

НАЦИОНАЛНА ПРОГРАМА ДИФЕРЕНЦИРАНО ЗАПЛАЩАНЕ

В Националната програма за развитие на училищното образование и предучилищното възпитание и подготовка (2006 – 2015 г.) са заложили двете основни цели на националната образователна политика – равен достъп до образование и качествено образование.

Реализирането на тези цели извежда на преден план ключовата роля на педагогическите кадри.

Изменението на системата на заплащане труда на педагогическите кадри е едно от най-сериозните предизвикателства пред реформите в средното образование. Необходимостта от въвеждането на нова система за диференцирано заплащане е сред ключовите приоритети във визията за развитие на човешките ресурси и повишаване качеството на образование.

Новата система за диференцирано заплащане е основана на три стълба:

Първи стълб. Въвеждане на система за кариерно развитие на педагогическите кадри в хоризонтален и вертикален план и диференцирана основна заплата за съответното длъжностно ниво в зависимост от знанията, уменията и компетентностите, определени от професионалния стандарт според сложността и отговорността на длъжността.

Втори стълб. Въвеждане на система за определяне на допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда на педагогическите кадри на база показатели, определени на национално ниво, и критерии към всеки от тях, приети с решение на педагогическия съвет, в зависимост от вида и спецификата на детската градина, училището, обслужващото звено.

Трети стълб. Въвеждане на система за външна оценка на дейността на училището (рейтингова система), която да включва оценка на знанията, уменията и компетентностите на учениците и други фактори, като материална база, оборудване, квалификация на учителите, планиране, организация и управление на образователно-възпитателния процес и определяне на допълнително възнаграждение в зависимост от съответното място на училището в рейтинг-скалата.

Националната програма за диференцирано заплащане постави началото на поетапно въвеждане на допълнително трудово възнаграждение на педагогическите специалисти за постигнати резултати от труда, успоредно с процеса на създаване на условия за нова система за кариерно развитие и диференциране на основното възнаграждение в зависимост от заеманата длъжност. Допълнително Министерският съвет ще приеме следващ модул за въвеждане на система за външна оценка на дейността на училището.

I. Стълб „Кариерно развитие на учителите и възпитателите”

Модул „Кариерно развитие на учителите и възпитателите”

1. Основна цел

1.1. Създаване на възможност за развитие на учителите и възпитателите като ключов елемент от системата за повишаване на качеството и ефективността на образователно-възпитателния процес.

1.2. Обвързване на кариерното развитие с нарастване на престижа и възнаграждението на учителите и възпитателите и с повече отговорности към образователната институция и педагогическата колегия, към децата и учениците и техните родители, настойници или попечители.

1.3. Осигуряване на възможности на учителите и възпитателите, постъпили за първи път на работа в детска градина, училище, обслужващо звено по чл. 33а, ал. 1, т. 2 от ЗНП (младши учители и младши възпитатели), да бъдат подпомагани от старши учител, съответно от старши възпитател.

2. Очаквани резултати

2.1. Повишаване на качеството и ефективността на квалификационно-методическата дейност на училищно, общинско и областно равнище.

2.2. Мотивиране на младшите учители и младшите възпитатели за професионална реализация в детската градина, училището и обслужващото звено по чл. 33а, ал. 1, т. 2 от ЗНП.

2.3. Повишаване на качеството и ефективността на образователно-възпитателния процес в системата на народната просвета.

3. Възможности

3.1. Развитие в хоризонтален план – заемане на предвидените в Националната програма за развитие на училищното образование и предучилищното възпитание и подготовка (2006-2015) пет учителски длъжности – „младши учител”, „учител”, „старши учител”, „главен учител”, „учител-методик”, съответно възпитателски длъжности – „младши възпитател”, „възпитател”, „старши възпитател”, „главен възпитател”, „възпитател-методик”.

3.2. Развитие във вертикален план – заемане на административни длъжности в образователната система и държавната и общинска администрация – от помощник-директор до експерт, началник на сектор, началник на отдел, директор на дирекция и др.

3.3. Развитие в рамките на една длъжност – усвояване и актуализиране на знания и умения в конкретна предметна област и придобиване и развитие на ключови компетентности в съответствие с Националната квалификационна рамка (НКР) и Рамката на квалификациите в Общоевропейското пространство за висше образование.

Обект на този модул е създаване на условия за въвеждане на системата за кариерно развитие на учителите и възпитателите в хоризонтален план – „младши учител”, „учител”, „старши учител” и „главен учител” (съгласно чл. 124, ал. 1, т. 1-4 от ППЗНП), съответно и за възпитателите – „младши възпитател”, „възпитател”, „старши възпитател” и „главен възпитател”, а след актуализиране през м. януари 2010 г. и за „учител-методик” и „възпитател-методик”.

4. Бенефициенти

Бенефициенти на средствата по модула са общинските и държавните детски градини, училища и обслужващи звена по чл. 33а, ал. 1, т. 2 от ЗНП.

5. Общ бюджет на модула 12 782 645 лева, включително и средствата за осигуровки.

6. Обхват на модула

Модулът обхваща учителите в детските градини и учителите и възпитателите в училищата и обслужващите звена по чл. 33а, ал. 1, т. 2 от ЗНП в системата на народната просвета.

6.1. Броят на лицата, които отговарят на изискванията за заемане на длъжностите „старши учител” и „главен учител” и „старши възпитател” и „главен възпитател” в детската градина, училището и обслужващото звено по чл. 33а, ал. 1, т. 2 от ЗНП, е 65 576 (съгласно данни по АДМИН М от февруари 2009 г.).

6.1.1. Броят на лицата, отговарящи на изискванията за заемане на длъжността „старши учител” и „старши възпитател”, е 59 488.

6.1.2. Броят на длъжностите „главен учител” и „главен възпитател”, които могат да бъдат разкрити, е 6 088 и се определя, както следва:

Детски градини

- В детски градини с брой групи от 1 до 3 включително – не се разкрива длъжност „главен учител”. Функциите могат да се изпълняват от старши учител.
- В детски градини с брой групи от 4 до 9 включително – един главен учител.
- В детски градини с брой групи 10 и над 10 – двама главни учители.

Училища

- В училища с брой на педагогическите специалисти по-малък или равен на 5, не се разкрива длъжност „главен учител” и „главен възпитател”. Функциите могат да се изпълняват от старши учител, съответно от старши възпитател.
- В училища с брой на педагогическите специалисти от 6 до 20 – един главен учител. Не се разкрива длъжност „главен възпитател”.
- В училища с брой на педагогическите специалисти над 20 – общият брой на главните учители и главните възпитатели е не повече от 7 на сто от общия брой на педагогическите специалисти в училището.

Обслужващи звена

- В обслужващи звена с брой на педагогическите специалисти до 5 – не се разкриват длъжности „главен учител” и „главен възпитател”. Функциите могат да се изпълняват от старши учител и от старши възпитател.
- В обслужващи звена с брой на педагогическите специалисти от 6 до 20 включително – един главен учител или един главен възпитател.
- В обслужващи звена с брой на педагогическите специалисти над 20 – общият брой на главните учители и главните възпитатели е не повече от 7 на сто от общия брой на педагогическите специалисти в обслужващото звено.

7. Описание

7.1. Кариерно развитие – същност

Кариерното развитие е процес на усъвършенстване на компетентности при последователно заемане на определени длъжности и води до:

- Поемане на специфични задължения и отговорности. Специфичните задължения и отговорности се възлагат при условията и по реда на КТ.
- Повишаване на качеството на образователно-възпитателния процес.
- Получаване на допълнително трудово възнаграждение за изпълнение на съответната длъжност.

7. 2. Длъжности

7.2.1. Младши учител, младши възпитател

Минимални изисквания за заемане на длъжностите „младши учител” и „младши възпитател”

Висше образование, образователно-квалификационна степен – бакалавър или магистър.

Професионална квалификация – учител.

За учителите по учебен предмет/предмети или модул/модули за професионална подготовка, както и по учебни предмети по изкуства в училищата по изкуства и по спорт в спортните училища – професионална квалификация по специалности от професионално направление, съответстващо на професиите, изучавани в съответното училище.

За учителите и възпитателите в специалните училища за деца със специални образователни потребности (СОП) – професионална квалификация „учител – специален педагог”.

За учителите в ресурсните центрове за подпомагане на интегрираното обучение и възпитание на деца и ученици със СОП – професионална квалификация „учител – специален педагог” или „логопед”.

За учителите в логопедичните центрове – професионална квалификация „логопед”.

Професионален опит – не се изисква.

7.2.2. Учител, възпитател

Минимални изисквания за заемане на длъжностите „учител” и „възпитател”

Висше образование, образователно-квалификационна степен – бакалавър или магистър.

Професионална квалификация – учител.

За учителите по учебен предмет/предмети или модул/модули за професионална подготовка, както и по учебни предмети по изкуства в училищата по изкуства и по спорт в спортните училища – професионална квалификация по специалности от професионално направление, съответстващо на професиите, изучавани в съответното училище.

За учителите и възпитателите в специалните училища за деца със СОП – професионална квалификация „учител – специален педагог”.

За учителите в ресурсните центрове за подпомагане на интегрираното обучение и възпитание на деца и ученици със СОП – професионална квалификация „учител – специален педагог” или „логопед”.

За учителите в логопедичните центрове – професионална квалификация „логопед”.

7.2.3. Старши учител, старши възпитател

Минимални изисквания за заемане на длъжностите „старши учител” и „старши възпитател”

Висше образование, образователно-квалификационна степен – бакалавър или магистър.

Професионална квалификация – учител.

За учителите по учебен предмет/предмети или модул/модули за професионална подготовка, както и по учебни предмети по изкуства в училищата по изкуства и по спорт в спортните училища – професионална квалификация по специалности от професионално направление, съответстващо на професиите, изучавани в съответното училище.

За учителите и възпитателите в специалните училища за деца със СОП – професионална квалификация „учител – специален педагог”.

За учителите в ресурсните центрове за подпомагане на интегрираното обучение и възпитание на деца и ученици със СОП – професионална квалификация „учител – специален педагог” или „логопед”.

За учителите в логопедичните центрове – професионална квалификация „логопед”.

Професионален опит – 10 години учителски стаж.

7.2.4. Главен учител, главен възпитател

Минимални изисквания за заемане на длъжностите „главен учител” и „главен възпитател”

Висше образование, образователно-квалификационна степен – магистър.

Професионална квалификация – учител.

За учителите по учебен предмет/предмети, модул/модули за професионална подготовка, както и по учебни предмети по изкуства в училищата по изкуства и по спорт в спортните училища – професионална квалификация по специалности от професионално направление, съответстващо на професиите, изучавани в съответното училище.

За учителите и възпитателите в специалните училища за деца със СОП – професионална квалификация „учител – специален педагог”.

За учителите в ресурсните центрове за подпомагане на интегрираното обучение и възпитание на деца и ученици със СОП – професионална квалификация „учител – специален педагог” или „логопед”.

За учителите в логопедичните центрове – професионална квалификация „логопед”.

Професионален опит – 10 години учителски стаж.

7.2.5. Учител-методик, възпитател-методик

Минимални изисквания за заемане на длъжностите „учител-методик” и „възпитател-методик”

Висше образование, образователно-квалификационна степен – магистър.

Професионална квалификация – учител.

За учителите по учебен предмет/предмети, модул/модули за професионална подготовка, както и по учебни предмети по изкуства в училищата по изкуства и по спорт в спортните училища – професионална квалификация по специалности от професионално направление, съответстващо на професиите.

За учителите и възпитателите в специалните училища за деца със СОП – професионална квалификация „учител – специален педагог”.

За учителите в ресурсните центрове за подпомагане на интегрираното обучение и възпитание на деца и ученици със СОП – професионална квалификация „учител – специален педагог” или „логопед”.

За учителите в логопедичните центрове – професионална квалификация „логопед”.

Професионален опит – 10 години учителски стаж.

Трудов договор за длъжността „главен учител” и „старши учител”, сключен с директор на детска градина, училище или обслужващо звено по чл. 33а, ал. 1, т. 2 от ЗНП.

8. Начин на заемане на длъжностите „главен учител”, „главен възпитател”, „учител-методик” и „възпитател-методик”

8.1. Длъжностите „главен учител” и „главен възпитател” се заемат с конкурс, организиран и проведен на училищно ниво.

8.2. Длъжностите „учител-методик” и „възпитател-методик” се заемат чрез конкурс, организиран и проведен от РИО, при условията и по реда на КТ.

Конкурсът се провежда на два етапа:

- тест, изготвен от Министерството на образованието, младежта и науката;
- събеседване с успешно издържалите теста кандидати.

9. Финансиране

9.1. Средствата по модул „Кариерно развитие” се предоставят за заплащане на допълнителното трудово възнаграждение за длъжностите, както следва:

- за старши учител и старши възпитател – 50 лв. месечно, в т. ч. осигурителни плащания;

- за главен учител и главен възпитател – 100 лв. месечно, в т. ч. осигурителни плащания.

Средствата за старши и главен учител и старши и главен възпитател се предоставят по бюджетите на училищата, детските градини и обслужващите звена по чл. 33а, ал. 1, т. 2 от ЗНП.

9.2. На учителите, назначени на длъжности „старши учител” и „главен учител” и „старши възпитател” и „главен възпитател”, могат да се изплащат и по-високи от определените по т. 9.1 размери на допълнително трудово възнаграждение за сметка на бюджета на училището, ако това е предвидено във вътрешните правила за работна заплата, но не повече от удвоения им размер.

9.3. Министърът на финансите по предложение на министъра на образованието, младежта и науката предоставя по бюджетите на първостепенните разпоредители с бюджетни кредити, финансиращи детски градини, училища и обслужващи звена по чл. 33а, ал. 1, т. 2 от ЗНП, утвърдените с настоящата програма средства за кариерно развитие на учителите и възпитателите.

9.3.1. Средствата по модула се разпределят между първостепенните разпоредители с бюджетни кредити на базата на данните за общия брой на учителите и възпитателите, които отговарят на изискванията за заемане на длъжностите „старши учител” и „старши възпитател”, и общия брой на главните учители и главните възпитатели, съгласно информационната система АДМИН М към 01 октомври 2009 г.

9.3.2. Получените средства се разпределят от първостепенните разпоредители с бюджетни кредити (ПРБК) между училищата, детските градини и обслужващите звена по чл. 33а, ал. 1, т. 2 от ЗНП, в зависимост от общия брой на учителите и възпитателите, които отговарят на изискванията за заемане на длъжностите „старши учител” и „старши възпитател” към 01 октомври 2009 г., и броя на главните учители и главните възпитатели, определен съгласно т. 6.1.2.

Получените средства за допълнителното трудово възнаграждение се изплащат ежемесечно до края на 2009 г. заедно с месечната работна заплата.

Средствата по модул „Кариерно развитие” са с целеви характер и могат да преминават като преходен остатък в следващата бюджетна година, запазвайки целевия характер.

10. Технология

10.1. Директорът на детската градина, училището, обслужващото звено по чл. 33а, ал. 1, т. 2 от ЗНП отговаря за организацията по определяне на броя на длъжностите „старши учител” и „главен учител”, съответно „старши възпитател” и „главен възпитател”, в процедурата за заемане на учителските и възпитателски длъжности и за определяне на допълнителното трудово възнаграждение.

В тридневен срок от приемане на модула от Министерския съвет директорът:

- Назначава комисия, която да изготви:

- списък на лицата, които отговарят на изискванията за заемане на длъжността „старши учител”, съответно „старши възпитател” в рамките на общата численост на педагогическия персонал;

- предложение за разпределение на всички учители и възпитатели по методически обединения (МО);

- предложение за броя на длъжностите „главен учител”, съответно „главен възпитател”, определен съгласно изискванията на модула по т. 6.1.2;

- предложение за разпределение на функциите между отделните длъжности „главен учител”, съответно „главен възпитател” в зависимост от вида на училището, етапите от степента на образование, броя на лицата, заемащи учителски, съответно възпитателски длъжности в училището. Предложението за разпределение на функциите между отделните длъжности „главен учител”, съответно „главен възпитател” в детските градини и обслужващите звена е в зависимост от броя на лицата, заемащи учителски, съответно възпитателски длъжности;

- Съгласува предложенията със социалните партньори;

- Свиква педагогически съвет за:

- запознаване на педагогическия колектив с целите и технологията на модул „Кариерно развитие”;

- обсъждане предложенията на комисията.

10.1.2. В срок до 5 дни от провеждане на педагогическия съвет директорът на детската градина, училището или обслужващото звено по чл. 33а, ал. 1, т. 2 от ЗНП:

- Актуализира вътрешните правила за работната заплата съобразно въвеждането на модул „Кариерно развитие”.

- Запознава педагогическия колектив със срока за подаване на заявление за участие в процедурата за заемане на длъжностите „старши учител”, съответно „старши възпитател” и необходимите документи за заемане на длъжността.

- Представя справка по образец – приложение № 1, на финансиращия орган с копие до началника на РИО.

10.1.3. Директорът на детската градина, училището или обслужващото звено преназначават лицата на съответната учителска или възпитателска длъжност и определя размера на съответното допълнително възнаграждение, съгласно т. 9.1 и 9.2 при условията и по реда на Кодекса на труда.

10.2. Финансиращият орган представя обобщена справка – приложение № 2 в МОМН в 15-дневен срок от приемане на решението на Министерския съвет за приемане на модула.

10.3. В 15-дневен срок от подаване на справката по т. 10.2. МОМН извършва съответните корекции по бюджетите на първостепенните разпоредители с бюджетни кредити.

Приложение № 1

СПРАВКА

за броя на педагогическия персонал, в т.ч. старши и главни учители и старши и главни възпитатели в.....

(ДГ, училище, обслужващо звено)

№ по ред	Детска градина, училище, обслужващо звено по чл. 33а, ал. 1, т. 2 от ЗНП	№ и дата на протокола от педагогическия съвет	Общ брой на педагогическия персонал (без условни щатни бройки) към 1 октомври 2009 г.	От тях			
				Старши учители брой	Главни учители брой	Старши възпитатели брой	Главни възпитатели брой
1	2	3	4	5	6	7	8
1.							
2.							
Общо							

Подпис и печат

(на директора на ДГ, училището и обслужващото звено)

Забележка: В колона № 4 не се включват педагогическите специалисти с ръководни функции.

Приложение № 2

СПРАВКА

за броя на педагогическия персонал, в т.ч. старши и главни учители, и старши и главни възпитатели, финансирани от.....
(община, министерство)

№ по ред	Община или министерство	Общ брой на ДГ, училища, обслужващи звена по чл. 33а, ал. 1, т. 2 от ЗНП	Общ брой на педагогическия персонал (без условни щатни бройки) към 1 октомври 2009г.	От тях			
				Старши учители брой	Главни учители брой	Старши възпитатели брой	Главни възпитатели брой
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Детски градини						
2.	Училища						
3.	Обслужващи звена						
Общо							

Подпис и печат
(на финансиращия орган)

Забележка: Финансиращият орган представя обобщена справка, посочвайки и данните отделно за ДГ, за училища и за обслужващи звена.

II. Стълб „Въвеждане на система за определяне на допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда на педагогическите кадри”

1. Основна цел

Да се постави началото на поэтапно въвеждане на нова система за определяне на ефективна структура на работната заплата, включваща справедлива диференцираща част за постигнати резултати от труда.

2. Възможности

2.1. Определяне на резултатите от труда по показатели, определени на национално ниво, и критерии към всеки от тях, определени на ниво детска градина, училище и обслужващо звено, в зависимост от спецификата им, ще бъде водещ подход за определяне на допълнителното трудово възнаграждение чрез относителна съпоставимост на трудовото изпълнение вътре в образователната институция.

2.2. Мотивиране на директорите за по-ефективно управление на ресурсите и на образователно-възпитателния процес.

3. Очаквани резултати

3.1. Повишаване качеството и ефективността на образователно-възпитателния процес чрез стимулиране за по-ефективно трудово изпълнение.

3.2. Чрез определяне на критерии към отделните показатели съобразно спецификата на детската градина, училището и обслужващото звено ще се формира визията на педагогическия колектив за оценка на собствения труд.

4. Бенефициенти

Бенефициенти на средствата по програмата са детските градини, училищата и обслужващите звена по чл. 33а, ал. 1, т. 2 от ЗНП.

5. Общ бюджет

Общият бюджет на модула е 48 469 555 лв., в т.ч. средства за мониторинг.

6. Обхват

Програмата обхваща педагогическите специалисти в детските градини, училищата и обслужващите звена в системата на средното образование с обща численост 94 725 души, разпределени в два модула: педагогически специалисти и директори.

6.1. Първи модул – педагогически специалисти – помощник-директори (педагогически специалисти с ръководни функции), учители, възпитатели, педагогически съветници, психолози и др., приравнени към длъжността „учител”. В този модул са включени общо 89 492 педагогически специалисти. Общ бюджет на модула – 43 380 252 лв.

6.1.1. Описание

Допълнителното трудово възнаграждение за постигнатите резултати от труда на педагогическите специалисти се определя въз основа на получения общ брой точки по зададените на национално ниво показатели и критерии към всеки от тях, приети с решение на Педагогическия съвет в зависимост от вида и спецификата на детската градина, училището и обслужващото звено по чл. 33а, ал. 1, т. 2 от ЗНП.

В компетентностите и отговорностите на директора на детската градина, училището и обслужващото звено е определянето на допълнителното трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда.

№ по ред	ПОКАЗАТЕЛИ	Точки
1.	Планиране, организация и провеждане на образователно-възпитателния процес.	14
2.	Използване на интерактивни методи, иновации и ИКТ в образователно-възпитателния процес.	8

3.	Работа в екип за създаване на подходяща образователно-възпитателна среда (комуникация с педагогическия съветник, психолога, участие в комисии и др.).	8
4.	Работа с деца и ученици: - застрашени от отпадане; - в риск; - в мултикултурна среда; - със специални образователни потребности и/или хронични заболявания.	8
5.	Работа с деца и ученици за участие и заемане на призови места в общински, областни, регионални, национални и международни състезания, конкурси и олимпиади.	7
6.	Работа с родителите.	6
7.	Работа с деца и ученици в извънкласна и извънучилищна дейност.	7
8.	Работа в методически обединения и подпомагане на новопостъпили учители.	7
9.	Разработване и реализиране на проекти.	5
10.	Получени професионални отличия и награди през оценявания период и избрани от детската градина, училището, обслужващото звено показатели.	30

Максимален брой точки: 100

Допълнителното трудово възнаграждение се определя за постигнатите резултати от труда за учебната 2008/2009 година.

Всяко лице от педагогическия персонал, което е в трудово правоотношение към момента на определяне на резултатите от труда и има действително отработени най-малко 7 месеца при един и същ работодател (без да се включват различните видове отпуск) в посочения по-горе период, може да участва в процеса. За лицата, които изпълняват норма задължителна преподавателска работа в повече от една детска градина, училище и обслужващо звено, определянето на допълнителното трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда се извършва в детската градина, училището и обслужващото звено, в което е открито работното място.

6.1.2. Технология

1. Директорът на детската градина, училището и обслужващото звено отговаря за цялостната организация на дейността по определяне на допълнително трудово възнаграждение за педагогическите специалисти.

2. За детски градини, училища и обслужващи звена с педагогически персонал от 10 и повече лица определянето на резултатите от труда се извършва от директора,

подпомаган от комисия, съставена от 3, 5 или 7 души в зависимост от числеността на персонала, като при липса на консенсус окончателното решение се взема от директора.

2.1. Председател на комисията е директорът, а членове са помощник-директорите и избрани от педагогическия съвет представители на педагогическия колектив.

2.2. Определянето на резултатите от труда на помощник-директорите и членовете на комисията се извършва от директора.

2.3. Определянето на резултатите от труда в детската градина, училището или обслужващото звено с брой на педагогическия персонал, по-малък от 10, също се извършва от директора.

2.4. За детски градини с една група (т.нар. директор с група) определянето на допълнителното трудово възнаграждение се извършва съгласно т. 1.3 към т. 6.2.2 „Технология” в модул „Директори”.

3. Определянето на резултатите от труда се извършва с попълването на карта за определяне на допълнително трудово възнаграждение съгласно приложение № 11.1, която се подписва от комисията и от лицето и се съхранява в личните досиета на педагогическите кадри.

6.1.3. Принципи на финансиране

1. Министърът на финансите по предложение на министъра на образованието, младежта и науката предоставя по бюджетите на първостепенните разпоредители с бюджетни кредити, финансиращи детски градини, училища и обслужващи звена, утвърдените с настоящата програма средства за диференцирано заплащане за постигнати резултати.

Средствата се разпределят между първостепенните разпоредители с бюджетни кредити пропорционално на броя на децата и учениците съобразно критериите за диференциация за утвърдените единни разходни стандарти за един ученик/дете.

Всеки първостепенен разпоредител с бюджетни кредити разпределя получените средства за диференцирано заплащане между детските градини, училищата и обслужващите звена пропорционално на броя на децата и учениците.

2. Средствата за детските градини, училищата и обслужващите звена, които не желаят да участват, както и за тези по т. 6, се разпределят за образователните институции, които желаят, в рамките на финансиращия орган (съответните община, министерство, ведомство). В случай че образователната институция е единствена или всички детски градини, училища и обслужващи звена от дадена община или друг финансиращ орган се отказват, средствата се разпределят между всички образователни институции в страната.

3. Средствата за учителите, които не желаят да участват в процеса на определяне на допълнителното трудово възнаграждение, се разпределят в рамките на детската градина, училището или обслужващото звено за останалите учители, които желаят.

4. Средствата се разпределят в зависимост от общия брой точки по показателите и допълнителното трудово възнаграждение се определя като произведение между относителното тегло на точките на отделния учител спрямо общия брой точки за училището и сумата, получена в училището.

5. По предложение на директора могат да се въведат на училищно ниво разпределителни механизми, които да гарантират по-голяма диференциация, като в тези случаи не се прилага разпоредбата на предходната точка.

6. Не се предоставят средства по Националната програма за диференцирано заплащане на детска градина, училище или обслужващо звено, в което повече от 70 на сто от учителите ще получат допълнителни възнаграждения, отклоняващи се до +/- 10 на сто от средното допълнително възнаграждение за съответната детска градина, училище или обслужващо звено.

7. Полученият размер на допълнителното трудово възнаграждение за всяко лице е за бюджетната 2009 г. и се изплаща еднократно или на части съгласувано с финансиращия орган.

8. При преместване от едно училище в друго на лицето се изплаща оставащата сума при прекратяване на трудовия договор.

6.1.4. Процедура

1. В срок до 1 май 2009 г. директорът на детската градина, училището или обслужващото звено свиква педагогически съвет във връзка с приемане на решенията относно:

1.1. Готовността и желанието на педагогическия колектив да участва в процеса на определяне на допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда.

1.2. Определяне на критерии към отделните показатели в зависимост от спецификата на детската градина, училището и обслужващото звено по предложение на директора.

1.3. Определяне начина на избор на комисията.

1.4. Избор на представители на педагогическия колектив за членове на комисията.

2. В срок до 15 май 2009 г. и след провеждане на педагогическия съвет директорът на детската градина, училището или обслужващото звено уведомява финансиращия

орган за решението на педагогическия съвет и представя справка съгласно приложение № 11.3 за броя на педагогическия персонал с копие до началника на РИО.

3. В срок до 1 юни 2009 г. финансиращият орган представя в МОН обобщена заявка съгласно приложения № 11.3 и № 11.4 за брой детски градини, училища, обслужващи звена, брой педагогически кадри и брой директори на детски градини, училища и обслужващи звена, за които ще се прилага диференцираното заплащане.

4. Министерството на образованието, младежта и науката представя в Министерството на финансите предложение за корекция на бюджета на първостепенните разпоредители с бюджетни кредити за детските градини, училищата и обслужващите звена в срок до 1 август 2009 г.

6.2. Втори модул – директори на държавни и общински детски градини, училища и обслужващи звена. В този модул са включени общо 5 233 директори. Общ бюджет на модула – 5 089 303 лв., в това число 1 937 000 лв. за директорите на детски градини.

6.2.1. Описание – допълнителното трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда на директора се определя въз основа на получения общ брой точки по определени на национално ниво показатели и критерии към всеки от тях, определени от работодателя или упълномощена от него комисия, в зависимост от вида и спецификата на детската градина, училището и обслужващото звено.

№ по ред	ПОКАЗАТЕЛИ	Точки
1.	Планиране, организация и контрол на образователно-възпитателния процес.	20
2.	Реализиране на план-приема и пълняемост на паралелките.	8
3.	Управление на човешките ресурси и реализиране на квалификационната дейност.	10
4.	Привличане на алтернативни източници на финансиране и обогатяване на техническите и на дидактическите средства, материалната база, сградния фонд и дворното пространство.	10
5.	Въвеждане на иновационни практики и работа по проекти.	8
6.	Ритуализация на училищния живот, създаване на условия за целодневна организация и за извънкласна работа.	8
7.	Координация, комуникация и сътрудничество с училищното настоятелство, социалните партньори, неправителствени организации.	8
8.	Участие в дейности по развитие на образователната система на	

	общинско, регионално и/или национално ниво.	8
9.	Получени професионални отличия и награди през оценявания период и избрани от работодателя показатели.	20

Максимален брой точки: 100

Допълнителното трудово възнаграждение се определя в зависимост от постигнатите резултати от труда за учебната 2008/2009 г.

Всеки директор, който е в трудово правоотношение към момента на определяне на резултатите от труда и има действително отработени най-малко 7 месеца (без да се включват различните видове отпуск) при един и същ работодател в посочения по-горе период, може да участва в процеса.

6.2.2. Технология

1. Определяне на резултатите от труда на директора на детската градина, училището или обслужващото звено се извършва от комисия, назначена в едноседмичен срок от публикуване на програмата, в състав:

1.1. Експерти от РИО и от общинската администрация, назначени от началника на РИО за директори на общински училища и обслужващи звена.

1.2. Експерти от РИО и от финансиращия орган, назначени от началника на РИО за директори на държавни училища и обслужващи звена.

1.2.1. Експерти от РИО и от Министерството на земеделието и горите, назначени от началника на РИО за директори на държавни училища, финансирани от Министерството на земеделието и горите.

1.2.2. Експерти от Министерството на културата, назначени от министъра на културата, за училищата по изкуствата.

1.2.3. Експерти от РИО и от ДАМС, назначени от началника на РИО за директори на държавни спортни училища, финансирани от ДАМС.

1.3. Експерти от РИО и от общинската администрация, назначени от кмета на общината за директори на детски градини (включително и за директор на детска градина с група).

2. Комисията по т. 1 определя критериите към отделните показатели.

3. Определянето на резултатите от труда се извършва с попълването на карта за определяне на допълнителното трудово възнаграждение съгласно приложение № 11.2, която се подписва от председателя на комисията и от директора и се съхранява в личното досие на директора в срок до 10 юли.

6.2.3. Принципи на финансиране

1. Средствата, определени за втори модул, се разпределят по области от Министерството на образованието, младежта и науката пропорционално на броя на директорите на общински и държавни училища и обслужващи звена, а за директорите на детските градини пропорционално на броя им по общини.

2. Първостепенните разпоредители с бюджетни кредити разпределят определените по реда на т. 1 средства за директорите на детски градини пропорционално на получените от тях точки при оценяването.

3. За директорите на държавните училища по изкуствата и културата средствата, определени по т. 1, се разпределят от Министерството на културата пропорционално на получените точки при оценяването.

4. Началникът на съответното РИО изготвя и представя в Министерството на образованието, младежта и науката разпределение на средствата, определени по реда на т. 1, между директорите на училищата и обслужващите звена пропорционално на получените от тях точки при оценяването.

5. На директорите, които са допуснали свободни часове без осигуряване на заместник на отсъстващ учител за учебното време в периода от 1 март 2009 г. до момента на определянето на резултатите от труда, полученият размер на допълнително трудово възнаграждение се преизчислява, както следва:

а) при осигурено заместване за часовете на отсъстващите учители от 70 до 90 на сто възнаграждението на директора се умножава с процента на осигуреност;

б) при осигурено заместване за часовете на отсъстващите учители под 70 на сто на директора не се определя допълнително трудово възнаграждение.

Освободените средства се използват за увеличение на средствата за „Кариерно развитие на учителите”.

6. Министерството на образованието, младежта и науката представя в Министерството на финансите предложение за корекция на бюджета на

първостепенните разпоредители с бюджетни кредити за директорите на детските градини, училищата и обслужващите звена съобразно размера на средствата по т. 2, 3 и 4 в срок до 1 август 2009 г.

7. След разпределението на средствата всеки работодател издава заповед за определянето на допълнителното трудово възнаграждение на директорите.

8. Полученият размер за всеки директор се изплаща еднократно или на части съгласувано с финансиращия орган.

9. При преместване от едно училище в друго на директора се изплаща оставащата сума при прекратяване на трудовия договор.

7. Мониторинг и оценка

7.1. В хода на реализиране на програмата се създават условия за:

- а) наблюдение и оказване на методическа помощ от РИО;
- б) обратна връзка за предложения от участващите институции за корекции в показателите, зададени на национално ниво, механизма и обхвата на действие.

7.2. Оценка на въздействието и усъвършенстване на програмата с цел постигане на максимална ефективност.

7.3. При реализацията на програмата се осъществява мониторинг на две нива:

- а) проверки, анализи, изготвяне на междинни и финални отчети и доклади, базирани на пряката и на обратната връзка между лицата и организациите, имащи отношение по изпълнението на програмата, осъществен от Министерството на образованието, младежта и науката и регионалните инспекторати по образованието, за целите на програмата извън основните им задължения по функционални характеристики, ресурсно и материално осигурени за сметка на програмата;
- б) оценка за изпълнението на програмата от външна организация.

Приложения:

1.1. Карта за определяне на допълнително трудово възнаграждение за педагогическите специалисти;

1.2. Карта за определяне на допълнително трудово възнаграждение за директор на детска градина, училище и обслужващо звено;

1.3. Справка за броя на детските градини, училищата и обслужващите звена и педагогическия персонал в тях;

1.4. Справка за броя на директорите на детските градини, училищата и обслужващите звена.

КАРТА ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ДОПЪЛНИТЕЛНО ТРУДОВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ПЕДАГОГИЧЕСКИТЕ СПЕЦИАЛИСТИ

на.....

(име, презиме и фамилия на учителя)

учител в

(детска градина, училище, обслужващо звено)

.....

(град, село, община, област)

№ по ред	ПОКАЗАТЕЛИ	Максимален брой точки	Точки за лицето
1.	Планиране, организация и провеждане на образователно-възпитателния процес.	14	
2.	Използване на интерактивни методи, иновации и ИКТ в образователно-възпитателния процес.	8	
3.	Работа в екип за създаване на подходяща образователно-възпитателна среда (комуникация с педагогическия съветник, психолога, участие в комисии и др.).	8	
4.	Работа с деца и ученици: - застрашени от отпадане; - в риск; - в мултикултурна среда; - със специални образователни потребности и/или хронични заболявания.	8	
5.	Работа с деца и ученици за участие и заемане на призови места в общински, областни, регионални, национални и международни състезания, конкурси и олимпиади.	7	
6.	Работа с родителите.	6	
7.	Работа с деца и ученици в извънкласна и извънучилищна дейност.	7	
8.	Работа в методически обединения и подпомагане на новопостъпили учители.	7	
9.	Разработване и реализиране на проекти.	5	
10.	Получени професионални отличия и награди през оценявания период и избрани от детската градина, училището или обслужващото звено показатели.	30	
	ОБЩО:	100	

**КАРТА ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ДОПЪЛНИТЕЛНО ТРУДОВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ
ЗА ДИРЕКТОР НА ДЕТСКА ГРАДИНА, УЧИЛИЩЕ, ОБСЛУЖВАЩО ЗВЕНО**

на.....

(име, презиме и фамилия на директора)

директор на.....

(детска градина, училище, обслужващо звено)

.....

(град, село, община, област)

№ по ред	ПОКАЗАТЕЛИ	Максимален брой точки	Точки за лицето
1.	Планиране, организация и контрол на образователно-възпитателния процес.	20	
2.	Реализиране на план-приема и пълняемост на паралелките.	8	
3.	Управление на човешките ресурси и реализиране на квалификационната дейност.	10	
4.	Привличане на алтернативни източници на финансиране и обогатяване на техническите и дидактическите средства, на материалната база, сградния фонд и дворното пространство.	10	
5.	Въвеждане на иновационни практики и работа по проекти.	8	
6.	Ритуализация на училищния живот, създаване на условия за целодневна организация и за извънкласна работа.	8	
7.	Координация, комуникация и сътрудничество с училищното настоятелство, социалните партньори и неправителствени организации.	8	
8.	Участие в дейности по развитие на образователната система на общинско, регионално и/или национално ниво.	8	
9.	Получени професионални отличия и награди през оценявания период и избрани от работодателя показатели.	20	
	ОБЩО:	100	

СПРАВКА

за броя на детските градини, училищата и обслужващите звена и на педагогическия персонал, финансирани от

(община, министерство, ведомство)

№ по ред	Детска градина, училище, обслужващо звено	№ и дата на решение на педагогическия съвет	Общ брой на педагогическия персонал (без директори и условни щатни бройки)	От тях		
				Участващи, брой	Отказали се, брой	Не отговарящи на условията, брой
1.						
2.						
3.						
4.						
Общо:						

Подпис и печат:

СПРАВКА

за броя на директорите на детските градини, училищата и обслужващите звена,
финансирани от

(община, министерство, ведомство)

№ по ред	Директори на:	Общ брой	От тях		
			Участващи, брой	Отказали се, брой	Не отговарят на условията, брой
1.	Детски градини				
2.	Училища				
3.	Обслужващи звена				
Общо:					

Подпис и печат: