3. структурата и елементите на брутните индивидуални заплати на служителите;
4. условията и реда за определяне и изменение на индивидуалните основни месечни заплати на служителите;
5. видовете допълнителни трудови възнаграждения на служителите, условията и реда за тяхното определяне, изплащане и изменение;
6. условията и реда за определяне и изплащане на възнаграждението за платен годишен отпуск и обезщетения.

Чл. 3. (1) Вътрешните правила за работна заплата имат за цел:

1. да определят задължителни общи принципи, ред и изисквания в сферата на заплащането на труда при спазване принципите за справедливост, еднакво третиране и недопускане на дискриминация;
2. конкретизиране на законовите и подзаконови разпоредби по заплащането на труда, с оглед специфичните условия и цели на училището;
3. чрез законосъобразна и справедлива организация на работната заплата да се мотивират служителите за ефективно изпълнение на функциите на училището, постигане на неговите цели и приоритети, за общо подобряване ефективността и ефикасността от дейността на училището;

(2) Постигането на посочените в предходната алинея цели ще се реализират и чрез прилагане на системи за определяне на размерите на възнагражденията по видове дейности, функции и работни места, както и чрез прилагането на специфични мерки и политики за управление на персонала.

(3) В съответствие с приетата нормативна уредба ВПРЗ се разработват, допълват, изменят с участието на председателите на синдикалните организации и се утвърждават от директора на училището.

Чл. 4. (1) Настоящите ВПРЗ се прилагат спрямо всеки член на педагогическия и непедагогическия персонал, който се намира в трудово правоотношение с 133 СУ „А. С. Пушкин“, независимо от неговото основание, срок и съдържание.

(2) Членове на педагогическия персонал са педагогическите специалисти на длъжност:

1. директор, заместник-директор по учебната дейност, педагогически съветник;
2. учител, учител I-IV клас, учител I-IV клас с чужд език, учител V-VIII клас, учител VIII-XII клас, старши учител I-IV клас, старши учител I-IV клас с чужд език, старши учител V-VII клас, старши учител VIII-XII клас, главен учител V-VII клас, главен учител VIII-XII клас, учител целодневно обучение, психолог;

(3) Членове на непедагогическия персонал са непедагогически специалисти на длъжност:

1. заместник-директор „АСД“;
2. главен счетоводител;
3. финансов контролор
4. домакин;
5. библиотекар;
6. касиер;
7. технически секретар;
8. чистач/хигиенист;
9. пазач;
10. общ работник.

II. БРУТНА ЗАПЛАТА И ИЗТОЧНИЦИ НА ФИНАНСИРАНЕ

Чл. 5. (1) Годишният размер на средствата за работна заплата на служителите в училището се формира в съответствие с реда, установен в нормативната уредба за бюджетните организации – второстепенни разпоредители с бюджетни кредити за съответната календарна година, Наредба №4 от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда (обн. ДВ, бр.71 от 2022 г.), КТД за системата на предучилищното и училищното образование от 28.12.2023 г. и КТД на работещите в системата на средното образование в Столична община от 16.12.2022 г. и анексите към тях, с натрупване от началото на годината на основата на утвърдените от директора на училището численост на персонала, Приложение №1 за основните работни заплати и допълнителни и други трудови възнаграждения, определени с настоящите правила и/или в индивидуален трудов договор, в съответствие с утвърдения бюджет за годината.

(2) Ако в нормативен акт бъде предвиден друг ред за формиране на средствата за работна заплата, то той се прилага от момента на влизането му в сила.

(3) Средствата за работна заплата, определени по реда на ал. 1 за съответния период, се ползват за определяне и изплащане на:

1. основни работни заплати;
2. допълнителни и други трудови възнаграждения, определени с нормативен акт, с настоящите правила или в индивидуален трудов договор;
3. допълнителни възнаграждения за постигнати резултати, определени с нормативен акт или с настоящите правила;
4. възнаграждения за платен годишен отпуск или друг платен отпуск.

(4) Паричните награди или стойността на предметните награди се определят в рамките на средствата по ал. 1.

(5) Годишните средства за квалификация се определят в размер – не по-малък от 1.3 на сто от годишните средства за работна заплата на педагогическия персонал и се предоставят за

включването в квалификационни курсове. Минимум 50 на сто от планираните средства за квалификация за вътрешно институционални и между институционални квалификации, провеждани под формата на методически семинари, дискуссионни форми, открити практики и др. с цел обмяна на добри практики споделяне и насърчаване за иновации и повишаване на общото ниво на квалификация на педагогическите специалисти.

III. ОПРЕДЕЛЯНЕ И УВЕЛИЧЕНИЕ НА ИНДИВИДУАЛНИТЕ ОСНОВНИ МЕСЕЧНИ ЗАПЛАТИ

Чл. 6 (1) Основната работна заплата на член на педагогическия персонал (заемащ длъжност по чл. 4, ал. 2, т. 1) в 133 СУ „А. С. Пушкин“ е възнаграждение за изпълнението на минималната норма задължителна преподавателска работа, която длъжността изисква и други трудови задачи, задължения и отговорности, определени в длъжностната характеристика на служителя.

(2) Основната работна заплата на член на педагогическия персонал (заемащ учителски длъжност по чл. 4, ал. 2, т. 2) в 133 СУ „А. С. Пушкин“ е възнаграждение за изпълнението на минималната норма задължителна преподавателска работа и други трудови задачи, задължения и отговорности, определени в длъжностната характеристика на служителя.

(3) Основната работна заплата на член на непедагогическия персонал (заемащ длъжност по чл. 4, ал. 3, т. 1-9) в 133 СУ „А. С. Пушкин“ е възнаграждение за изпълнението на основни трудови задачи, задължения и отговорности, определени в длъжностната характеристика на служителя.

Чл. 7 (1) Основната месечна заплата се определя по длъжностни нива съгласно Наредба №4 от 20.04.2017г. за нормиране и заплащане на труда, като се отчита нивото на заеманата длъжност, квалификацията и професионалният опит.

(2) Минималните размери на основните месечни заплати съгласно Наредба №4 от 20.04.2017 г., КТД за системата на предучилищното и училищното образование от 28.12.2023 г. и КТД на работещите в системата на средното образование в Столична община от 16.12.2022 г. и анексите към тях за нормиране и заплащане на труда са:

1. педагогически специалисти с функции по управление на училището:

1.1. Директор – 2 596 лв.;

1.2. Директор с придобита втора степен на кариерно развитие - 2 630 лв.;

1.3. Директор с придобита първа степен на кариерно развитие - 2 665 лв.;

1.4. Заместник директор – 2 401 лв.;

1.5. Заместник директор с придобита втора степен на кариерно развитие – 2 436 лв.;

1.6. Заместник директор с придобита първа степен на кариерно развитие – 2 470 лв.

2. педагогически специалисти:

- педагогически съветник, ръководител направление „Информационни и комуникационни технологии“, психолог, учител, учител I-IV клас, учител I-IV клас с чужд език, учител V-VII клас, учител VIII-XII клас, учител целодневно обучение – 2 131 лв.

- педагогически съветник, ръководител направление „Информационни и комуникационни технологии“, психолог с придобита втора степен на кариерно развитие – 2 165 лв.

- педагогически съветник, ръководител направление „Информационни и комуникационни технологии“, психолог с придобита първа степен на кариерно развитие – 2 200 лв.

- старши учител I-IV клас, старши учител I-IV клас с чужд език, старши учител V-VII клас, старши учител VIII-XII клас – 2 198 лв.;

- главен учител V-VII клас главен учител VIII-XII клас – 2 283 лв.;

(3) Нивата на основните месечни заплати се определят въз основа на длъжностните нива в Наредба №4 от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда.

(4) Всяко длъжностно ниво на основните месечни заплати за длъжност включва три степени, всяка от които има минимален размер на основната месечна заплата на персонала, заемащи длъжности в съответното ниво.

(5) Индивидуалната месечна заплата на служителите е лична информация и има конфиденциален характер. Тя не може да бъде разпространявана и предоставяна на трети лица по служебен път, освен в случаите на информирано съгласие от страна на служителя.

(6) Индивидуалните основни работни заплати на педагогическите специалисти и административния персонал се увеличават с 15 %, считано от 01.03.2025 г.

Чл. 8. Механизъм за определяне на основната работна заплата (ОРЗ):

(1) Индивидуалните основни месечни заплати на служителите на пълно работно време не може да са по-ниски от минималния размер на основната месечна заплата за съответното длъжностно ниво на основната месечна заплата по Приложение № 3 към чл. 16, ал. 1 от Наредба №4 от 20.04.2017 г. (изм. и доп. 2022 г.) за нормиране и заплащане на труда.

(2) Индивидуалните основни месечни заплати на персонала на непълно работно време се определят пропорционално на законоустановеното работно време.

(3) Индивидуалните основни работни заплати на заемащите длъжности по чл. 4, ал. 3, т. 1-9 от настоящите ВПРЗ се определят в зависимост от длъжността в размер не по-нисък, както следва:

3.1. Основна работна заплата за непедagogически персонал с висше образование, относимо към заеманата длъжност библиотекар, главен счетоводител се определя в размер не по-малко от 135 % от минималната работна заплата за страната;

3.2. Основна работна заплата за непедagogически персонал със средно специално образование и средно образование с квалификация, относимо към заеманата длъжност касиер-домакин, ЗАС и технически секретар се определя в размер не по-малко от 120 % от минималната работна заплата за страната;

3.3. Основна работна заплата за длъжностите охранител и общ работник се определя в размер не по-малко от 110% от минималната работна заплата за страната;

3.4. Основна работна заплата за длъжност чистач/хигиенист и длъжности, неизискващи образователна степен и квалификация, се определя в размер не по-малко от минималната работна заплата за страната;

(4) Индивидуалната основна работна заплата на учители – пенсионери в трудово правоотношение се определя в размер на минималната основна работна заплата за длъжност учител с висше образование без квалификация или по преценка на директора.

(5) Изключения от минималната основна работна заплата на педагогическия персонал на заемащите длъжности по чл. 4, ал. 2, т. 1 и т. 2 от настоящите ВПРЗ могат да се допуснат по преценка на директора, когато:

5.1. Лицето не отговаря на изискванията за заемане на длъжността и неговата основна работна заплата се определя в процент към основната работна заплата за съответната учителска длъжност 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 (ЗВО) за съответната ПКС (или без ПКС) както следва:

а/ за лице с висше образование с придобита образователно-квалификационна степен „магистър” или „бакалавър” по чл. 42, ал. 1, т. 1, буква „б” от ЗВО – не по-ниска от 90% от определената в Приложение №1;

б/ за лице с висше образование „професионален бакалавър по.....” – не по-ниска от 80% от определената в Приложение №1;

в/ за лице със средно професионално и средно общо образование – не по-ниска от 70% от определената в Приложение №1;

5.2. Индивидуалната норма преподавателска работа на лицето е под установената минимална норма задължителна преподавателска работа, съгласно приложение №1 към чл.4, ал.11 от Наредба №4/20.04.2017г. за нормиране и заплащане на труда. Основната месечна работна заплата в този случай се определя в процент към основната месечна работна заплата /съгласно т.5.1/, съответстващ на намалената минимална норма задължителна преподавателска работа.

(6) 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.

(7) Индивидуалните размери на основните работни заплати на непедagogическия персонал при нормална продължителност на работното време по смисъла на чл. 136 от Кодекса на труда не могат да бъдат по-ниски от минималната работна заплата, установена за страната.

(8) Индивидуалните размери на основните работни заплати на непедagogическия персонал при непълно работно време се определят съобразно заеманата длъжност и пропорционално на законоустановеното работно време.

(9) Механизмът за определяне на основната работна заплата на директора на училището се определя със заповед на министъра на образованието и науката след съгласуване с представителните организации на работодателите в системата на предучилищното и училищното образование.

Чл. 9. (1) Измененията на основните работни заплати на членовете на педагогическия персонал в училището може да се извърши съгласно критериите, определени в Приложение №1 от настоящите ВПРЗ при наличие на финансови средства.

(2) Измененията на индивидуалната основна месечна заплата на директора се утвърждават от Началника на РУО-София град, Заповед № РД 09-4138/05.09.2022 г. на министъра на образованието и науката за утвърждаване на Правилата за определяне на работните заплатите на директорите на общинските и държавни училища и съобразно действащата нормативна уредба.

Чл.10. (1) Определянето на нов размер на индивидуалната работна заплата на членовете на педагогическия и непедagogическия персонал, извън случаите по чл. 9, ал. 1, може да се извърши само в рамките на средствата за работна заплата на училището, формирани по реда на чл. 5, ал. 1, след отчитане на професионализма и личния принос на служителите за постигане на целите и приоритетите на училището.

(2) Новият размер на основната работна заплата на служителите се определя със заповед на директора на училището и/или с допълнително споразумение по чл.119 от КТ.

Чл. 11. Размерът на индивидуалната основна месечна заплата на служител при завръщане от отпуск за бременност и раждане и отглеждане на дете може да се увеличава в рамките на средствата за формиране на заплатите, като се отчетат достигнатите нива на индивидуалните основни месечни заплати на служителите, заемащи идентични или сходни длъжности в съответното структурно звено.

Чл. 12. (1) Увеличението на индивидуалните основни месечни заплати се извършват със заповед на директора на училището.

(2) Директорът определя на педагогическия и непедагогическия персонал лимити за увеличение на индивидуалните основни месечни заплати, изчислени с еднакъв процент от сумата на индивидуалните основни месечни заплати на персонала, определени преди увеличението.

(3) Алинее 2 не се прилага за персонала по чл.4, ал.2, т.1, за които конкретният размер на увеличението се определя от директора.

IV. ДОПЪЛНИТЕЛНИ И ДРУГИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл.13 На работниците и служителите (педагогически и непедагогически персонал) в учебното заведение се заплащат допълнителни и други трудови възнаграждения в съответствие с разпоредбите на Кодекса на труда, Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, Наредба за работната заплата на персонала в звената от системата на предучилищното и училищното образование на предучилищното и училищното образование, КТД за системата на предучилищното и училищното образование от 28.12.2023 г. и КТД на работещите в системата на средното образование в Столична община от 16.12.2022 г. и анексите към тях, настоящите ВПРЗ и др.

Чл.14 (1) За придобит трудов стаж и професионален опит на работниците и служителите в училището, членове на организациите и страни по КТД, се заплаща допълнително месечно възнаграждение към основното месечно възнаграждение в размер на 1 на сто за всяка година трудов стаж и професионален опит за назначените служители по трудово правоотношение. Правото за получаване на това възнаграждение възниква при трудов стаж, не по-малък от една година.

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

(3) Правата на новопостъпилите работници и служители с оглед размера на допълнителното възнаграждение за трудов стаж и професионален опит се установяват след преценка и определяне на продължителността на трудовия стаж в съответствие с договореното в КТД на отраслово/браншово равнище относно същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия (определените с настоящите ВПРЗ същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия), както следва:

(4) При определяне продължителността на трудов стаж и професионален опит, за които се заплаща допълнително трудово възнаграждение, се зачитат изцяло за придобит трудов стаж и професионален опит по смисъла на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата придобитият трудов стаж до 01 юли 2007 г. по трудово или служебно правоотношение.

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

5.1. за педагогическия персонал – в съответствие с чл. 19, ал. 1 – 4 от Наредба за пенсиите и осигурителния стаж (ДВ, бр.19, 2003 г.), както и в други отрасли и дейности по специалността от висшето образование с придобита образователно-квалификационна

степен „магистър” или „бакалавър” и „професионален бакалавър по...”, която ползва като учител;

5.2. за непедagogическия персонал – съгласно Националната класификация на професиите и длъжностите в Република България.

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

Чл. 15. (1) Допълнителното възнаграждение в случай на вътрешно заместване по чл. 259 от Кодекса на труда се определя съответното в заповед от директора или допълнително споразумение, както следва:

1. за длъжности с ръководни функции в размер не повече от основната заплата за работното място (длъжността) по заместването само в случаите, когато служителят не е по длъжност заместник на отсъстващия, съгласно чл.259, ал.2 от КТ.

2. за длъжности с изпълнителски функции (педагогически и непедagogически персонал) не повече от основната заплата за работното място (длъжността) по заместването.

3. допълнително възнаграждение в размер не по-малък от 85 на сто от основната заплата на заместващия работник или служител, на заместващия или я разпределя между заместващите, които, освен своята работа и дейност, работят по вътрешно заместване при условията на чл. 259 от КТ.

Чл.16. (1) В брутната работна заплата на персонала в системата на учебното заведение, освен допълнителните трудови възнаграждения, определени от Кодекса на труда и подзаконовите нормативни актове, може да се включват следните допълнителни трудови възнаграждения:

1. За изпълнение на учебни часове над минималната норма задължителна преподавателска работа (лекторски час), ако те не са отчетени при определянето на основната работна заплата, в размер на:

1.1. За учител с висше образование с придобита професионално-квалификационна степен “магистър” или “бакалавър” по чл.42, ал.1, т.1, буква “б” от ЗВО не по-малко от **11.70** лв.;

1.2. За учител, притежаващ професионална квалификация „учител“, но не отговарящ на изискванията за заемане на конкретната длъжност, считано не по-малко от **9,60** лв.;

1.3. За учител със средно образование не по-малко **8,60** лв.;

1.4. Когато часът е по учебен предмет, за който придобитите от учителя образование, професионална квалификация и правоспособност не отговарят на изискванията за заемане на длъжност “учител” по този предмет, възнаграждението за часа е в размерите на т. 1.2. и 1.3.

2. Директорът на образователната институция създава организация за изплащане на лекторските часове по т.1 до края на месеца, следващ този през който са изработени.

(2) За професионално-квалификационна степен, свързана с изпълняваната работа на учител в учебното заведение, в размери, както следва:

2.1 за образователна и научна степен "доктор", която е свързана с изпълняваната работата на заеманата длъжност – **160** лв.;

2.2 за научна степен "доктор на науките", която е свързана с изпълняваната работа за заеманата длъжност – **195** лв.;

2.3 за професионално квалификационни степени, които са свързани с изпълняваната работа за заеманата длъжност:

2.3.1 за I ПКС - **113.00** лева;

- 2.3.2 за II ПКС - 87.00 лева;
- 2.3.3 за III ПКС – 62.00 лева;
- 2.3.4 за IV ПКС - 45.00 лева;
- 2.3.5 за V ПКС - 38.00 лева.

(3) За преподаване на учебни предмети на чужд език, с изключение на учебния предмет "чужд език" в размер на 35.00 лева.

(4) За водене на задължителна документация, както и за консултиране на родители, деца и ученици се изплаща допълнително трудово възнаграждение в следния размер:

4.1. Допълнителното възнаграждение на класни ръководители, членове на синдикатите, за консултиране на родители и ученици, водене на училищна документация и за други дейности на съответната паралелка в размер на 50.00 лв. лева за месец.

4.2. На учителите, членове на синдикатите, в група за целодневна организация на учебния ден 25.00 лв. месечно се изплащат само през времето на учебния процес, а на класните ръководители на паралелки с ученици, завършващи средна степен на образование и за един месец след приключване на учебния процес.

4.3. На педагогическите специалисти, членове на синдиката страни по договора, водещи документацията на ученици в задочна или самостоятелна форма на обучение не по-малко от 75.00 лв. годишно.

4.4. На учители по ИКТ, които не са ръководители на компютърни кабинети и им се възлага поддържането на задължителната електронна документация се заплаща допълнително трудово възнаграждение в размер на 35.00 лв. месечно.

(5) За всеки педагогически специалист, работещ с ученици със специални образователни потребности, на директори, учители и педагогически специалисти, членове на организациите, страни по настоящия договор, се заплаща не по-малко от 38.00 лв. Възнаграждението се изплаща за действително отработено време, през периода на учебните занятия.

(6) За допълнителни дейности, извършвани от педагогическия персонал съгласно Наредба №4/20.04.2017 г., се изплащат за официални празници или началото на учебната година:

6.1. Проверка и оценка на една писмена работа на ученик от олимпиада, състезание, НВО и др. – за всеки проверител, както следва:

- за текстова писмена работа - 0.5 часа.
- за тест с избираеми и/или свободни отговори - 0.3 часа.

6.2. Изпитване на един ученик във формите на задочно, кореспондентско, индивидуално и самостоятелно обучение:

- председател на комисия в размер на 0.5 лекторски часа;
- член на комисия в размер на 0.4 лекторски часа;
- провеждане на консултации със задочници – 1.5 час;

6.3. За водене на Летописната книга на образователната институция – 10 часа годишно.

6.4. За водене на протоколи от заседания на педагогическия съвет и общо събрание – 2 часа на протокол.

6.5. За изготвяне на седмичното разписание на образователната институция – 10 часа годишно.

6.6. За наставничество на учители се заплаща не по-малко от 80 лв. месечно на наставниците, за срок от една година, до приключване на учебната година.

6.7. За провеждане на допълнително обучение на ученици, които не са усвоили компетентностите, заложиени в учебната програма, или на деца, които не владеят български

език, съгласно чл.17а – за 1 проведен час в съответствие на чл. 16, ал. 1, т. 1 от Настоящите правила.

(7) За участие в екипи за съвместна работа на институциите по обхващане и задържане в образователната система на деца и ученици в задължителна предучилищна и училищна възраст (екипи за обхват) не по-малко от 15.00 лева за действително посещение, отразено в протокол.

(8) За провеждане на допълнително обучение на ученици, отсъствали повече от десет учебни дни от училище поради заболяване, или за консултации 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 за 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 – 16 лв. за един проведен час.

(9) За времето на провеждане на обучение от разстояние в електронна среда в условията на епидемии, пандемии, енергийни кризи, въведено извънредно положение или други случаи на непреодолими събития, както и при въведен режим на работа от разстояние в електронна среда на педагогическите специалисти, работещи в тези условия работодателя изплаща като допълнително трудово възнаграждение в размер 30 лева месечно за периода на действие на въведения режим.

(10) Минималните размери на допълнителни трудови възнаграждения по чл. 16 се прилагат от влизането в сила на РМС за увеличение на стандартите за делегираните от държавата дейности.

Чл. 17 (1) Допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година се изплаща на педагогическия персонал с изключение на директора, въз основа на оценяване, извършено по показатели (Приложение № 2) и критерии към тях, приети с решение на педагогическия съвет.

(2) Допълнителното трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година се изплаща на директора въз основа на оценяване, извършено по показатели (Приложение № 3), и критерии към тях, определени от работодателя.

(3) Резултатите от труда на педагогическия персонал се оценяват след приключване на учебната година, но не по-късно от 1 октомври. Право на допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда имат лицата от педагогическия персонал, които са в трудови правоотношения с училището, или чието трудово правоотношение е прекратено преди края на учебната година и имат действително отработени при същия работодател най-малко 124 дни за учебната година, за която се отнася оценяването (без различните видове отпуск) и непедагогически специалисти, които имат действително отработени дни при същия работодател най-малко 152 дни за учебната година, за която се отнася оценяването.

(4) Средствата за допълнително трудово възнаграждение 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 училището в размер на не по-малко от 4,5% и не повече от 5% от годишния размер на средствата за работни заплати на педагогическите специалисти.

(5) 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 между не по-малко от 3% и не-повече от 3,5% от годишния размер на средствата за работни заплати на непедагогическия персонал.

(6) Средствата за изплащане на допълнителното възнаграждение за постигнати резултати от труда на директора се осигуряват по бюджетите на първостепенните разпоредители с бюджет чрез бюджета на Министерството на образованието и науката и се изплащат в зависимост от получения брой точки при оценяването.

(7) Допълнителното трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда (диференцирано заплащане) през учебната година се изплаща на учителите въз основа на оценяване, след отчитане спецификата на училището и промяна на таблицата за оценка.

(8) Допълнителните трудови възнаграждения по чл. 14, ал. 1 и чл. 16, ал. 2, т. 2.2 и т.2.3 са с постоянен характер.

(9) Допълнителните трудови възнаграждения по чл.16, от ал.3 до ал. 7 се изплащат само през време на учебните занятия.

(10) Допълнителните възнаграждения на педагогическия и непедагогическия персонал за официални празници и /или началото на учебната година се изплащат до 3 пъти годишно (м. май, м. септември и м. декември). Средствата се определят със заповед на директора като разликата от формираните средства за работна заплата и действително начислените и изплатените работни заплати за съответното четиримесечие, предхождащо плащането, в рамките на годишния бюджет на фонд работна заплата и при недопускане на просрочени финансови задължения и неразплатени разходи.

(11) Допълнителните трудови възнаграждения на директора се определят:

1. Допълнителните възнаграждения за постигнати резултати при изпълнение на трудовите задължения от директора на училището се утвърждават от началника на РУО-София-град.

2. Допълнително трудово възнаграждение за организация и контрол при провеждане на външни оценявания, вкл. ДЗИ и НВО, се утвърждават със заповед на началника на РУО-София град, съгласно Правилата за определяне на заплатите на директорите на общинските и държавни училища и обслужващите звена за съответната учебна година в размер от **60 лв. до 600 лв.**

(12) Допълнително трудово възнаграждение за организация и провеждане на НВО и ДЗИ се изплащат на комисията съгласно заповед на директора на училището.

Чл.17а (1) Общата подкрепа за личностно развитие в училището за целите на превенцията на обучителните затруднения се изразява във включване на отделни ученици в дейности, като:

1. Допълнително обучение по отделен учебен предмет с акцент върху обучението по български език, включително ограмотяване на ученици, за които българският език не е майчин;
2. Консултации по учебни предмети, които се провеждат извън редовните учебни часове;
3. Логопедична работа.

(2) Допълнителното обучение по чл.17а, ал. 1, т. 1 е насочено към ученици:

1. За които българският език не е майчин, или
2. Които имат системни пропуски по даден учебен предмет, изразяващи се в годишна оценка слаб (2);
3. Които срещат затруднения, индикирани чрез срочна оценка слаб (2) или три последователни текущи оценки слаб (2);
4. За които се препоръчва такова обучение в плана за подкрепа.

(3) Допълнителното обучение по български език и литература за учениците по ал. 2, т. 1 е задължително и се осъществява чрез допълнителни учебни часове извън училищния учебен

план в съответствие с държавния образователен стандарт за усвояването на българския книжовен език.

(4) Потребностите от допълнителното обучение за учениците по ал. 2, т. 2, 3 и 4 се определят от учителя по предмета и от координатора по чл. 7 от Наредба за приобщаващото образование, а за учениците със специални образователни потребности – от екипа за подкрепа за личностно развитие.

(5) Когато допълнителното обучение по учебен предмет се провежда в учебни дни извън часовете по училищния учебен план, то е с обща продължителност от 60 до 120 учебни часа годишно – за случаите по ал. 2, т. 1 и 2, и до 20 учебни часа за случаите по ал. 2, т. 3.

(6) Общата продължителност на допълнителното обучение по учебен предмет за учениците по ал.2, т.4 се определя в плана за подкрепа.

(7) Допълнителното обучение по учебен предмет за ученици по ал.2, т.1 и 2 може да се провежда и по време на лятната ваканция с обща продължителност не повече от 80 учебни часа.

(8) За провеждане на допълнителното обучение директорът на училището уведомява родителите, които са задължени да осигурят присъствието на ученика.

(9) Възнаграждението за извършена и приета работа на педагогическите и непедагогическите специалисти от училището и външни изпълнители – ръководители на групи за занимания по интереси са в размер на 20.00 лева за действително отработен учебен час със включени осигуровки за сметка на осигуреното лице.

Чл.18.(1) В зависимост от разликата от плановете годишни средства в бюджета на учебното заведение за работна заплата и действително изплатените средства, работодателят определя размери на наградите в стойност или предмети за всяко по отделно индивидуално трудово правоотношение за длъжност или дейност. Паричните награди се дават под формата на допълнително възнаграждение.

(2) Критерии за определяне на паричните и стойността на предметни награди:

1. Качествено и в срок изпълнени служебни и трудови задължения.
2. Недопускане на нарушения на трудовата дисциплина.
3. Изпълнение на допълнително поставени задачи и отговорности.
4. За решаване на отговорни и важни задачи по структурно и технологично обновление и повишаване на качеството на работата на учебното заведение;
5. За принос при постигнати много добри резултати в учебния процес и обучението на децата.

(3) При награждаване за годишни резултати се извършва разпределение на средства до рамките на утвърдения годишен бюджет (делегирани средства) в учебното заведение.

(4) Конкретните размери за годишната награда на работниците и служителите се определя от директора на училището със заповед или се предлага от учителския съвет, по критерии определени в решението по ал.2, и се утвърждава от работодателя. Размерът на наградата не може да надвишава две брутни работни заплати в стойност или предмети. Средствата за наградата се определят до две брутни заплати за служител и работник поотделно за всяко негово основно трудово правоотношение, както и за допълнително трудово правоотношение или дейност.

Чл.19. (1) Положеният извънреден труд се заплаща с увеличение уговорено между работника/служителя и работодателя, но не по –малко от:

1. 50 на сто – за работа през работните дни;
2. 75 на сто – за работа през почивните дни;

3. 100 на сто – за работа през дните на официалните празници;

(2) За отработен нощен час или за част от него между 22.00 и 06.00 ч. на работниците и служителите се заплаща допълнително трудово възнаграждение за нощен труд в размер не по-малко **2.00 лв.** за отработен час.

Чл.20. Допълнителни трудови възнаграждения или част от тях могат да се изплащат в натура, ако това е предвидено в акт на Министерски съвет, в колективен трудов договор или в трудовия договор.

Чл.21. (1) Работодателите осигуряват средства за представително облекло на педагогическите специалисти, заместник-директорите без норма преподавателска работа и главния счетоводител- членове на синдикатите и работодателските организации, страни по договора в съответствие с Наредба 14 от 16.11.2016 за представителното облекло на лицата от педагогическия персонал в размер не по-малък от **450.00** лв.

(2) Работодателите и ПРБС осигуряват безплатно работно облекло на работниците и служителите, членове на синдикатите в съответствие с Наредбата за безплатното и работно униформено облекло на лицата от непедagogическия персонал в размер не по-малък от **330.00** лв.

(3) При постъпване на работа през календарната година, лицата имат право на представително облекло пропорционално на оставащите до края на годината месеци.

(4) Когато лицето, което е получило представително облекло напусне по време на календарната година, то възстановява частта от получената сума, установена пропорционално на неотработените месеци за годината.

(5) Лицата, които работят на непълно работно време, имат право на сума за представително облекло, пропорционално на определената в трудовите им договори продължителност на работното време.

(6) За времето на неплатен отпуск, който не се зачита за трудов стаж на лицата не се полагат средства за представително облекло.

(7) При постъпване на работа лицата от непедagogическия персонал получават работно облекло, чийто срок започва да тече от датата на получаване.

(8) 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.22. Възнаграждения за извършена и приета работа по проекти.

(1) За реализиране на дейности по проект „Еразъм+“, участниците получават средства, предвидени в Проекта. За реализиране, организация, контролиране и отчитане на дейностите по Проекта, на извършващи дейностите се заплаща допълнително възнаграждение след сключване на граждански договор, като средствата се подsigуряват за сметка на Проекта.

(2) Размерът на възнаграждението на учители, работещи по НП „Ученически олимпиади и състезания“ Модул „Осигуряване на обучение на талантиливи ученици за участие в ученическите олимпиади“ се определя, съгласно бюджета и условията на националната програма.

Чл. 23. (1) Право на допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда имат лицата от педагогическия персонал, които са в трудови правоотношения с училището към края на учебната година и имат действително отработени при същия работодател най-малко 124 дни за учебната година, за която се отнася оценяването (без различните видове отпуск).

(2) Право на допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда имат и лицата от педагогическия персонал, чието трудово правоотношение 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. Оценяването на резултатите от труда за тези лица се извършва в срока по чл. 17, ал. 3 за периода преди прекратяване на трудовото правоотношение, а размерът на допълнителното им възнаграждение се определя по реда на чл. 24, ал. 1 и се изплаща като дължима сума за изминал период от време.

(3) Лицата, изпълняващи норма задължителна преподавателска работа в повече от едно училище, получават допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда там, където е основното им трудово правоотношение.

Чл. 24. (1) Оценяването на постигнатите резултати от труда в институцията с над 10 педагогически специалисти се извършва от комисия като председателят, членовете и техният брой се определят с решение на педагогическия съвет.

(2) Оценяването на постигнатите резултати от труда на заместник-директорите и на членовете на комисията се извършва от директора;

(3) Оценяването на постигнатите резултати от труда на директора се определя от комисия от РУО София-град;

Чл. 25. (1) Резултатите от труда на педагогическия персонал се оценяват чрез попълване на карта за всяко лице, съдържаща показателите за оценка и критериите към тях.

(2) Картата за оценка на резултатите от труда се подписва от комисията по чл. 24, ал. 1.

(3) С картата за оценка на резултатите от труда се запознава оценяваното лице, което се удостоверява с подписа му. Лицата, които не са съгласни с дадената им оценка на резултати на труда, могат да подадат писмено възражение по реда на чл.28 от Наредба №4 от 20.04.2017г. за нормиране и заплащане на труда.

(4) Картата за оценка на резултатите от труда се съхранява в личното трудово досие на оценявания.

Чл. 26. (1) Размерът на допълнителното възнаграждение на всяко лице от педагогическия персонал, с изключение на директора, се определя в рамките на средствата по чл. 17, ал. 4 пропорционално на получения от него общ брой точки в картата за оценка спрямо общия брой точки на педагогическия персонал в училището.

(2) Размерите на допълнителните възнаграждения на педагогическия персонал се определят със заповед на директора на училището.

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

Чл. 27. (1) Резултатите от труда на непдагогическия персонал се оценяват чрез попълване на карта за всяко лице, съдържаща показателите за оценка и критериите към тях.

(2) Картата за оценка на резултатите от труда се подписва от директора.

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

(4) Картата за оценка на резултатите от труда се съхранява в личното трудово досие на оценявания.

V. РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ

Чл. 28. Разпределението на работното време, графици за работа на смени, условията и реда за полагане на нощен и извънреден труд и отчитането на работното време се уреждат с КТ и Правилника за вътрешния трудов ред.

Чл. 29. (1) Всеки работник или служител има право на основен платен годишен отпуск по чл. 155, ал. 4 от КТ в размер на **29** работни дни.

(2) Размерът на удължения платен годишен отпуск по чл. 155, ал. 5 от КТ и чл. 24, ал. 1 и чл. 26, ал. 3 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските за педагогическите специалисти в размер на **56** работни дни.

(3) Работници и служители от непедagogическия персонал със загубена работоспособност 50 и над 50% имат право на основен платен годишен отпуск в размер на **35** работни дни.

(4) За работниците и служителите членове на организациите на работодателите и синдикатите страни по договора, дните обявени за неучебни при условията на чл. 105, ал. 5 от ЗПУО се зачитат за неприсъствени дни, но не-повече от **5** дни годишно.

(5) На работниците и служителите членове на организациите на работодателите и синдикатите страни по договора се осигурява допълнителен платен годишен отпуск в размер на два работни дни, който се ползва при поискване в деня на ваксинирането срещу COVID – 19 на следващия ден.

(6) На основание чл.168 от КТ на работнички и служителки, членове на синдиката, страни по договора, се предоставя допълнителен отпуск, както следва:

1. с две живи деца до 18 годишна възраст – **3** работни дни;

2. с три и повече живи деца до 18 годишна възраст – **5** работни дни.

VI. ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ПЛАТЕН ОТПУСК

Чл. 30. (1) За времето на платения годишен отпуск служителят получава възнаграждение, изчислено от среднодневното брутно трудово възнаграждение за последния календарен месец, определено към момента на започване ползването на отпуска, и броя на работните дни през месеца.

(2) В случаите, когато по силата на нормативен акт на Министерския съвет от определена дата се увеличават индивидуалните основни месечни заплати на служителите и това увеличение не е включено в размера на индивидуалната брутна месечна заплата, определена към момента на започване ползването на отпуска, се извършват съответните преизчисления на среднодневното възнаграждение по ал. 1 и разликата се доплаща.

Чл. 31. При прекратяване на правоотношението среднодневният размер на паричното обезщетение за компенсиране на неизползваните дни платен годишен отпуск се определя от размера на brutната месечна заплата, определена на служителя към датата на прекратяване на правоотношението и средномесечния брой на работните дни за съответната година.

VI. ИЗПЛАЩАНЕ НА БРУТНАТА ЗАПЛАТА

Чл. 32. (1) Месечната заплата на служителите се изплаща на два пъти всеки календарен месец: авансово до 15 число на текущия месец в размер на 40% от brutното трудово възнаграждение и окончателно до 30 число на съответния месец.

(2) На всеки служител се издава извлечение от разплащателните ведомости – фиш за размера на начислената месечна брутна заплата, източниците на формиране, направените удръжки и изплатените суми.

(3) Заплати и авансовите плащания от тях се извършват по банкови сметки на служителите, без ограничение за банката – издател на картата.

(4) Част от заплата може да се изплаща авансово. Размерът на авансово плащане се определя от служителя, като не може да надвишава половината от нетната сума на работната заплата.

(5) Работодателят може без съгласието на работника и служителя да извършва удържки от неговото възнаграждение за получени аванси, надвзети суми поради техническа грешка, плащане на дължими от лицето данъци, които на основание данъчните закони се удържат от трудовото възнаграждение, внасяне на задължителните осигурителни вноски, удържки от суми по запори, наложени по съдебен ред, запори наложени по съответния ред, удържки в случаите на ограничена имуществена отговорност по чл. 210 от КТ

VII. ДРУГИ ПЛАЩАНИЯ И ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл. 33. (1) Социално-битово и културно обслужване (СБКО) в учебното заведение се финансира от средствата, разчетени в делегирания бюджет в законоустановен размер върху годишния фонд работна заплата на персонала по трудово правоотношение.

(2) Начинът на изплащане на средствата за социално-битово и културно обслужване се определят с решение на общото събрание на работниците и служителите.

(3) Средствата за СБКО се изплащат за действително отработено време, в размер на 3% (три процента) от основната работна заплата на персонала.

(4) Средствата за СБКО не могат да се изземват и използват за други цели.

Чл. 34. Работодателят осигурява средства за корекция на зрението на работещия за работата му с видеодисплеи (педагогически или непедигогически 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.

Чл. 35. Работодателят изплаща разходите за транспорт от местоживеенето до местоработата и обратно на педагогическите специалисти, които работят в населеното място извън местоживеенето си, в пълен размер от стойността в съответствие с действащата нормативна уредба.

Чл. 36 . При сключване на брак между служители, работещи в общинските образователни институции, които и при осиновяване на дете, осигурява изплащането на една минимална работна заплата за страната след представяне на удостоверение от съответната синдикална организация, с което доказва членствени правоотношения през последните 5 години.

Чл. 37. Работодателят отпуска средства на работниците и служителите, членове на синдикалните организации, страни по договора, при следните случаи:

1. трайни заболявания;
2. тежки операции;
3. смърт на дете, съпруг(а) или родител.

Чл. 38. За работниците и служителите членовете на синдикатите и на работодателските организации страни по договора се изплаща обезщетение:

(1) на основание чл. 222, ал. 1 от КТ – брутното трудово възнаграждение за срок от 3 месеца;

(2) на основание чл., 222, ал. 3 от КТ - на педагогическите 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 училищното образование, се изплаща по-голям размер на обезщетението по чл. 222, ал. 3 от Кодекса на труда - не по-малко от 11,5 брутни работни заплати, като 11 брутни работни заплати се осигуряват по националната програма;

(3) на основание чл. 222, ал. 3 от КТ — на педагогически специалисти, които от последните 20 години са придобили 10 години трудов стаж и като непедagogически специалисти в една и съща образователна институция - 9 брутни заплати;

(4) на основание чл. 222, ал. 3 от КТ - на работници и служители от непедagogическия персонал, които са работили в образователни институции на бюджетна издръжка на територията на Столична община през последните 10 години от трудовия им стаж - 9 брутни работни заплати;

(5) на педагогическите специалисти, които изпълняват минимална норма задължителна преподавателска работа по няколко трудови договора, при прекратяването им и придобито право на пенсия за осигурителен стаж и възраст се изплаща обезщетение по чл. 222, ал. 3 от КТ по трудов договор по всеки от трудовите договори пропорционално;

(6) на основание чл. 222, ал. 3 от КТ - на работниците и служителите, които са работили при същия работодател не по-малко от 5 години от трудовия му стаж - 2,5 брутни работни заплати.

(7) Обезщетението по чл. 222, ал. 3 от КТ се изплащат в размерите, договорени в предходните алинеи и когато при прекратяване на трудовото правоотношение работникът или служителят отговаря на условията за отпускане на пенсия за осигурителен стан и възраст в намален размер по чл. 68а от Кодекса за социално осигуряване.

(8) При прекратяване на трудовото 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 брутното му трудово възнаграждение за 3 месеца, ако и има най-малко 5 години трудов стаж и през последните пет години не с получил обезщетение на същото основание.

Чл. 39 При прекратяване на трудовите правоотношения по чл. 328, ал. 1, т. 1, 2, 3 и т. 10 от КТ на работниците и служителите членовете на синдикатите и на работодателските организации страни по договора срока на предизвестие е 3 три месеца.

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. Настоящите правила се приемат на основание чл. 37 от Кодекса на труда, чл. 22, ал.1 и 2 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, приета с ПМС № 4 от 17. 01. 2007 г., Наредба №4 от 20 април 2017 г. за нормиране и заплащане на труда, КТД № Д01-415 от 28.12.2023 г. за системата на предучилищното и училищното образование, КТД на работещите в системата на средното образование в Столична община от 16.12.2022 г., Анекс от 08.03.2024 г. към КТД на работещите в системата на средното образование в Столична община от 16.12.2022 г. и Анекс Д01-30/31.03.2025 г. към КТД за системата на предучилищното и училищното образование №Д01-415/28.12.2023 г.;

§ 2. На педагогическите специалисти, назначени при условията и по реда на чл.8 от отменената Инструкция № 2 от 1994 г. за изискванията за заемане на длъжността „учител” или „възпитател” съобразно придобитото образование, професионална квалификация и правоспособност/ДВ, бр.69 от 1994 г./, които заемат съответните длъжности към датата на влизане в сила на тази наредба, може да се определят основни месечни работни заплати в размери, по-ниски от минималните, определени в приложение № 3 към чл.16, ал.1 от Наредба №4 от 20 април 2017 г. за нормиране и заплащане на труда.

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

§ 4. Настоящите правила влизат в сила от 01.04.2025 г. и отменят действащите до момента Вътрешни правила за работната заплата.

§ 5. Настоящите правила могат да се изменят, ако с нормативен акт или с колективен трудов договор на отраслово равнище се приеме промяна в политиката по доходите на работещите в системата на предучилищното и училищното образование.

§ 6. Договореностите, постигнати в чл.27, ал. 1 и чл. 33 от КТД, влизат в сила от 01.03.2025г., а тези, в чл. 27, ал. 5 от 01.01.2025 г.