



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



СИНДИКАТ НА  
БЪЛГАРСКИТЕ УЧИТЕЛИ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

# ***АНАЛИЗ***

***ИДЕНТИФИЦИРАНЕ НА  
СОЦИАЛНО-ИКОНОМИЧЕСКИТЕ ПОЛЗИ ЗА  
УЧИТЕЛИТЕ ОТ ВЪВЕЖДАНЕТО НА  
СИСТЕМАТА НА ДЕЛЕГИРАНИТЕ БЮДЖЕТИ  
В СИСТЕМАТА НА  
УЧИЛИЩНОТО ОБРАЗОВАНИЕ***



# ***АНАЛИЗ***

## ***ИДЕНТИФИЦИРАНЕ НА СОЦИАЛНО-ИКОНОМИЧЕСКИТЕ ПОЛЗИ ЗА УЧИТЕЛИТЕ ОТ ВЪВЕЖДАНЕТО НА СИСТЕМАТА НА ДЕЛЕГИРАНИТЕ БЮДЖЕТИ В СИСТЕМАТА НА УЧИЛИЩНОТО ОБРАЗОВАНИЕ***

Анализът се реализира в рамките на Проект:  
**BG05SFOP001-2.025-0103**

„Гражданско участие в системата на образованието“

Оперативна програма „Добро управление“,  
Процедура BG05SFOP001-2.025 -

Повишаване на гражданското участие в процесите на  
изпълнение и мониторинг на политики и законодателство



# **СЪДЪРЖАНИЕ**

*I. Цели, задачи и методи на анализа – стр. 5*

*II. Идентификационни характеристики на анкетираните директори – стр. 10*

*III. Идентификационни характеристики на анкетираните педагогически специалисти – стр.14*

*IV. Социални и икономически последици от СДБ - оценки на педагогическите специалисти – стр. 18*

*V. Социални и икономически последици от СДБ - оценки на директорите – стр. 35*

*VI. Системата на делегираните бюджети – съпоставяне - стр. 58*

*VII. Резултатите от анкетата в сравнителен план - стр. 70*

*VIII. Приложения:*

*Приложение А - Анкетна карта за педагогически специалисти - стр. 74*

*Приложение Б - Анкетна карта за директори стр. 84*



## ***1. Цели, задачи и методи на анализа***

### ***Цели***

С настоящия анализ се цели: да бъдат идентифицирани социално-икономически последици за педагогическите специалисти от въвеждането на системата на делегираните бюджети в системата на училищното образование.

Чрез анализа се набира и анализира информация в две основни посоки:

1) оценка на директорите на училища за опита и проблемите по прилагането на системата на делегираните бюджети в средното образование и

2) мненията и нагласите на педагогическите специалисти за системата на делегираните бюджети, с акцент върху по-важни икономически и социални последици за тях.

### ***Задачи***

От набраната информация ще бъдат направени изводи за различни аспекти на по-важните социални и икономически последици от прилагането на тази система на финансиране. Съдържателният обхват на проучването включва отговори по следните основни въпроси:

а) Оценки за ролята на системата на делегираните бюджети в училищата;

б) Оценки за прилагането на системата на делегираните бюджети в училищата (правомощия, отговорности, функции);

в) Оценки за системата на заплащане и условията на труд в училищата;

### ***Метод***

***1. В рамките на дейността по проекта беше подготвен анализ по документи – „Анализ - усъвършенстване, мониторинг и оценка на делегираните бюджети в училищното образование“, който включва:***

- проучване на нормативна база;
- проучване на емпирични данни;
- обзор на съществуващи проучвания;
- обобщения и проблемни области.

*Този анализ послужи за идентифициране на проблемни области, предмет на анализ, за формулиране на въпросите и за определяне на извадката за анкетното проучване.*

**2. За анкета, чрез която се направи проучването** на мненията и нагласите на посочените две групи заинтересовани лица се използва онлайн формуляр. Въз основа на отговорите на анкетираните се подготви настоящия анализ.

### **Обект**

Анкетата беше насочена най-вече към две основни групи - директори и педагогически специалисти от училища от цялата страна (в т.ч. средищни и защитени). В нея се включиха и работещи в детски градини и обслужващи звена.

### **Основни въпроси за двете целеви групи**

Основни въпроси  
предмет на  
проучване сред  
директорите:

1. Оценяване на ролята на делегираните бюджети за финансовата автономност на училището.
2. Оценки за формулата на финансиране на училищата.
3. Оценки за разпределението на средствата.
4. Оценки за делегираните правомощия при прилагане на СДБ<sup>1</sup> (системата на делегираните бюджети).
5. Оценки за влиянието на СДБ по отношение на заплащането и мотивацията на педагогическия персонал.
6. Оценки за влиянието на СДБ по отношение на условията на труд в училище.

Основни въпроси  
предмет на проучване  
сред педагогическите  
специалисти:

1. Оценки за начина на разпределение на средствата в училище;
2. Оценки на заплащането по отношение на стимулите за професионално развитие и подобряване на резултатите от труда.
3. Оценки за влиянието на СДБ по отношение на заплащането и условията на труд в образователните институции.
4. Оценки за делегираните правомощия при прилагане на СДБ.

Използвани са следните основни **индикатори**:

- делегирани права и отговорности на директорите:
  - ✓ видове;
  - ✓ контрол;
- финансова автономност:
  - ✓ разпределение на средствата;
  - ✓ формула на разпределение;
  - ✓ участие;
- заплащане на труда:
  - ✓ основна заплата;
  - ✓ диференцирано заплащане;
  - ✓ начин на определяне;
  - ✓ контрол;
  - ✓ заплащането по видове училища и населени места;
  - ✓ удовлетвореност от заплащането;
- материална база:
- собствени приходи:
  - ✓ източници;
  - ✓ разпределение.

### **Методология на анкетното проучване:**

Синдикатът на българските учители проведе анкетно проучване, в което се включиха на случаен принцип педагогически специалисти и ръководители на образователни институции от всяка една от областите в България. Общият брой на анкетираните е 242 души, от които



68 са ръководители на образователни институции и 174 педагогически специалисти.

Същата беше подготвена в онлайн формат, като беше използван Гугъл формуляр, както следва:

*- За педагогическите специалисти –*

<https://docs.google.com/forms/d/1K16AMwNa7GqLt9yJPZsMAZ2UfT1Sjzkula1O3kiO3Lk/edit>

*- За директори на училища –*

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf83U6FqTVkuAGVCNSE74Vxkw5MCMq5hXoQCMfOT6n9VMPjXA/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf83U6FqTVkuAGVCNSE74Vxkw5MCMq5hXoQCMfOT6n9VMPjXA/viewform?usp=sf_link)

**Таблица 1.** Обем на анкетата

Вид образователна институция	Брой педагогически специалисти	Брой ръководители
Общо училища	174	68
- Начални училища	2	1
- Основни училища	72	24
- Средни училища	30	17
- Обединени училища	8	2
- Професионални гимназии	24	10
- Профилирани гимназии	5	1
- Детски градини	28	11
- Други (ЦПЛР, РЦПППО, УО, Специални училища)	5	2

**Таблица 2.2.** Обем на анкетата по области и вид анкетирани – педагогически специалисти и ръководители на образователни институции

ОБЛАСТИ	Ръководители на ОИ	Педагогически специалисти
Благоевград	3	1
Бургас	1	4
Варна	2	1
В.Търново	9	51
Видин	1	3
Враца	2	5
Габрово	2	3
Добрич	1	2
Кърджали	1	4
Кюстендил	2	2
Ловеч	2	4
Монтана	1	4
Пазарджик	4	3
Перник	1	4
Плевен	1	6
Пловдив	3	6
Разград	1	1
Русе	1	5
Силистра	1	3
Сливен	4	2
Смолян	3	4
София-град	5	22
София-област	3	10
Стара Загора	5	11
Търговище	2	4
Хасково	3	5
Шумен	2	1
Ямбол	2	3
<b>ОБЩО</b>	<b>68</b>	<b>174</b>

Анкетата е проведена през м. януари 2023 г.

## Идентификационна част

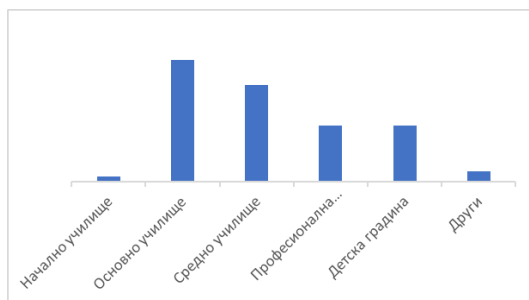
Настоящият анализ е направен на базата на набраната информация по двете анкетни карти (вж. Приложение А и Приложение Б).

### II. Идентификационни характеристики на анкетираните директори

#### • Вид на училището

Формираната извадка обхваща най-много основни училища – 35,3% от анкетираните ръководители са директори на основни училища; 25 % на СУ; 16,2% на Професионални/Профилирани гимназии и 1 % на начални училища. По тяхно желание са се включили и директори на детски градини – 16,2 % и други (общезития, специални учи-лища) – 2,9 %.

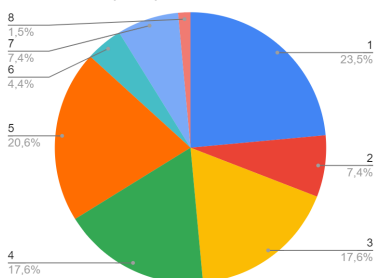
В рамките на това разпределение - 2,9 % са ръководителите на защитени и 23,5 % на средищни училища и детски градини. 22,1 % от училищата са иновативни.



## • Вид на общината

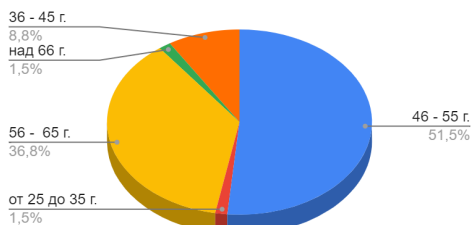
Съгласно класификацията на общините за целите на диференцирания стандарт за издръжка. Най-голям процент от образователните институции попадат в I група – 23,5%, всяко пето училище е от V група, най-малко са представителите на VIII група-1,5 %.

ГРУПА ОБЩИНА СПОРЕД ДИФЕРЕНЦИАЦИЯТА НА ЕРС



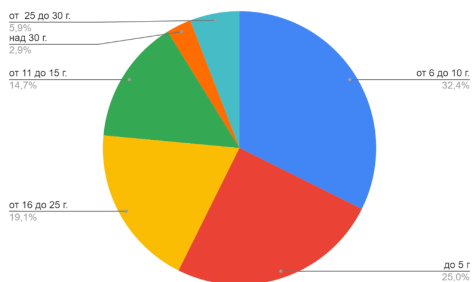
## • Възраст и пол

Над половината от директорите на изследваните училища са на възраст между 46-55 години. Под тази възраст са около 10 % от анкетираните директори, а малко повече от една трета са над 56 г. Близко 82 % от анкетираните директори са жени и 18 % са мъжете.



## • Ръководна позиция и опит

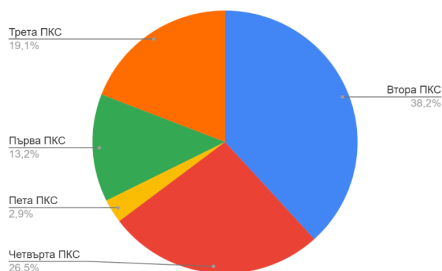
Преобладаващата част от анкетираните ръководители са директори (89 %), а 11% - заместник-директори. Ръководният опит на 25% от тях е до 5 г. Близко една трета от анкетираните имат от 6 до 10 години ръководен опит. 9 % имат над 25г. годишен ръководен опит.



## • Образование и квалификация

Преобладаващата част от директорите са с висше педагогическо образование – 82,4 %, а останалите са с висше техническо или икономическо образование. Основната част от отговорилите (45%) са заемали длъжност „старши учител“. Близко 40 % от директорите имат II-ра квалификационна степен, а 13,2% притежават I-ва квалификационна степен.

Допълнителна квалификация в областите: организация и управление (55,9%), икономика и финанси притежават (19,1%) и 5,9% - публична администрация. Близко една трета (32,4%) от тях нямат допълнителна управленска квалификация.

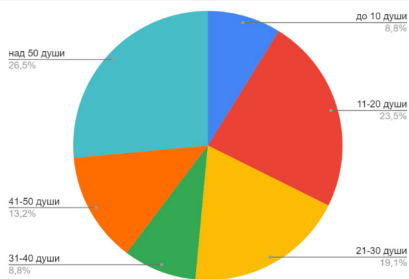


## • Количествени показатели

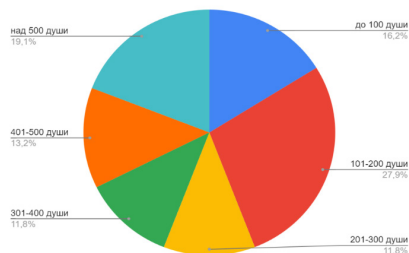
По отношение на разпределенията на педагогическия персонал и броя на учащите, се очертава:

- всеки пети директор ръководи училище с над 500 учащи се и
- всеки четвърти директор ръководи над 50 души педагогически персонал.

Директорите на малките училища (до 100 ученика) са 16,2%, а тези които ръководят до 10 души педагогически персонал са 8,8 %.



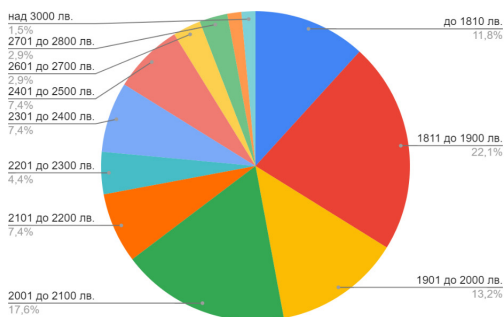
КАКЪВ Е БРОЯ НА ПЕДАГОГИЧЕСКИЯ ПЕРСОНАЛ



БРОЯ НА УЧАЩИТЕ СЕ В ОИ?

## • Заплащане

Една трета от анкетираните директори получават основно трудово възнаграждение до 1900 лева, което е близо до минималната работна заплата за длъжността. Над 2600 лева получават 7,3 % от анкетираните директори.



## Обобщен профил на директора в анкетното проучване:

Пол: Жена

Възраст: 45-55 г.

Образование: висше (педагогическо)

Управленски опит: от 6 до 10 г.

Квалификационна степен: II-ра ПКС

Заплащане: до 2100 лв. месечно

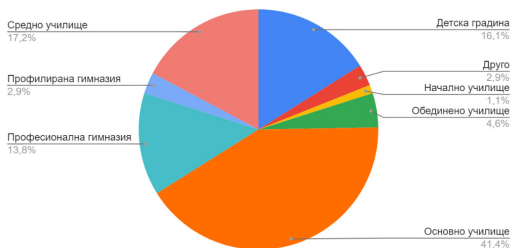
Забележка: посочени са най-често срещаните значения на параметрите.

### III. Идентификационни характеристики на анкетираните педагогически специалисти

#### • Вид на училището

Анкетираните педагогически специалисти са предимно от основни училища – 41,4%; в СУ работят - 17,2%, в гимназия около 16%. В детски градини работят – 16,1% от анкетираните.

В рамките на това разпределение 1 % работят в защитени и 12,6 % в средищни училища. 26,4 % работят в иновативни училища.

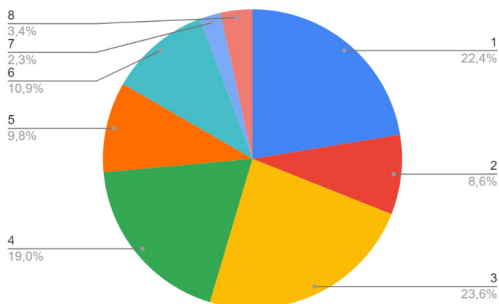


#### • Вид на общината

Близко половината от анкетираните педагогически специалисти по общини попадат общо: в I (22,4%) или III група (23,6%).

Всяко пето училище е от IV група, най-малко са представителите на VII група - 2,3 %.

ГРУПА ОБЩИНА СПОРЕД ДИФЕРЕНЦИАЦИЯТА НА ЕРС

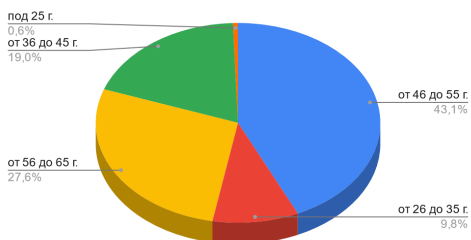


## • Възраст и пол

Близо половината от анкетираните педагогически специалисти (43,1%) са във възрастовата група - 46г.-55г.; под 25 години са 0,6 %, от 26 до 35 години са 9,8 %, а от 36 до 45г. – 19%. Над една четвърт (27,6%) от анкетираните са на възраст от 56 до 65 г.

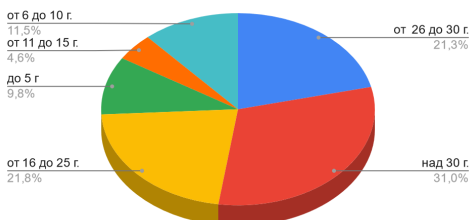
Сред анкетираните няма учители над 65 години.

87,3 % от всички анкетираните педагогически специалисти са жени.



## • Педагогически опит

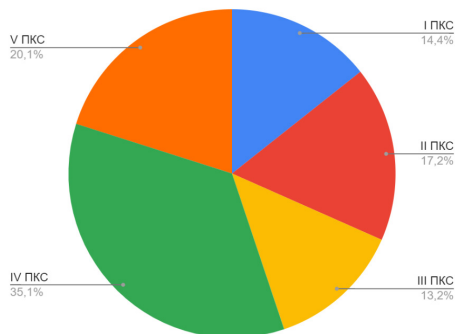
Над 70 % от учителите са с дългогодишен педагогически опит (31 % имат стаж над 30 години, 21,3 % - от 26 до 30 години, а 21,8 % имат стаж от 16 до 25 години). ¼ от учителите имат над 25 години стаж в училището в което работят в момента (26,4%)





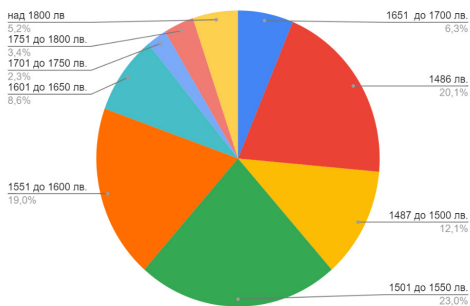
## • Образование и квалификация

Преобладаващата част от анкетираните учители са с длъжностна степен „старши учител“ над 65 %, а 5,2 % са главни учители. На длъжност учител са назначени – 25,3 %. Една трета от учителите са с I и II професионално-квалификационна степен (31,6%). Най-голям е дела на учителите с IV ПКС – 35,1 %. Сред анкетираните няма такива, които не притежават професионално-квалификационна степен.



## • Заплащане

42 % от анкетираните учители получават основно трудово възнаграждение от 1501 до 1600 лева. За сравнение всеки пети учител е с основна месечна заплата – минималния размер за длъжността («учител» - 1486 лв.). Над 1800 лв. получават – 5,2 %.



---

**Обобщен профил на учителя в анкетното проучване:**

---

Пол: Жена

Възраст: 46-55 г.

Педагогически опит: над 30 г.

Длъжностна степен: старши учител

Квалификационна степен: IV ПКС

Основна РЗ: от 1501 до 1600 лева  
месечно

---

Забележка: посочени са най-често срещаните значения на параметрите.

#### IV. СОЦИАЛНИ И ИКОНОМИЧЕСКИ ПОСЛЕДИЦИ ОТ СДБ ОЦЕНКИ НА ПЕДАГОГИЧЕСКИТЕ СПЕЦИАЛИСТИ

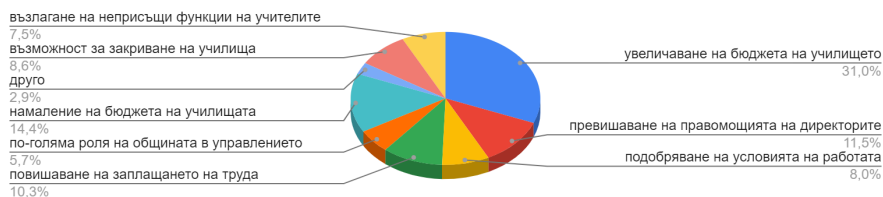
A

Q1

С какво свързвате преди всичко прилагането на системата на делегираните бюджети?

В позитивен план: почти 1/3 (31 %) свързват СДБ с увеличаване на училищния бюджет, 10,3 % - увеличаване на работната заплата; 8 % с подобряване на условията на труд; и 5,7% - с по-голяма роля на общината в управлението.

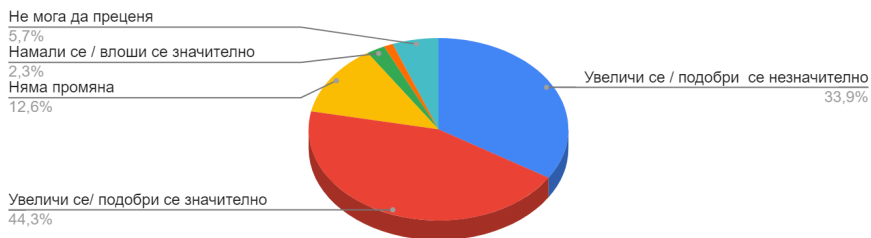
В негативен план се очертават следните мнения: 14,4% свързват СДБ с намаляване на бюджета и 8,6 % с възможността за закриване на училища; 11,5% - с превишаване на правомощията на директорите и близо 7,5% - с възлагане на неприсъщи функции на учителите.



## Каква е оценката Ви по посочените характеристики като резултат от въвеждането на системата на делегираните бюджети?

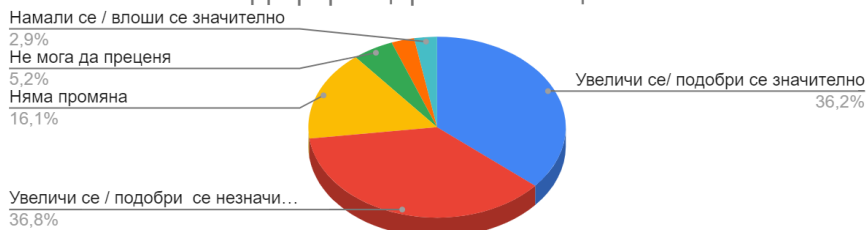
Преобладаваща част от педагогическите специалисти (78,2%) свързват СДБ с увеличаване на работната заплата (като за 44,3 % - то е значително, а за 33,9% - то е незначително), 12,6% не намират промяна, а 2,3 % виждат обратна тенденция – намаляване на заплатата.

### Основна заплата



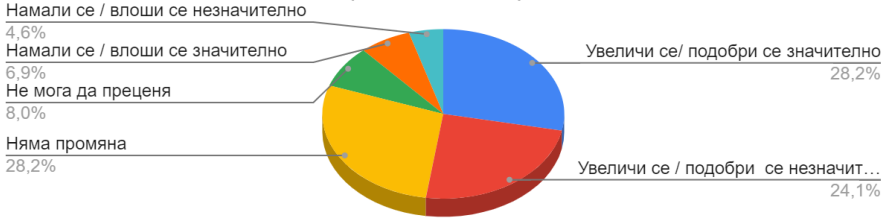
Повече от 2/3 от учители (73 %) намират връзка между въвеждането на СДБ и увеличаване на диференцираното заплащане (като за 36,2 % то е значително, а за 36,8 % е незначително). За 16,1 % от учителите – няма промяна, а 2,9 % - виждат обратна тенденция - намаляване.

### Диференцирано заплащане



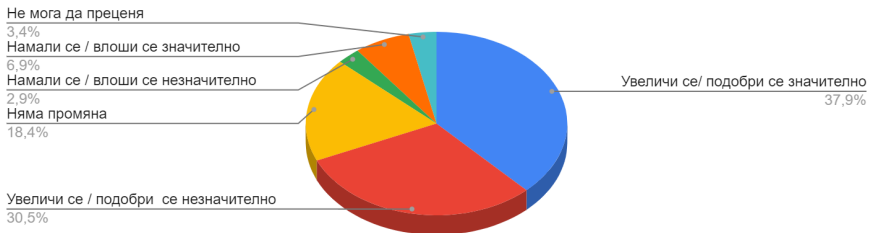
Повечето от учителите, намират, че въвеждането на делегираните бюджети водят до увеличаване на социалните плащания, като 28,2 % считат, че то е значително, а 24,1% - незначително. Според 28,2% от учителите няма промяна в социалните плащания в резултат на СДБ.

## Социални плащания



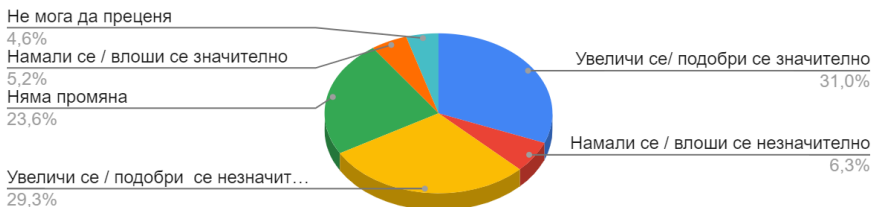
Отговорите на 68,4% от педагогическите специалисти насочват към позитивно въздействие на СДБ върху подобряването на материалната база, като повече от 1/3 от тях намират тези подобрения за значителни.

## Материална база



Общо 60,2% от анкетираните учители намират, че въвеждането на СДБ оказва влияние върху подобряване на условията на труд, но 23,6 % не намират промяна.

## Условия на труд

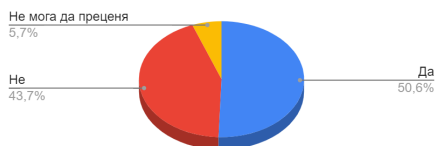


(в %)

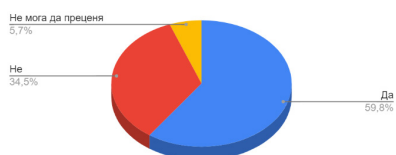
По отношение на заплащането преобладава обща удовлетвореност (50,6% - от основната заплата; 59,8% - от диференцираното заплащане и 42,5% от анкетираните – от равнището на социалните плащания).

Противоположна е субективната оценка за материалната база и условията на труд, съответно 57,5% и 54,6% от анкетираните намират равнището им в училището, в което работят за удовлетворително.

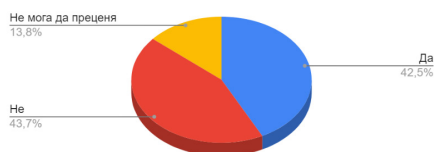
Основната заплата



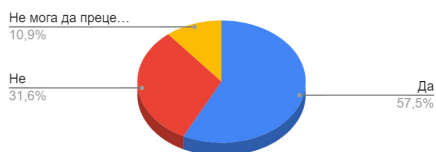
Диференцираното заплащане



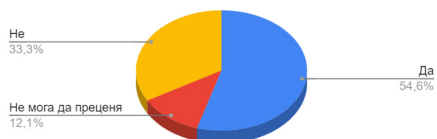
Социалните плащания



Материалната база



Условията на труд



A

Q1 x  
Q3A

Q1 – С какво свързвате преди всичко прилагането на системата на делегираните бюджети?  
Q3A – Удовлетворени ли сте от основната заплата?

С какво свързвате преди всичко прилагането на системата на делегираните бюджети?	→ (според) удовлетвореност от основната заплата		
	Да	Не	Не мога да преценя
Увеличаване на бюджета на училището	63 %	29,6 %	7,4 %
Повишаване на заплащането на труда	77,7 %	16,66 %	5,55 %
Подобряване на условията на работата	57,2 %	35,7 %	7,1 %
По-голяма роля на общината в управлението	50 %	40 %	10 %
Превишаване на правомощията на директорите	40 %	55%	5 %
Намаление на бюджета на училищата	23,8 %	76,2 %	
Възлагане на неприсъщи функции на учителите	23 %	69,3 %	7,7 %
Възможност за закриване на училища	40 %	60 %	

Таблицата показва връзката между очакванията от СДБ и степента на удовлетвореност от параметъра „основана заплата“. Видно е, че педагогическите специалисти, които свързват прилагането на системата на делегираните бюджети с увеличаване на бюджета на училището, повишаване на заплащането на труда и подобряване на условията на работата отговарят в по-голямата си част, че са удовлетворени от основната си работна заплата. Тази удовлетвореност е в по-ниска степен при педагогическите специалисти, които свързват прилагането на системата на делегираните бюджети с останалите показатели.

А

Q3 x Q19

Q3A/B – Удовлетворени ли сте от основната  
заплата / диференцираното заплащане?  
Q19 – Възраст

Удовлетворени ли сте от:	↓ (по) възраст				
	Под 25 г.	От 25 – 35 г.	От 36 – 45 г.	От 46 – 55 г.	56 - 65 г.

- основната заплата

Да	100 %	58,9 %	48,5 %	46,7 %	53,2 %
Не		23,5 %	48,5 %	49,3 %	40,4 %
Не мога да преценя		17,6 %	3 %	4 %	6,4 %

- диференцираното  
заплащане

Да	100 %	53 %	73 %	57,3 %	56,2 %
Не		29 %	24 %	37,3 %	39,6 %
Не мога да преценя		18 %	3 %	5,3 %	4,2 %

Таблицата комбинира отговори, показващи удовлетвореност от параметрите „основна заплата“ и „диференцирано заплащане“ по отделни възрастови групи. Учителите, които приемат за удовлетворителни работната заплата и деференцираното заплащане в отделните възрастови групи са относително постоянен процент (между 46,7 % и 73 %).

Във възрастовата група „под 25 г.“ се е включил само един учител и той е дал отговор, че е удовлетворен от основната заплата и диференцираното си заплащане.



A

Q3A x  
Q25

Q3A/B – Удовлетворени ли сте от основната  
заплата / диференцираното заплащане?  
Q25 – В коя от посочените групи попадате по  
размер на заплатата?

Удовлетворени ли сте от:	↓ (по) групи според размера на заплатата (лв.)								
	До 1486	1487 – 1500	1501 – 1550	1551 – 1600	1601 – 1650	1651 – 1700	1701 – 1750	1751 – 1800	над 1800

основната заплата										
Да		57,10%	64,30%	44,40%	75%	66,70%	100,00%	33,30%	75%	
Не		50%	42,90%	35,70%	44,40%	25%	33,30%	66,30%	25%	
Не мога да преценя		50%		11,10%						

диференцираното заплащане										
Да		50%	71,40%	50%	66,70%	75%	33,30%	33,30%	25%	
Не		28,60%	50%	22,20%	25%	66,60%	50,00%	66,60%	75%	
Не мога да преценя		50%		11,10%			50%			

Таблицата комбинира отговори, показващи удовлетвореност от параметрите „основна заплата“ и „диференцирано заплащане“ по равнище на заплащане.

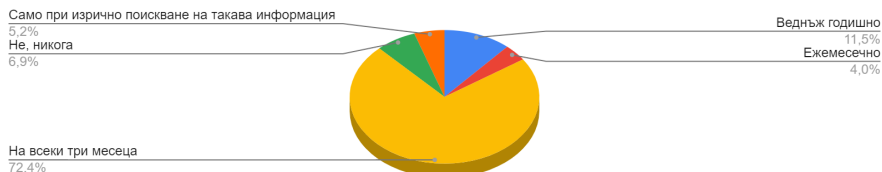
A

Q4

## Отчита ли се ръководството на образователната институция пред педагогическия съвет за планирането и изразходването на бюджета?

Общата оценка е, че е налице добра отчетност – според 72,4% от анкетираните ръководството се отчита пред педагогическия колектив периодично – на всеки три месеца.

Тревога будят отговорите на близо една четвърт от анкетираните, които отговарят, че информацията се предоставя веднъж годишно (11,5%), само при изрично поискване (5,2%) или изобщо не се предоставя (6,9%).



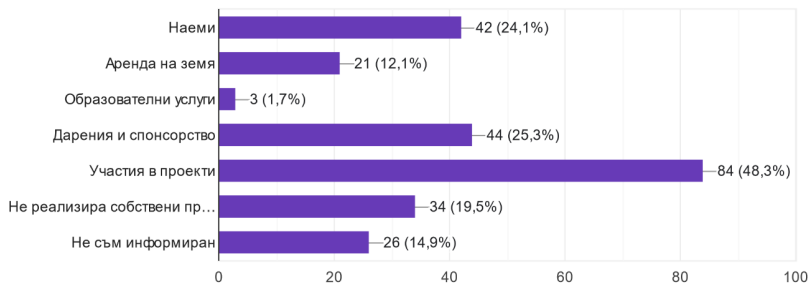
A

Q5

## Реализира ли Вашето училище собствени приходи и от какви източници?

Няма индикация за реализиране на собствени приходи в 19,5 % от училищата. Приоритетни сред приходите се очертават проектните източници на средства (48,3%). Втори по значимост източник са наемите – 24,1 %; следвани от дарения и спонсорство (25,3 %); аренда на земя (12,1 %) и с най-малък относителен дял са средствата, реализирани от оказването на допълнителни образователни услуги – 1,72 %.

Процентите са повече от 100, т.к. анкетираните са дали повече от един отговор.

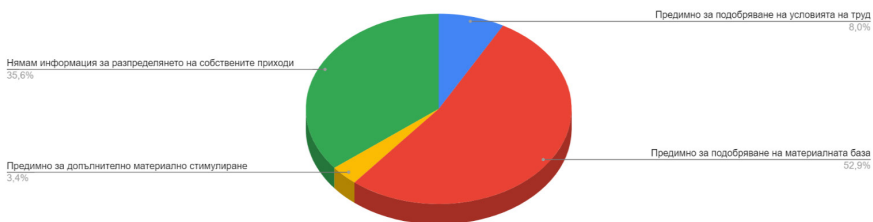


A

Q6

**Ако сте отговорили положително на горния въпрос то как се разпределят собствените приходи?**

Въпреки че е налице периодично отчитане на ръководството пред колектива повече от една трета от анкетираните учители нямат информация за начина на разпределение на собствените приходи в училище. Преобладаващата част от учителите посочват, че основно собствените средства се използват за подобряване на материалната база на училището (52,9%) и подобряване на условията на труд (8%), а само 3,4% - за ДМС.

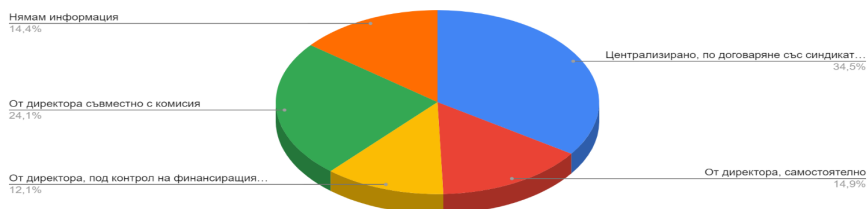


A

Q7

## Как се определят индивидуалните възнаграждения в образователната институция?

Близко 30 % от анкетираните отговарят, че директорът сам или с финансиращият орган определя размера на заплащането. Една четвърт отговарят, че директорът съвместно с комисия определя индивидуалното възнаграждение. Според една трета това става централизирано по договаряне със синдикатите.

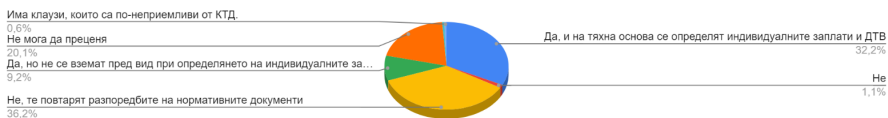


A

Q8

## Отразяват ли вътрешните правила за работната заплата спецификата на образователната институция?

Повече от една трета от анкетираните отговарят, че ВПРЗ повтарят разпоредбите на нормативните документи. Почти една трета отговарят, че те отразяват спецификата и на тяхна основа се определят индивидуалните работни заплати и ДТВ. Една пета отговарят, че не могат да преценят. Но според 9,2 % от анкетираните, те са по-скоро формални, тъй като не се вземат предвид при определяне на индивидуалните РЗ.



A

Q9

## Как оценявате ролята на директора при определяне на индивидуалното трудово възнаграждение?

В синхрон с горния въпрос преобладава виждането, че съществува обективност и прозрачност при определяне на РЗ и спазване на Вътрешните правила (56,9%). Според близо 30 % от анкетираните обаче е налице субективизъм в оценка, в резултат на делегираните на директора правомощия.

Не мога да преценя  
13,8%

Делегираните правомощия дават възможност за субективизъм...  
29,3%



Възнаграждението се определя обективно, прозрачно и в рамките на вътрешните правила  
56,9%

A

Q10

## Удовлетворен ли сте от начина на определяне на: A/ Основната заплата B/ Допълнителните трудови възнаграждения

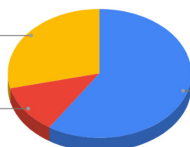
Относително еднакво е равнището на удовлетвореност/неудовлетвореност от начина на определяне на основната РЗ и допълнителните възнаграждения – по двата показателя удовлетвореност – съответно 59,2% - 52,9 % и неудовлетвореност - респ.28,7% и 34,5%.

Във връзка с горните въпроси може да се направи извод, че причината за неудовлетвореност от заплащането не е в начина на определяне и разпределяне на средствата, а е в равнището на заплащането.

Основната заплата

Не  
28,7%

Не мога да преценя  
12,1%



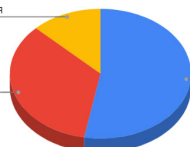
Да  
59,2%

Допълнителните трудови възнаграждения

Не мога да преценя  
12,6%

Не  
34,5%

Да  
52,9%



### Различия в заплащането на педагогическите специалисти по видове общини (в %)

Фигурата показва заплащането на учителите според групите общини по ЕРС. Не се наблюдават ярко изразени различия в заплащането по този признак.

С промените в Наредбата за финансирането на институциите (в сила от 01.01.2018 г.) се въведе *регионален коефициент*, с който се увеличават средствата, определени въз основа на броя на децата и учениците, на групите и паралелките, на образователните институции и на стандартите за дете и ученик, за група и паралелка и за образователна институция. Регионалният коефициент служи за минимизиране на различията в разходите за осигуряване на равен достъп до образование, определящи се от географските и демографските характеристики на общината, в която се намира образователната институция, от една страна, и възможностите от осигуряване на педагогически специалисти за изпълнение на дейностите по възпитание и обучение на децата и учениците, от друга.

(в %)

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
1486 лв.	25,6	20	14,7	9	29,4	35	25	
1487-1500	12,9	13,3	9,8	18,1	11,8	5	25	
1501-1550	12,9	13,3	39	21,2	23,5	25		20
1551-1560	23	26,7	12,2	21,2	11,8	15		60
1600-1650	5,1	13,3	9,8	6	11,8	5	25	20
1651-1700	2,56	6,7	4,9	12,1	5,9	10		
1701-1750	2,56		2,4	6				
1751-1800	5,1	6,7	2,4	3	5,9			
над 1800	10,2		4,9	3		5	25	

(в %)

Фигурата е показателна за различията в заплащането по вид училище: Диференциация е налице по отношение на заплатите по тип на училищата. Повече от една четвърт в анкетираните, работещи в основните училища получават минималната за длъжност „учител“ основна работна заплата.

Анкетираните от средните училища и професионалните/профилираните гимназии в по-голямата си част заемат длъжността „старши учител“, като от отговорите им се вижда, че основната работна заплата, която им е определена е по-висока от минималната за длъжността (в диапазона 1551-1600 лв. са съответно 23 % и 24,1 %; а в диапазона - 1601 -1650 лв., съответно 13,3 % и 20,6%).

И в двата вида училища 10 % от анкетираните отговарят, че получават основна работна заплата над 1800 лв.

(в %)

Основна заплата	Начално училище	Основно училище	Средно училище	Обединено училище	Професионална/ Профилирана гимназия	Детска градина	Друго
1486 лв		27,7	3,3	50	3,4	32,1	
1487-1500	50	8,3	13,3		10,3	21,4	20
1501-1550	50	29	10	50	13,7	21,4	20
1551-1600		18	23,3		24,1	17,8	20
1601-1650		2,7	13,3		20,6	7,1	20
1651-1700		5,5	16,7		6,8		
1701-1750		1,3	3,3		6,8		
1751-1800		4,2	6,6		3,4		
над 1800		2,7	10		10,3		20

**A**

Q3x  
Q7

**Q3 - Удовлетворен ли сте от начина на определяне на основната заплата?  
Q7 - Как се определят индивидуалните възнаграждения в училище?**

Удовлетворен ли сте	(по това) как се определят индивидуалните възнаграждения в училище				
	От директора, самостоятелно	От директора съвместно с комисия	От директора, под контрол на финансиращия орган	Централизирано, по договаряне със синдикатите	Нямам информация
от начина на определяне на основната заплата? Да	19,2	83,3	61,9	61,7	52
Не	65,4	9,5	28,6	28,3	24
Не мога да преценя	15,4	7,1	9,5	10	24

Таблицата показва, че удовлетвореността на учителите от начина на заплащане е по-висока, когато заплащането не се определя самостоятелно от директора, а: децентрализирано – „от директора съвместно с комисия“, централизирано по договаряне със синдикатите и под контрола на финансиращия орган.

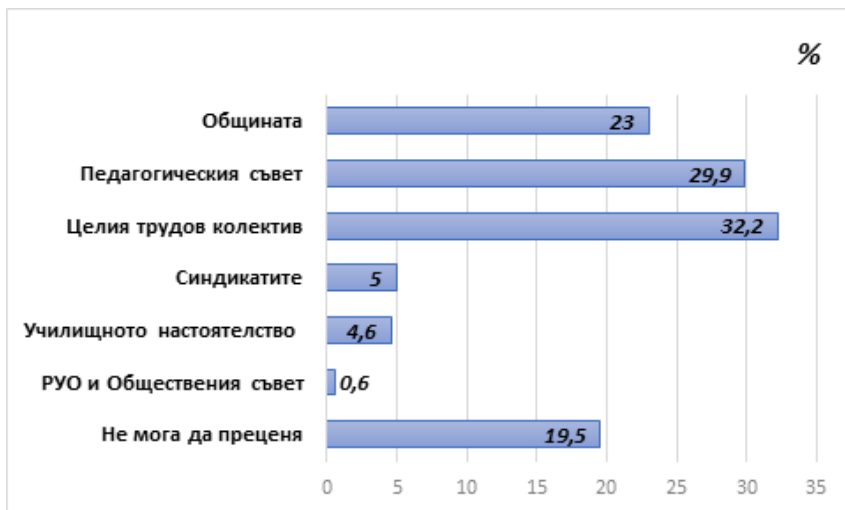
**A**

Q11

**Кой следва да контролира директора при определяне на индивидуалното трудово възнаграждение?**

Доминира нагласата за вътрешен коректив при определянето на индивидуалното заплащане. Мненията на преобладаващата част от учителите се разпределят почти по равно между две възможни решения: от педагогическият колектив (29,9%) и от целият трудов колектив (32,2%). Значително по-малка част смятат, че това трябва да бъдат външни органи (общината – 23 %) или училищното настоятелство (4,6 %).





A

Q12

**Има ли във Вашата образователна институция през предходната година формиран преходен остатък?**

Повече от половината от анкетираните посочват, че в тяхната образователна институция през предходната година са формирани преходни остатъци, 16,7 % отговарят, че такива няма, а около 30 % нямат информация.

Анкетираните педагогическите специалисти от образователните институции, в които е имало преходен остатък бяха попитани какъв е неговия размер, почти половината нямат информация, 27,6 % отговарят че той е до 4 %, в 12,1 % от образователните институции отговарят, че той е от 5 до 10 %, а в 0,6 % той е над 10 %.



A

Q14xQ15

**Стимулира ли системата за допълнителни трудови възнаграждения личното Ви професионално развитие / подобряването на резултатите от труда:**

Мненията на повече от половината педагогически специалисти отчитат стимулиращото въздействие на допълнителното заплащане за личното им професионално развитие и подобряването на резултатите от труда.

Делът на отговорилите с „не“, „не мога да преценя“ и „няма система“ по двата въпроса е идентичен.

**СТИМУЛИРА ЛИ СИСТЕМАТА ЗА ДОПЪЛНИТЕЛНИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ ЛИЧНОТО ВИ ПРОФЕСИОНАЛНО РАЗВИТИЕ?**

Не съществува система за допълнителн...

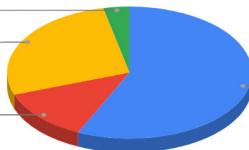
3,4%

Не

27,0%

Не мога да преценя

12,6%



Да  
56,9%

**СТИМУЛИРА ЛИ СИСТЕМАТА ЗА ДОПЪЛНИТЕЛНИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ ПОДОБРЯВАНЕТО НА РЕЗУЛТАТИТЕ ОТ ТРУДА?**

Не мога да преценя

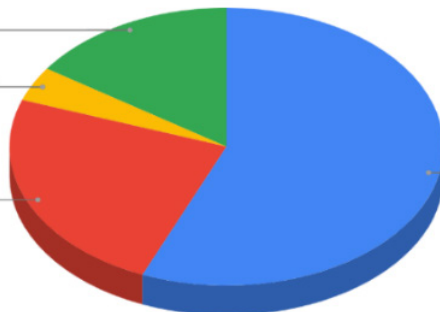
15,5%

Не съществува систем...

4,0%

Не

24,1%



Да  
56,3%

Данните и аналитичните оценки за нагласите на педагогическите специалисти към СДБ фокусирано върху заплащането и условията на труд дават основание за следните обобщения в две посоки:

### **Позитивни оценки:**

1. Педагогическите специалисти като цяло подкрепят въвеждането на СДБ. Очакванията са предимно за увеличаване на бюджета на училището.

2. Отчита се подобряване на материалната база и на условията на труд в резултат на въвеждане на СДБ;

3. По-висока удовлетвореност от начина на определяне на трудовите възнаграждения се наблюдава, когато е налице социално партньорство и контрол върху ръководителите на образователните институции.

4. Формите на допълнителни трудови възнаграждения имат стимулиращо въздействие върху професионалното развитие на педагогическите специалисти и повишаване на резултатите от труда.

### **Негативни оценки:**

1. 40 % от анкетираните учители свързват СДБ с негативни последици, като намаляване на бюджета (14,4%), възможност за закриване на училища и (8,6 %), превишаване на правомощията на директорите (11,5%) и възлагане на неприсъщи функции на учителите (7,5%).

2. Ролята на директора при определяне на индивидуалното трудово възнаграждение - въпреки, че се отчита обективност и прозрачност при определяне на работните заплати и спазване на Вътрешните правила за работните заплати (56,9%), според близо 30 % от анкетираните обаче е налице субективизъм в оценка, в резултат на делегираните на директора правомощия.

3. По отношение на предоставяне на отчет за изпълнение на бюджета – тревожни са данните, че близо една четвърт от анкетираните отговарят, че информацията се предоставя веднъж годишно (11,5%), само при изрично поискване (5,2%) или изобщо не се предоставя (6,9%)

4. Повече от половината от анкетираните знаят, че в тяхната образователна институция през предходната година е формиран преходен остатък, но ½ от тях не са запознати с неговия размер, въпреки че става въпрос за значителен финансов ресурс.

## V. СОЦИАЛНИ И ИКОНОМИЧЕСКИ ПОСЛЕДИЦИ ОТ СДБ ОЦЕНКИ НА ДИРЕКТОРИТЕ

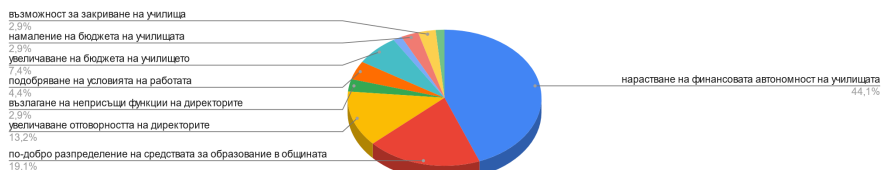
В

Q1

С какво свързвате преди всичко прилагането на системата на делегираните бюджети?

За директорите СДБ е преди всичко повишаване на финансовата автономност на училището (44,1% от анкетираните). Част от тях оценяват и възможността за по-добро разпределение на местно ниво (19,1%) и само 7,4 % намират пряка връзка с увеличаване на бюджета.

Като негативни ефекти се очертават: преди всичко увеличаване на отговорностите за 13,2% от анкетираните и потенциалната заплаха от закриване на училища – 2,9 %.



В

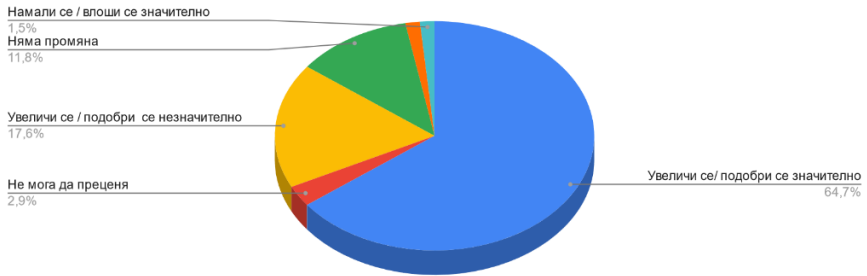
Q2

Каква е оценката Ви по посочените характеристики като резултат от въвеждането на системата на делегираните бюджети в училище?

Преобладаващата част от директорите 64,7% намират, че е налице значително увеличение на основната работна заплата в резултат на СДБ.

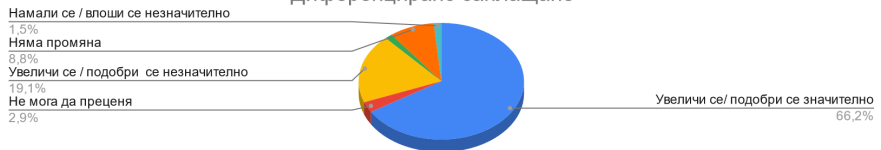
Незначително увеличение е настъпило според (17,6%), а 11,8 % смятат, че „няма промяна“.

### Основна заплата



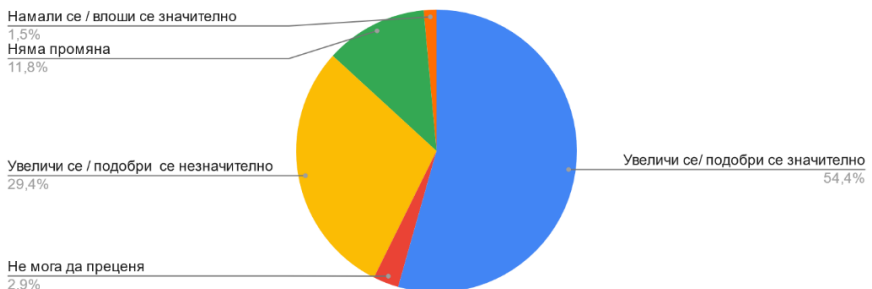
Подобно е и разпределението на оценките по параметъра „диференцирано заплащане“ (разликите се в няколко процентни пункта).

### Диференцирано заплащане



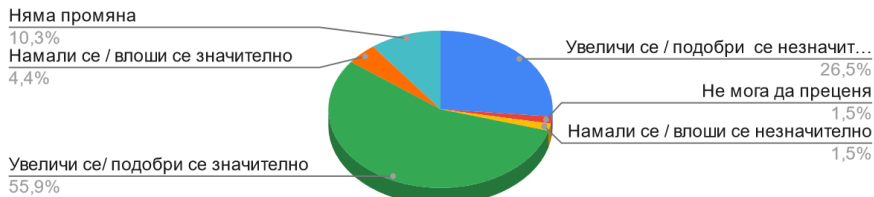
Профилът на мненията по отношение на влиянието на СДБ върху социалните плащания е разнопосочен. Степента на позитивизъм спрямо горните два параметъра намалява – общо 54,4% от анкетираните директори. Нарастват броя на отговорилите с „увеличи се незначително“ - 29,4 % и „няма промяна“ - 11,8%.

### Социални плащания



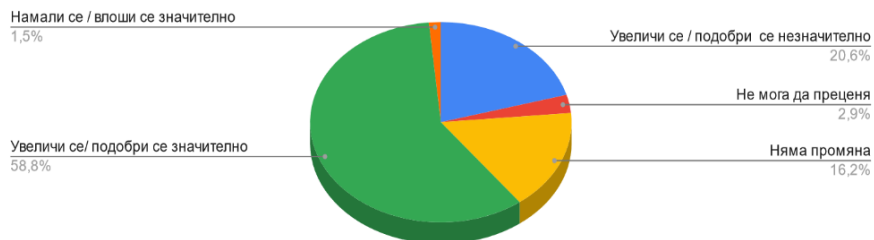
Преобладава категоричното мнение, че СДБ значително подобрява материална база (55,9%). 10,3% от анкетираните считат, че няма промяна.

### Материална база



Подобна е оценката за влиянието върху условията на труд – 58,8 % от анкетираните, но същевременно 16,2 % намират, че няма промяна.

### Условия на труд

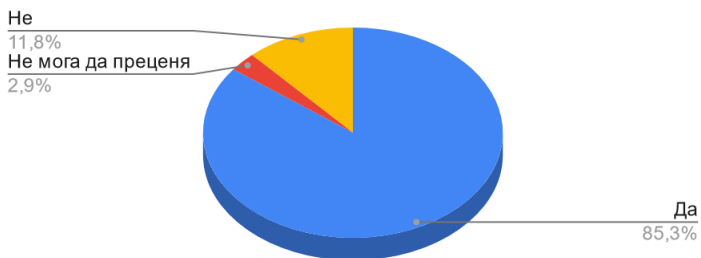


**В**

**Q3**

**Повиши ли финансовата автономност на училището системата на делегираните бюджети?**

Отговорите потвърждават оценката от въпрос - Q1. За преобладаващата част от училищните ръководители - 85,3% финансовата автономност е повишена в резултат на СДБ.

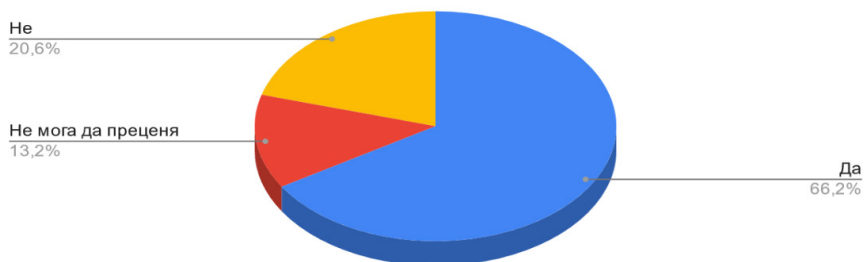


**В**

**Q4**

**Приемате ли, че системата на делегираните бюджети оптимизира разпределението на средствата за образование във Вашата община?**

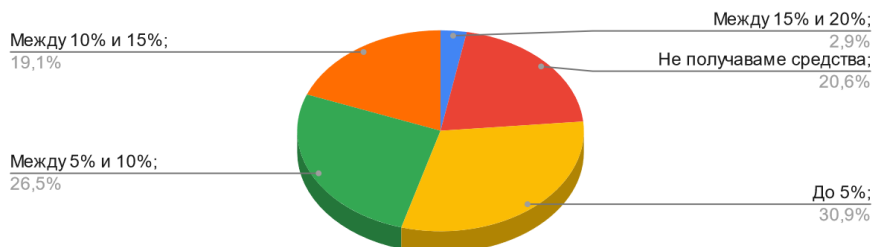
Значително по-слаба е поляризацията на оценките по този въпрос спрямо въпрос - Q3. В по-голяма част от общините възприетият механизъм на разпределение на средствата за училищата се оценява позитивно (66,2%). Значителен е дялът на тези, които изказват съмнения по отношение на оптималното разпределение (20,6%).



**В****Q5**

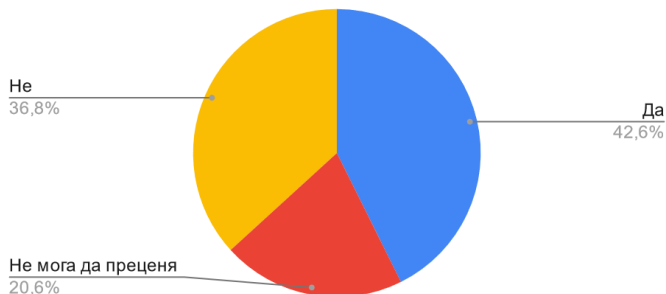
### Какъв е размерът на средствата получени по допълнителните компоненти на формулата (за 2022 г.)? (%)

Използваният механизъм на разпределение по формула преразпределя до 5% от допълнителните компоненти в 30,9 % от училищата; между 5-10% - получават 26,5% от тях; но една пета – не получават средства (20,6%).

**В****Q6**

### Достатъчно ли е приетото съотношение между основните и допълнителните компоненти на формулата, за да се отрази спецификата на работата от гл.т. на разходите?

Макар механизмът като цяло да е оценен преобладаващо позитивно от директорите и те да намират приетото съотношение между основните и допълнителни компоненти на формулата за достатъчно, така че да покрива разходите по дейността, над една трета от директорите на този въпрос отговарят отрицателно.





В

Q6 x Q5

**Q6 - Достатъчно ли е приетото съотношение между основните и допълнителните компоненти на формулата за да се отрази спецификата на работата от гл. т. на разходите?  
Q5 - Какъв е размерът на средствата получени по допълнителните компоненти на формулата (за 2022 г.)?**

Достатъчно ли е приетото съотношение между основните и допълнителните компоненти на формулата за да се отрази спецификата на работата от гл. т. на разходите?	(по) размер на средствата получени по допълнителните компоненти на формулата (за 2022 г.)				
	Не получаваме средства	До 5%	Между 5% и 10%	Между 10% и 15%	Между 15% и 20%
Да	64,3 %	66,7 %	72,2 %	61,5 %	50 %
Не	14,3 %	23,8 %	22,2 %	15,4 %	50 %
Не мога да преценя	21,4 %	9,5 %	5,6 %	23 %	

Преобладават позитивните нагласи по отношение на формираното съотношение между основни и допълнителни компоненти на формулата и получените средства. Това мнение е споделено дори в групата училища, които не получават средства.

В

Q7

**Каква промяна е необходима на преразпределителните компоненти на формулата?**

Очевидна е необходимостта от усъвършенстване на възприетите формули (над 60 % от анкетираните). Мненията са разнопосочни - за по-голямата част тях тя следва да се осъществи чрез включването на допълнителни компоненти (за 35,3% от анкетираните); според други – компонентите трябва да се минимизират (26,5 %). Една пета считат, че промяна не е необходима.

смяна на основен компонент, например основно да бъде сумата за издръжка на пар...

7,3%

Не е необходима промяна

19,1%

Формулата трябва да се опрости (минимален брой компоненти)

26,5%



Формулата трябва да включва и други компоненти

35,3%

Не мога да преценя

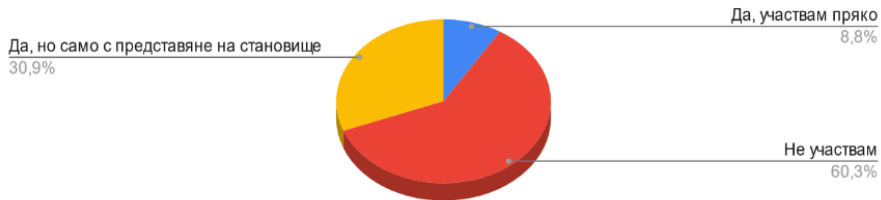
14,7%

В

Q8

**Участвате ли при определяне на допълнителните компоненти на формулата в общината?**

Повече от половината от директорите (60,3 %) не участват в процеса на определяне на допълнителните компоненти на формулата. Само 8,8 % участват пряко и 30,9% - консултативно.



В

Q7 x Q8

**Q7 - Каква промяна е необходима на преразпределителните компоненти на формулата?  
Q8 - Участвате ли при определяне на допълнителните компоненти на формулата в общината?**

Каква промяна е необходима на преразпределителните компоненти на формулата?	(по) участие на директорите при определяне на допълнителните компоненти на формулата		
	Не участвам	Да, участвам пряко	Да, но само с представяне на становище
Не е необходима промяна	26,9 %		9,6 %
Формулата трябва да се опрости (минимален брой компоненти)	24,4 %	33,3 %	33,3 %
Формулата трябва да включва и други компоненти	31,7 %	66,6 %	42,4 %
Не мога да преценя	17,1 %		14,4 %

Директорите, които не са включени в определянето на компонентите, както и тези които представят становище, очаквано виждат необходимостта от промяна чрез включването на допълнителни компоненти във формулата - съответно 31,7 % и 42,4 %.

Същото мнение споделят и директорите, които участват пряко.

**В**

Q4 x Q7

**Q4 - Приемате ли, че системата на делегираните бюджети оптимизира разпределението на средствата за образование във вашата община?  
Q7 - Каква промяна е необходима на преразпределителните компоненти на формулата?**

<b>Приемате ли, че системата на делегираните бюджети оптимизира разпределението на средствата за образование във вашата община?</b>	<b>(според) оценка за необходимата промяна на преразпределителните компоненти на формулата</b>			
	<b>Не е необходима промяна</b>	<b>Формулата трябва да се опрости</b>	<b>Формулата трябва да включва и други компоненти</b>	<b>Не мога да преценя</b>
Да	84,7%	73,7%	50%	80%
Не	7,7%	21%	26,9%	10%
Не мога да преценя	7,7%	5,3%	23,1%	10%

Независимо от гледната точка за необходимите промени във формулата, преобладаваща е позитивната оценка на СДБ като финансов механизъм за оптимизиране средствата за образование на общинско равнище.

**В****Q9**

## Смятате ли, че системата на делегираните бюджети стимулира реализирането на собствени приходи?

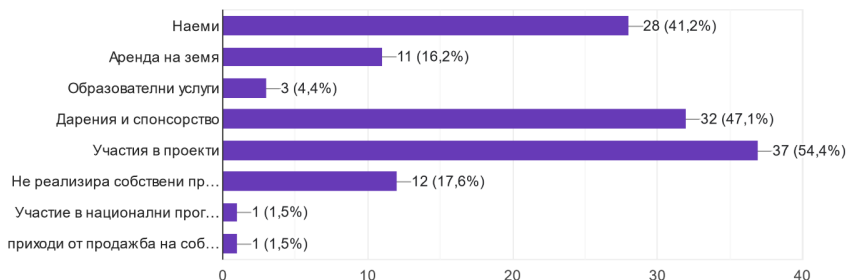
Мнението, че автономността стимулира реализирането на собствени приходи споделят 51,5 % от директорите, но една трета не са съгласни с това.

**В****Q10**

## От кои от посочените източници реализирате приходи?

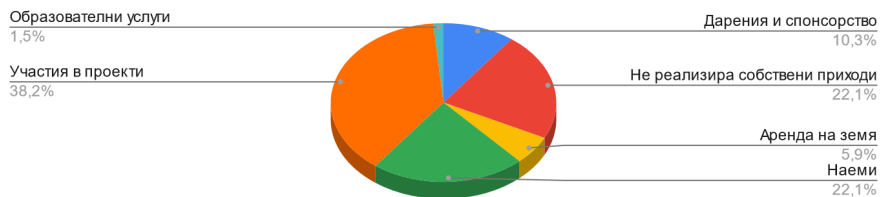
Основната част от анкетираните посочват като източник участието в проекти (54,4%). В 41,2 % от училищата се отдава имущество под наем; а 47,1 % разчитат на дарители и спонсори. Посочилите като източник арендуване на земя са 16,2% и образователните услуги 4,4%. Не са малко училищата, които не използват възможностите на финансовата автономност – 17,6% не реализират собствени приходи.

Процентите са повече от 100, т.к. анкетираните са дали повече от един отговор.



**В****Q11****Кой е основният източник на реализираните приходи (през 2022 г.)?**

В структурата на източниците основен дял имат проектните ресурси (38,2%), следвани от наемните средства (22,1%) и средствата от дарители и спонсори (10,3%). Арендата на земя и особено образователните услуги като източници имат малък относителен дял в общата структура - съответно 5,9% и 1,5%. Може да се направи извода, че мениджърската активност на този етап е насочена предимно към проектно финансиране и изключително слаба по отношение на дейности свързани с предоставянето на образователни услуги).

**В****Q11 x Q26**
**Q11 - Кой е основният източник на реализираните приходи (през 2022 г.)?**  
**Q26- Вид на училището, в което работите?**

Най-голям процент от респондентите отговарят, че проектите са основен източник на собствени средства. По видове училища съответно това е валидно за 37,5 % от ОУ, 36,9 % от СУ-та, 36,4% от ПУ и 54,5 % от ДГ.

Втори по значимост източник са наемите като най-широко от тази възможност се използват 46,7 % - ОУ, ПУ (26,7%) и ДГ (13,3 %).

За ОУ значение имат и приходите от аренда.

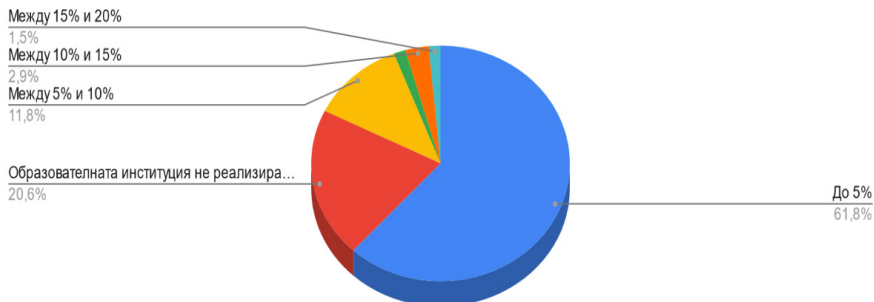
Обезпокоителен е фактът, че 26,7 % от ОУ, 46,7 % от СУ и 6,7 % от ПУ не реализират собствени приходи.

Източници на собствени приходи	Отговори по вид на училището						Всичко по източници
	НУ	ОУ	СУ	ПГ	Други	ДГ	
Наеми		7	1	4	1	2	15
Аренда на земя		4					4
Образователни услуги			1				1
Дарения и спонсорство			3	2	1	1	7
Участия в проекти		9	7	4		6	26
Не реализира	1	4	7	1		2	15
<b>Всичко по вид училище</b>	<b>1</b>	<b>24</b>	<b>19</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>68</b>

**В**
**Q12**

**Какъв е дялът на собствените приходи в процент от бюджета на училището (за 2022 г.)?**

Преобладаваща част от училищата реализират изключително нисък обем собствени приходи (до 5%) или тези които не реализират такива са общо 82,4%. Между 5-15% приходи реализират 11,8 % от училищата, над 15% относителен дял на собствените приходи от бюджета реализират под 2% от училищата.

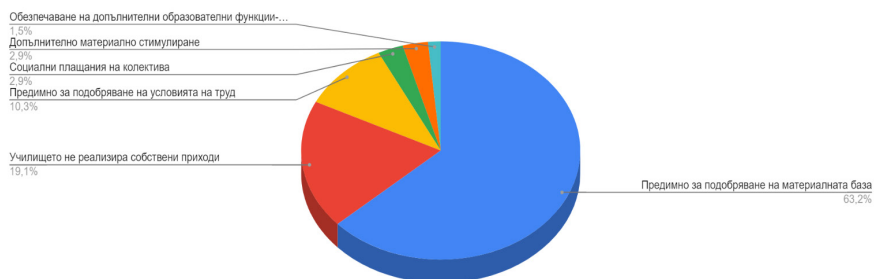


**В**

**Q13**

**За кое от посоченото се разпределят предимно собствените приходи?**

Очевидно връзката «финансова автономност - собствени приходи - материална база» е основана при прилагането на СДБ. Данните сочат, че 63,2% от собствените приходи се използват за подобряване на материалната база и нямат съществено влияние върху други показатели: подобряване на условията на труд (10,3%), социални плащания (2,9%) и ДМС (2,9%).



А

Q12 x Q26

Q12 - Какъв е делът на собствените приходи в процент от бюджета на училището (за 2022 г.)?  
Q26 - Вид на училището, в което работите?

в %

Какъв е делът на собствените приходи в процент от бюджета на училището (за 2022 г.)?	(по) вид на училището								
	НУ	ОУ	СУ	ПУ	Други	ДГ	Защитено	Средищно	Иновативно
До 5%		66,7	52,6	63,6	50	72,7	50	62,5	53,3
Между 5% и 10%		12,5	10,2	9	50	9		6,3	20
Между 10% и 15%			5,3	9					6,7
Между 15% и 20%				9					
Над 20%		4,2					50		
Училището не реализира собствени приходи	100	16,7	31,6	9		18,2		31,2	20

В потвърждение на отговорите от въпрос - Q12 независимо от вида на училището делът на собствените приходи е минимален.

Близко една трета от СУ не реализират собствени приходи, същото се отнася и за повече от 16% от ОУ и 18 % от ДГ, 9 % от ПГ. По отношение на анкетираното НУ не реализира собствени приходи.

Над 20 % приходи реализират само 4,2 % от ОУ.



**В**

Q13 x Q26

**Q13 - За кое от посоченото се разпределят предимно собствените приходи?**  
**Q26 - Вид на училището, в което работите?**

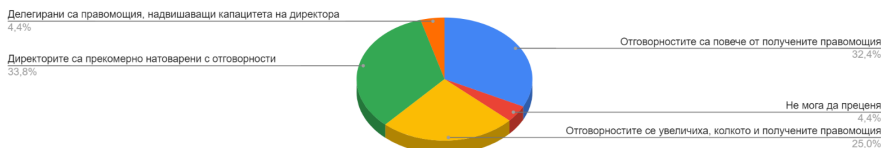
За кое от посоченото се разпределят предимно собствените приходи?	(по) вид на училището								
	НУ	ОУ	СУ	ПУ	Друго	ДГ	Защитено	Средищно	Иновативно
Училището не реализира собствени приходи	100	12,5	31,6	9		18,2		29,4	20
Подобряване на материалната база		66,7	52,6	72,7	100	63,6	100	47	60
Подобряване на условията на труд		20,9	10,6	9				17,6	20
Социални плащания на колектива				9		9			
Допълнително материално стимулиране			5,3			9		5,9	

В преобладаващата част от училищата собствените приходи се разпределят предимно за подобряване на материалната база.

**В****Q14**

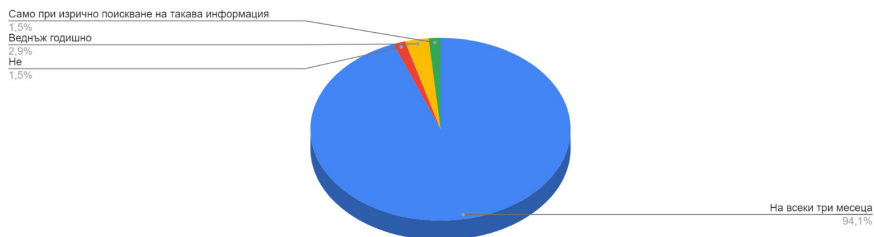
### Имали според Вас баланс между правомощията и отговорностите на директора при системата на делегираните бюджети?

Повече от директорите считат, че балансът между правомощия и отговорности е нарушен, като според голяма част от тях отговорностите надвишават делегираните правомощия (32,4 % от анкетираните). 4,4 % намират, че са делегирани правомощия, които надвишават капацитета на директора.

**В****Q15**

### Отчита ли ръководството на училището пред Педагогическия съвет планирането и изразходването на бюджета?

Повсеместна и утвърдена е практиката за периодично отчитане на директорите пред педагогическия колектив (в 94,1% от училищата това става на всеки три месеца).

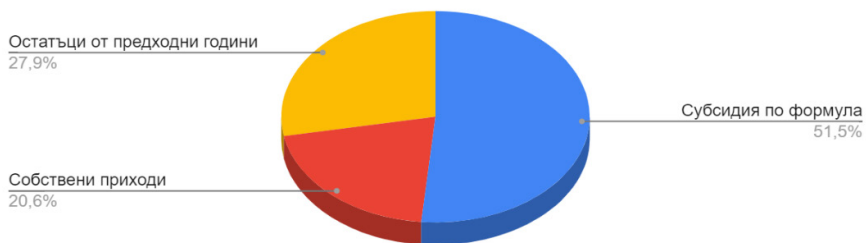


**Кой от изброените източници за финансиране на капиталовите разходи на училището може да посочите като основен в следните направления?**

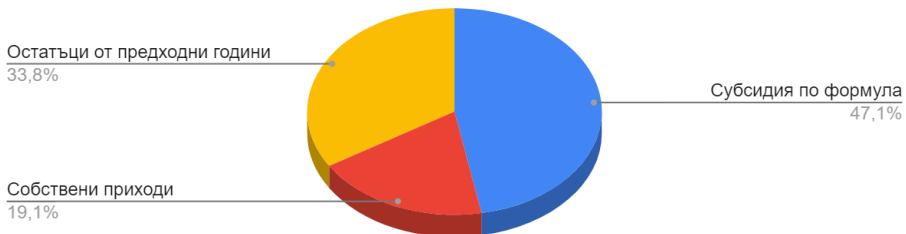
Очевидно все още училищата разчитат предимно на субсидията за финансиране на капиталовите разходи. Видно е, че преходните остатъци участват със значителен дял във финансирането и на основните ремонти (27,9 %) и на придобиването на материални активи (33,8%).

Незначителен е дялът на училищата, които разчитат на собствените приходи за финансиране на капиталовите разходи.

#### Основни ремонти



#### Придобиване на дълготрайни активи

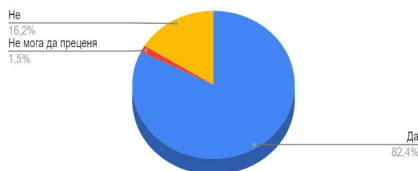


(В %)

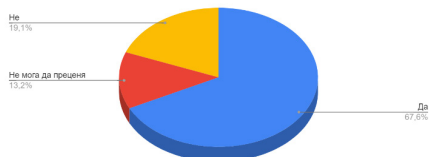
Директорите са категорични, че със СДБ са им делегирани прекалено много отговорности (82,4% от анкетираните); критериите за оценка на резултатите от труда не отразяват тези отговорности (67,6%) и заплащането не кореспондира с тях (76,5 %).

По отношение на прилагането на СДБ: 57,4 % считат, че допълнителните компоненти на формулата за разпределение не отразяват спецификата на училището; въпреки, че една трета от директорите са отговорили, че не притежават управленска квалификация, повече от половината от тях не са съгласни, че квалификацията им е недостатъчна за делегираните им функции по СДБ (57,4 %) и само една четвърт приемат, че квалификацията им в тази област е недостатъчна; 11,8 % имат проблеми с комуникацията с по-високите нива на фискална децентрализация; 72,1% от анкетираните – не изпитват подобни затруднения.

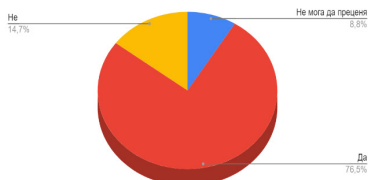
На директорите са делегирани прекалено много отговорности



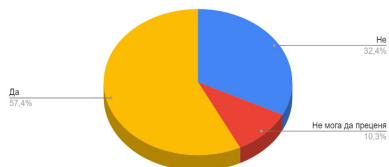
Критериите за оценка на резултатите от труда на директорите не отразяват техните отговорности за прилагане на делегираните бюджети



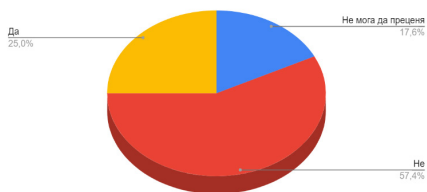
Заплащането на директорите не съответства на техните отговорности



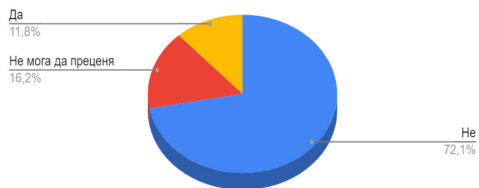
Допълнителните компоненти на формулата не отразяват спецификата на училището



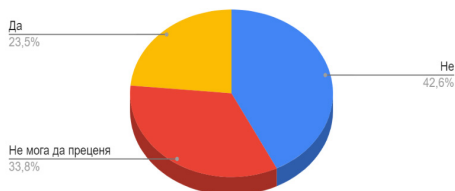
Директорите нямат достатъчна квалификация за делегираните им функции по системата на делегираните бюджети



Комуникацията с първостепенния разпоредител с бюджетни кредити е затруднена



Местната нормативна база е непълна



**В**

**Q18**

**Отразяват ли вътрешните правила за работната заплата спецификата на образователната институция?**

За разлика от педагогическите специалисти, мнението на директорите, че това става на основата на приети вътрешни правила за работната заплата е доста категорично – 60,3% от анкетираните директори споделят този отговор.

ВПРЗ не се зачитат от Началник отдел "ХД"към Общината

1,5%

Не, те повтарят разпоредбите на нормативните документи

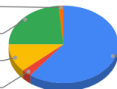
23,5%

Да, но не се вземат пред вид при определянето на индивидуални...

11,8%

Не мога да преценя

2,9%

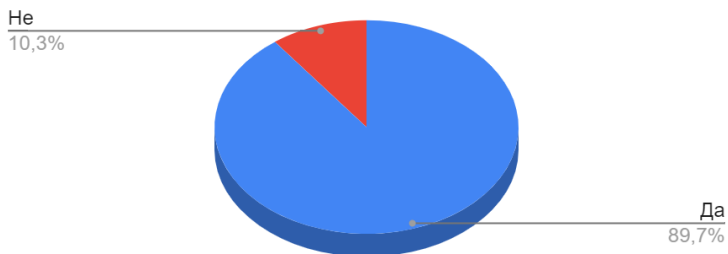


Да, и на тяхна основа се определят индивидуалните заплати и ДТВ

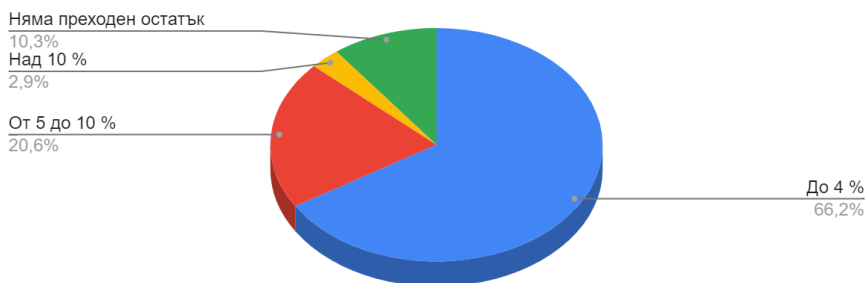
60,3%

**В****Q19**

**Във Вашата образователна институция през предходната година има ли формиран преходен остатък?**

**(в %)****В****Q20**

**Ако във Вашата образователна институция е формиран преходен остатък през предходната година, в какъв размер е той?**



89,7 % от анкетираните отговарят, че има формиран преходен остатък, като в 66,2% от образователните институции той е в размер до 4 %.

**В****Q21 и Q22**

### Стимулира ли системата за допълнителни трудови възнаграждения професионалното развитие на учителите / подобряването на резултатите от труда на учителите?

Според по-голяма част от директорите използваната система на допълнителни трудови възнаграждение стимулира в по-голяма степен подобряване на резултатите от труда, отколкото професионалното развитие (съответно 75% и 70,6% от анкетираните).

#### СТИМУЛИРА ЛИ СИСТЕМАТА ЗА ДТВ ПРОФЕСИОНАЛНОТО РАЗВИТИЕ НА УЧИТЕЛИТЕ?

Не съществува система за допълнителни трудови възнаграждения  
2,9%

Не

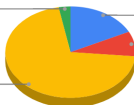
17,6%

Не мога да преценя

6,8%

Да

70,6%



#### СТИМУЛИРА ЛИ СИСТЕМАТА ЗА ДТВ ПОДОБРЯВАНЕТО НА РЕЗУЛТАТИТЕ ОТ ТРУДА НА УЧИТЕЛИТЕ?

Не съществува система за допълнителни трудови възнаграждения  
1,5%

Не

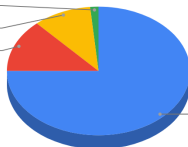
10,3%

Не мога да преценя

13,2%

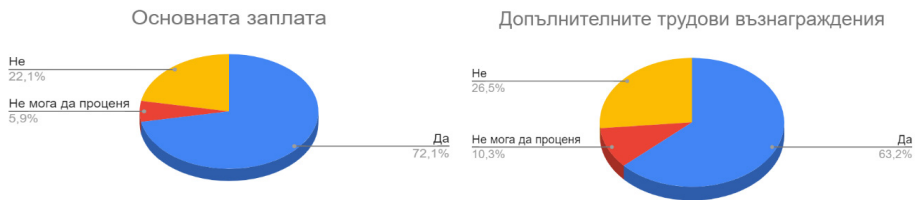
Да

75,0%

**А****Q23**

### Смятате ли, че начина на определяне на индивидуалното трудово възнаграждение се приема като справедливо от педагогическите специалисти?

Директорите оценяват нагласите на учителите по отношение на определянето на индивидуалните възнаграждения – основни и допълнителни – като позитивни (съответно 72,1% и 63,2% от анкетираните). Но близо една пета от ръководителите смятат, че този начин не е приемлив за учителите (по двата показателя съответно – 22,1% и 26,5%).

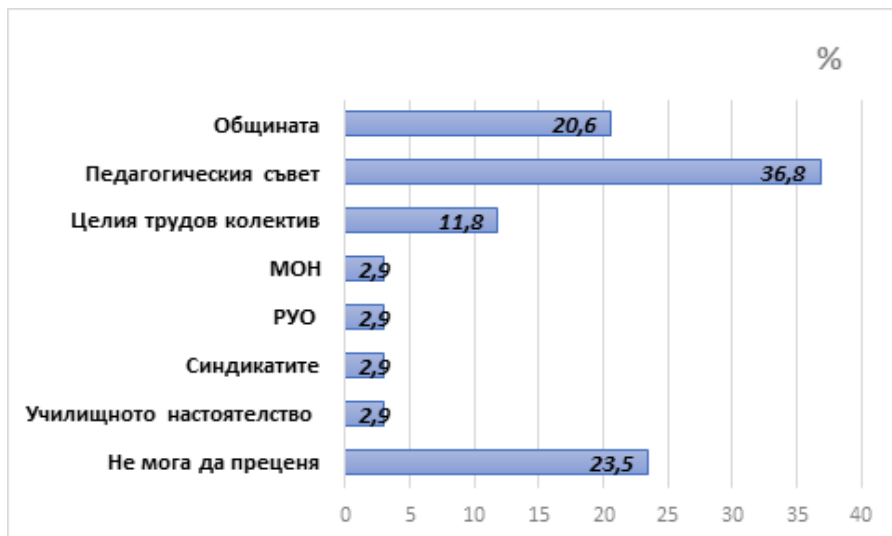


**A**

**Q24**

**Кой следва да контролира директора при определяне на индивидуалното трудово възнаграждение?**

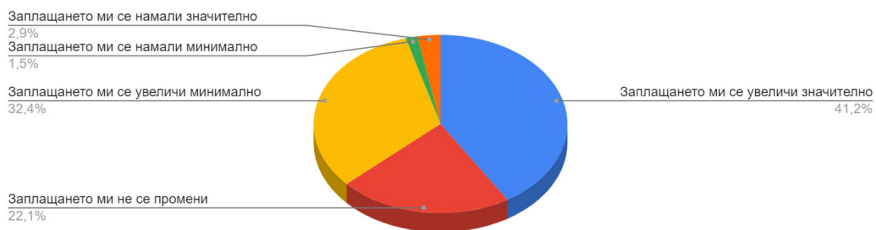
Директорите са разделени в мненията си по отношение на контрола при определянето на заплатите: 36,8% считат, че той следва да се осъществява от педагогическия съвет, а 20,6% - намират, че общината е тази която следва да има контролните функции. Близо една четвърт (23,5 %) отговарят, че не могат да преценят.





## Промени ли се заплащането Ви в резултат на въвеждането на системата на делегираните бюджети?

По-малко от половината от директорите (41,2%) намират, че СДБ значително е увеличила индивидуалното им заплащане; според една трета такава връзка има, но увеличението се определя като незначително. Над една четвърт не намират разлика или забелязват негативни тенденции.



Данните и аналитичните оценки за нагласите на директорите към СДБ фокусирано върху финансовата децентрализация, оптимизацията на разпределението на средствата за образование, заплащането и условията на труд дават основание за следните обобщения в две посоки:

### Позитивни оценки:

1. Системата на делегираните бюджети се свързва предимно с нарастването на финансовата автономност на училищата и увеличаване на отговорностите на директорите;
2. Повечето от директорите разглеждат СДБ като надежден механизъм за оптимизиране на средствата за образование в общините;
3. Финансовата автономност дава възможност за реализиране на собствени приходи, но към настоящият момент техният относителен дял е малък, а реализирането им – спорадично;
4. Основна част от собствените приходи насочват за подобряване на материалната база, като при финансирането на капиталовите разходи се разчита предимно на субсидията;

5. В повечето от училищата е въведена регулярна отчетност по изпълнението на бюджета;

6. Създадена е добра вътрешна организация на работната заплата и преобладаващата част от директорите намират, че начинът на разпределение на средствата в училище е удовлетворителен за учителите.

### **Негативни оценки:**

1. Налице са резерви по възприетото съотношение на формулата като достатъчно за поемане на разходите в училищата;

2. Преобладаващата част от директорите намират за необходимо включването на допълнителни компоненти във формулата. Това е свързано и с факта, че голяма част от тях не участват в нейното определяне, или участват косвено;

3. Източниците на собствени приходи имат предимно пасивен характер и показват ниска мениджърска активност;

4. Според директорите СДБ води до увеличаване на техните отговорности.

## **VI. СИСТЕМАТА НА ДЕЛЕГИРАНИТЕ БЮДЖЕТИ – СЪПОСТАВЯНЕ**

Съпоставянето на резултатите от анкетното проучване за двете групи – директори и педагогически специалисти - дава основание за някои важни от гледна точка на управлението изводи:

1. Постигната е в голяма степен информираност на учителските колективи за основни аспекти на финансовата децентрализация, за прилагането на СДБ, както и за някои основни нейни елементи (източници на приходи, начина на тяхното разпределение и др.).

2. В голяма част от училищата е изградена добра финансова и по-специално бюджетна прозрачност и отчетност на училищното ръководство пред колектива.

3. По редица важни въпроси, обект на настоящото проучване, е налице сходност в оценките на директорите и педагогическите специалисти. Така например еднопосочна е оценката на двете групи анкетиращи по отношение на:

- *Преобладаващо и двете групи отчитат увеличение в индивидуалното им заплащане като резултат на СДБ;*

- *Подобряването на материалната база и оценката за влиянието на СДБ върху нея;*

- *Добра финансова отчетност и наличието на вътрешни правила за определяне на работната заплата.*

4. Същевременно по някои въпроси се забелязва, че педагогическите специалисти и директорите оценяват нееднозначно редица практически решения и ефекти от прилагането на СДБ, а именно:

- *За директорите СДБ е преди всичко повишаване на финансовата автономност и бюджета на училището, свързано и с увеличаване на техните отговорности. Педагогическите специалисти, макар да виждат като пряк резултат - увеличеният бюджет, свързват СДБ с превишаване на правомощия на директорите. Част от тях допускат, че е възможно и закриване на училища;*

- *Повече от половината от анкетираните педагогически специалисти дават оценка за удовлетвореността си от начина на определяне на заплащането (основно и допълнително) в училище; според повече от 2/3 от директорите, този начин е приемлив за учителите;*

- *Според половината от анкетираните учители условията на*

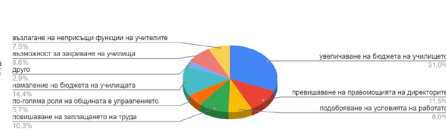
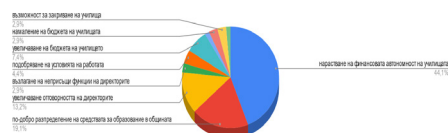
труд са се подобрили значително, такава оценка е дадена от 2/3 от директорите;

- И двете групи анкетирани са посочили стимулиращото въздействие на допълнителните трудови възнаграждения спрямо професионалното израстване и условията на труд.

Като цяло анкетата дава основание да се направи извод, че не доминира силно разминаване на позициите и оценките по поставените въпроси.

Графиките по-долу детайлизират този извод.

<p><i>Директори</i></p> <p><b>Q1: С какво свързвате преди всичко прилагането на системата на делегираните бюджети? (в %)</b></p>	<p><i>Педагогически специалисти</i></p> <p><b>Q1: С какво свързвате преди всичко прилагането на системата на делегираните бюджети? (в %)</b></p>
--	--



Налице е сходимост в принципната оценка на СДБ – за директорите това е нарастване на финансовата автономност и свързаните с нея персонални отговорности; за педагогически специалисти възможност за увеличаване на бюджета, разглеждан през призмата на нарастване на доходите и подобряване на условията на труда.

Учителите виждат по-големи потенциални заплахи в системата, като закриване на училища и превишаване правомощията на директорите.

## Директори

**Q2: Каква е оценката Ви по посочените характеристики като резултат от въвеждането на системата на делегираните бюджети? (в %)**



## Педагогически специалисти

**Q2: Каква е оценката Ви по посочените характеристики като резултат от въвеждането на системата на делегираните бюджети? (в %)**



Профилите на оценките са сходни – според 2/3 от директорите и 1/3 от учителите заплащането се е увеличило значително.

## Директори

**Q2: Каква е оценката Ви по посочените характеристики като резултат от въвеждането на системата на делегираните бюджети? (в %)**

## Педагогически специалисти

**Q2: Каква е оценката Ви по посочените характеристики като резултат от въвеждането на системата на делегираните бюджети? (в %)**



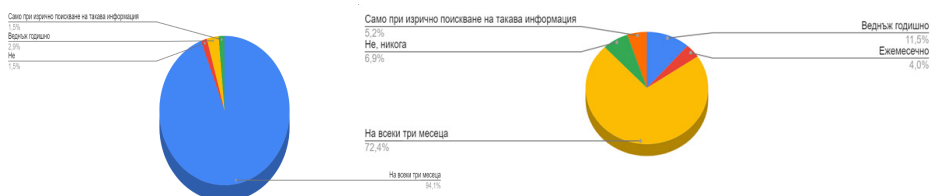
На фона на общото позитивно мнение за наличие на връзка между СДБ и материалната база и условията на труд, оценките на директорите са по-категорични. Учителите са по-критични при изразяване на мнението си особено по отношение на условията на труд.

## Директори

**Q15: Отчита ли ръководството на училището пред педагогическия съвет планирането и изразходването на бюджета? (в %)**

## Педагогически специалисти

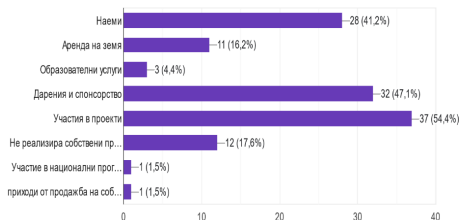
**Q4: Отчита ли се ръководството на училището пред педагогическия съвет за планирането и изразходването на бюджета на училището? (в %)**



Директорите са категорични, че отчитането става съгласно изискванията на нормативната база, докато около 24 % от педагогически специалисти изказват мнението си, че това се случва - един път годишно (11,5 %), само при изрично искане (5,2%), или изобщо не се случва (6,9 %).

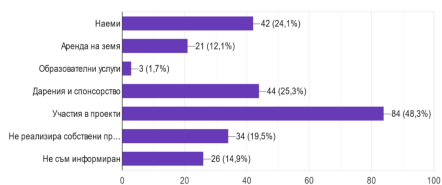
## Директори

**Q10: От кои от посочените източници реализирате приходи? (в %)**



## Педагогически специалисти

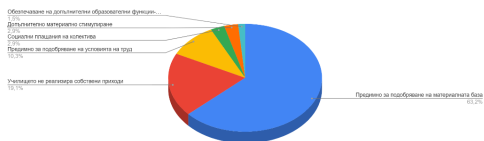
**Q5: Реализира ли Вашето училище собствени приходи и от какви източници? (в %)**



Сходните профили показват, че педагогически специалисти в повечето случаи са информирани за източниците на приходите в училището.

## Директори

**Q13: За кое от посоченото се разпределят предимно собствените приходи? (в %)**



## Педагогически специалисти

**Q6: Как се разпределят собствените приходи? (в %)**





Има сходство в отговорите на двете групи по отношение на разпределението на собствените приходи. Не можем да не отчетем, че една трета от педагогическите специалисти нямат информация за разпределение на собствените приходи.

### Директори

**Q18: Отразят ли вътрешните правила за работната заплата спецификата на образователната институция? (в %)**

### Педагогически специалисти

**Q8: Отразят ли вътрешните правила за работната заплата спецификата на образователната институция? (в %)**

ВРРЗ не се зачитат от Началник отдел "ЖД" към Общината  
1.3%

Не, те повтарят разпоредбите на нормативните документи  
23.9%

Да, но не се вземат пред вид при определянето на индивидуални...  
11.8%

Не мога да преценя  
2.9%



Да, и на тяхна основа се определят индивидуалните заплати и ДТВ  
60.3%

Има клаузи, които са по-неприемливи от КТД

Не мога да преценя  
0.2%

Да, но не се вземат пред вид при определянето на индивидуалните за...  
9.2%

Не, те повтарят разпоредбите на нормативните документи  
38.2%



Да, и на тяхна основа се определят индивидуалните заплати и ДТВ  
32.2%

Не

1.1%

Съвпадението по преобладаващия отговор „да“ показва, че е налице институционална среда за разпределение на средствата за работна заплата. Приети са вътрешни правила, на чиято основа се определят индивидуалните възнаграждения според една трета от анкетираните учители. Повече от една трета обаче считат че те просто повтарят разпоредбите на нормативните актове.

Отговорите на учителите показват и:

- Наличието на субективизъм при определянето на индивидуалните заплати;
- Неинформираност за начина на определяне на индивидуалните заплати.

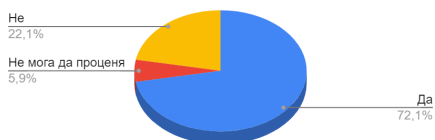
*Директори*

**Q23: Смятате ли че начина на определяне на индивидуалното трудово възнаграждение се приема като справедливо от учителите? (в %)**

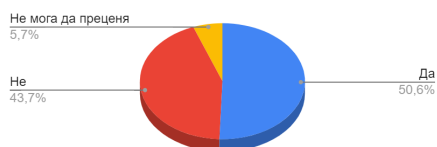
*Педагогически специалисти*

**Q10: Удовлетворен ли сте от начина на определяне на основната заплата / допълнителното възнаграждение? (в %)**

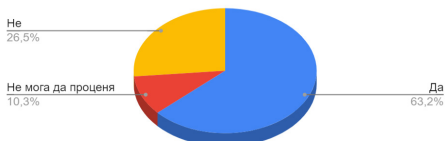
Основната заплата



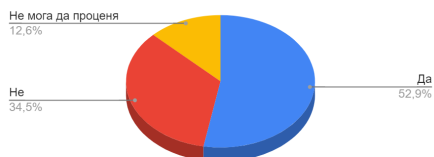
Основната заплата



Допълнителните трудови възнаграждения



Допълнителните трудови възнаграждения



Мненията на двете групи са доста близки. Над половината от анкетираните учители намират начина на определяне на заплатите и допълнителните възнаграждения за удовлетворителни, като по-висок процент от директорите смятат, че учителите приемат начина на определяне на основните и допълнителните възнаграждения.

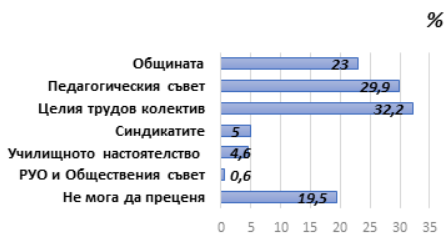
### Директори

**Q24: Кой следва да контролира директора при определяне на индивидуалното трудово възнаграждение? (в %)**



### Педагогически специалисти

**Q11: Кой следва да контролира директора при определяне на индивидуалното трудово възнаграждение? (в %)**



Очаквано учителите зачитат в по-голяма степен ролята на педагогическия съвет (29,9%) и целия колектив (32,2 %) като коректив на дейността на директора по отношение на такъв значим за тях въпрос - като определянето на РЗ. Това мнение споделят над една трета от анкетираните директори, 11 % от директорите считат, че контрол може да бъде упражнен от целия трудов колектив, като една пета от тях намират за удачно контролни функции да има и общината.

## Директори

**Q21 и 22: Стимулира ли системата за допълнителни трудови възнаграждения: (в %)**

## Педагогически специалисти

**Q14 и Q15: Стимулира ли системата за допълнителни трудови възнаграждения: (в %)**

СТИМУЛИРА ЛИ СИСТЕМАТА ЗА ДТВ ПРОФЕСИОНАЛНОТО РАЗВИТИЕ НА УЧИТЕЛИТЕ?

Не съществува система за допълнителни трудови възнаграждения

2,9%

Да

70,6%



СТИМУЛИРА ЛИ СИСТЕМАТА ЗА ДОПЪЛНИТЕЛНИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ ЛИЧНОТО ВИ ПРОФЕСИОНАЛНО РАЗВИТИЕ?

Не

17,0%

Да

83,0%

Не мога да преценя

0,0%

Не съществува система за допълнителни...

27,0%

Не мога да преценя

12,0%



Да

86,0%

СТИМУЛИРА ЛИ СИСТЕМАТА ЗА ДТВ ПОДОБРЯВАНЕТО НА РЕЗУЛТАТИТЕ ОТ ТРУДА НА УЧИТЕЛИТЕ?

Не съществува система за допълнителни трудови възнаграждения

1,3%

Да

70,3%

Не мога да преценя

12,2%



СТИМУЛИРА ЛИ СИСТЕМАТА ЗА ДОПЪЛНИТЕЛНИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ ПОДОБРЯВАНЕТО НА РЕЗУЛТАТИТЕ ОТ ТРУДА?

Не мога да преценя

19,0%

Не съществува систем...

24,0%

Да

56,1%



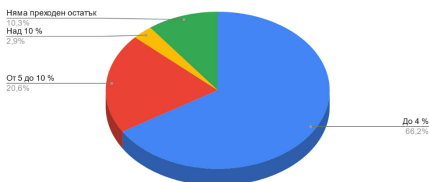
Да

56,0%

Налице е съходство в оценките на двете групи. Над половината от учители намират, че системата за допълнителни трудови възнаграждения стимулира резултатите от труда (56,3%) и професионалното развитие (56,9%). За директорите обаче стимулиращият ефект е силно очертан при това и по двете позиции (съответно 75 % и 70,6% от анкетираните подкрепят тази позиция).

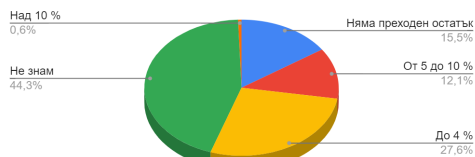
## Директори

**Q19 / 20: Има ли във Вашата образователна институция формиран преходен остатък през предходната година и в какъв размер е той? (в %)**



## Педагогически специалисти

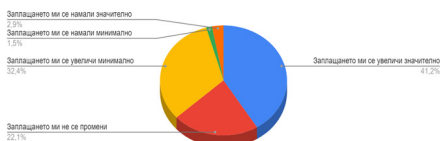
**Q12/13: Има ли във Вашата образователна институция формиран преходен остатък през предходната година и в какъв размер е той? (в %)**



Налице е разминаване на позициите на двете групи, което потвърждава получената информация от въпрос – А Q4, че в не малко част от образователните институции не се предоставя навременна, достъпна и разбираема информация по отношение на планирането и изпълнението на бюджета.

## Директори

**Q25: Промени ли се заплащането Ви в резултат на въвеждането на системата на делегираните бюджети? (в %)**



## Педагогически специалисти

**Q2: Каква е оценката Ви за промяната в заплащането Ви като резултат от въвеждането на системата на делегираните бюджети? (в %)**



При оценката на ефекта на СДБ върху индивидуалното заплащане преобладаваща част - около 41,2% от анкетираните директори и 44,3 % от педагогическите специалисти считат че е налице значително увеличаване на основната им работна заплата.

## VII. РЕЗУЛТАТИТЕ ОТ АНКЕТАТА В СРАВНИТЕЛЕН ПЛАН

Въз основа на направената анкета и сравнението на оценки на директорите и педагогическите специалисти по основни въпроси;

(1). Най-общата оценка е, че **СДБ** се оценява позитивно като инструмент за:

- оптимизиране на разпределението на бюджетните средства между образователните институции на общинско равнище
- повишаване на финансовата автономност на училището.

(2). Потенциалните възможности на **финансовата автономност** и делегираните пълномощия на директорите на образователни институции не се използват пълноценно:

- Реализираните собствени приходи все още не оказват значима роля за повишаване на финансовия капацитет на повечето училища (под 5% от бюджета на училището);

- Мениджърската активност на този етап е насочена предимно към реализирането на приходи от проекти и наеми;

- Значителна част (над 20 %) от училищата не реализират собствени приходи;

- Една част от директорите имат затруднение в комуникацията с по-високите нива на фискална децентрализация. По-малко от 10 % от директорите участват пряко в работата по конструирането на разпределителния механизъм (компонентите на формулата).

(3). Отчита се, че най-силно е влиянието на СДБ върху подобряването **на материалната база**:

- Двете анкетирани групи дават категорична оценка, че е налице значително подобрене;

- Като основна причина за това се посочва реализирането собствените приходи, които се насочват предимно за подобрения в тази посока;

- Наред със субсидията като основен източник за покриване на капиталовите разходи и основните ремонти, използват се и преходните остатъци.

(4). Оценява се като значим ефекта на СДБ върху повишаването на **равнището на заплащане** на учителите и директорите. Създадена е вътрешна организация, прозрачност и отчетност по отношение на начина на определяне на заплащането (основни и допълнителни плащания);

(5). Отбелязва се, че формите на заплащане (основно и диференцирано) **стимулират професионалното развитие и резултатите от труда на педагогическите специалисти**. Макар като основа качествените характеристики на заетите да са добри – висше образование и значителен педагогически опит, то:

- Почти една трета от директорите не притежават допълнителна подготовка в областта на управлението или организацията на образованието (публичните организации), а опитът на 25 % от тях като директор е до пет години. Интересно е обстоятелството, че на този фон само 4,4 % *считат, че са им делегирани правомощия, които надвишават техния капацитет, а една четвърт приемат, че квалификацията им в тази област е недостатъчна;*

- Сред анкетираните учителите, няма такива които нямат квалификационна степен. Анализът на анкетите показва, че системата на ДТВ стимулира личното им професионално развитие .

(6). Като отражение на изведените по-горе несъответствия проведеното изследване категорично потвърди някои **съпътстващи образователната система дълготрайни тенденции:**

- Запазва се високият процент феминизация на учителската професия, като това е валидно и за управленското ниво

- По отношение на професионалния опит - над 70 % от учителите са с дългогодишен педагогически опит (31 % имат стаж над 30 години, 21,3 % - от 26 до 30 години, а 21,8 % над стаж от 16 до 25 години);

- Една четвърт от учителите имат над 25 години стаж, в училището в което работят в момента.

Анализът очерта по-важните проблемни области, в рамките на които предстои да бъде фокусиран дебат и да бъдат търсени решения от всички заинтересовани страни в системата на училищното образование.



Резултатите от анкетите потвърдиха необходимостта от реализирането на посочените в „Анализа - усъвършенстване, мониторинг и оценка на делегираните бюджети в училищното образование“ предложения на СБУ, а именно:

1. Предучилищното, училищното образование и извънучилищните образователни дейности трябва да се запазят като основен приоритет в програмите на политическите партии и в програмата на бъдещото Правителство чрез мерки и политики, включени в законите за държавния бюджет и други нормативни актове, касаещи образованието.

2. Средприоритетите трябва да бъдат предучилищното и училищното образование чрез годишно осигуряване на средства в размер на не по-малко от 4.5-5% от БВП. Това ще гарантира ежегоден ръст на единните разходни стандарт за финансиране на образователните институции с минимум 20 % и запазване на размера на работните заплати в сектора 125% спрямо средната за страната.

3. Необходимо е да бъдат осигурени средства от Държавния бюджет за построяване на нови училища и детски градини, с цел въвеждане на едносменен режим на обучение до 2027 г. и пълен обхват на децата в предучилищна възраст.

4. Необходимо е финансово осигуряване от републиканския бюджет за 2023 година на децата в детски градини (общински и държавни) от 650 лв. на 810 лв. с цел по-качественото им отглеждане, възпитание и социализация.

5. Въвеждане на длъжността „главен учител“ във всички образователни институции отговарящи на необходимите критерии.

6. Правилата за определяне на работните заплати на директорите на училищата, детските градини и центровете за подкрепа на личностното развитие да станат неразделна част от наредбата за определяне на заплатите на учителите и останалия персонал.

7. Във връзка с недостига на учители в образователните институции е необходимо да се стимулират студентите за придобиване на педагогическо образование чрез осигуряване на целеви стипендии и създаване на финансови и морални стимули за задържане на младите учители.

8. Необходимо е да се развият и разширят политиките за повишаване квалификацията и кариерното развитие на педагогическите специалисти.

9. Необходимо е да бъдат разширени политиките за дигитализация в образованието, осъвременяване на училищната среда и осигуряване на

оптимален режим на работа, модернизация на училищните кабинети и изграждане на STEM среда.

10. Необходимо е да се осигури развиване на системата на професионалното дуално образование, като през данъчни облекчения се стимулира бизнеса за по-активно участие и включване в обучението.

11. Развитие и разширяване на политиките, свързани с възпитателната работа в образователната система, извънкласните и извънучилищни форми за изграждане на хуманистична и национално отговорна ценностна система у подрастващите.

12. Необходимо е да се осигури увеличаване с 8% на средствата за оценка на риска в образователните институции и за профилактични дейности на работещите в системата, гарантиращи опазване живота и здравето на децата, учениците и учителите.

### ***Резултатите от проведените анкети показаха още че:***

13. Необходимо е законосъобразно и целесъобразно разходване на средствата по делегираните бюджети и недопускане формирането на високи преходни остатъци. Ефективното управление на делегираните бюджети не води до формиране на голям преходен остатък, а до това средствата да бъдат разходвани по разписания в нормативните актове начин за определените в тях цели.

14. Необходимо е при осъществяването на контрола по отношение управлението на бюджетите на образователните институции да се използват и възможностите на социалния диалог и социалното партньорство. Дадените със Закона за предучилищното и училищното образование множество правомощия (при недостатъчното знания и умения за управлението на делегирания бюджет сред част от директорите), както и абсолютната им самостоятелност без да се упражнява достатъчен контрол върху дейността им често води до нарушаване на диалога и партньорството в образователните институции, включително и до създаване на предпоставки за лоши практики, корупция и др.

15. Необходимо е създаване на ефективни механизми за отчетност, с които първостепенните разпоредители с бюджет да упражняват контрол по отношение на прозрачността при управлението на делегирания бюджет, закоността и целесъобразността при изразходване на средствата.

## Приложения:

### *Приложение А - Анкетна карта за педагогически специалисти*

#### **АНКЕТНА КАРТА ЗА ПЕДАГОГИЧЕСКИ СПЕЦИАЛИСТИ**

**Q1. С какво свързвате преди всичко прилагането на системата на делегираните бюджети?**

*Отбележете само един отговор*

- а. увеличаване на бюджета на училището
- б. повишаване на заплащането на труда
- в. подобряване на условията на работата
- г. по-голяма роля на общината в управлението
- д. превишаване на правомощията на директорите
- е. намаление на бюджета на училищата
- ж. възлагане на неприсъщи функции на учителите
- з. възможност за закриване на училища
- и. Друго: .....

**Q2. Каква е оценката Ви по посочените характеристики като резултат от въвеждането на системата на делегираните бюджети?**

*Отбележете по един отговор на всеки ред*

	Увеличи се/ подобри се значително	Увеличи се / подобри се незначително	Няма промяна	Намали се/ влоши се незначително	Намали се / влоши се значително	Не мога да преценя
Основна заплата						
Диференцирано заплащане						
Социални плащания						

Материална база						
Условия на труд						

**Q3. Удовлетворени ли сте от:**

*Отбележете по един отговор на всеки ред*

	Да	Не	Не мога да преценя
Основната заплата			
Диференцираното заплащане			
Социалните плащания			
Материалната база			
Условията на труд			

**Q4. Отчита ли се ръководството на училището пред педагогическия съвет за планирането и изразходването на бюджета на училището?**

*Отбележете само един отговор*

- а. Не, никога
- б. Веднъж годишно
- в. На всеки три месеца
- г. Ежемесечно
- д. Само при изрично поискване на такава информация

**Q5. Реализира ли Вашата образователна институция собствени приходи и от какви основни източници?**

*Отбележете толкова източници, колкото е необходимо*

- а. Наеми;
- б. Аренда на земя;
- в. Образователни услуги;
- г. Дарения и спонсорство;
- д. Участия в проекти;
- е. Не реализира собствени приходи;
- ж. Не съм информиран

**Q6. Ако сте отговорили положително на предходния въпрос, то как се разпределят собствените приходи?**

*Отбележете само един отговор*

- а. Предимно за подобряване на материалната база
- б. Предимно за подобряване на условията на труд
- в. Предимно за допълнително материално стимулиране
- г. Нямам информация за разпределянето на собствените приходи

**Q7. Как се определят индивидуалните трудови възнаграждения в образователната институция?**

*Отбележете само един отговор*

- а. От директора, самостоятелно
- б. От директора съвместно с комисия
- в. От директора, под контрол на финансиращия орган
- г. Централизирано, по договаряне със синдикатите
- д. Нямам информация

**Q8. Отражават ли вътрешните правила за работната заплата спецификата на образователната институция?**

*Отбележете само един отговор*

- а. Не, те повтарят разпоредбите на нормативните документи
- б. Да, и на тяхна основа се определят индивидуалните заплати и ДТВ
- в. Да, но не се вземат пред вид при определянето на индивидуалните заплати и ДТВ
- г. Не мога да преценя
- д. Друго:.....

**Q9. Как оценявате ролята на директора при определянето на индивидуалното трудово възнаграждение?**

*Отбележете само един отговор*

- а. Възнаграждението се определя обективно, прозрачно и в рамките на предоставените законови правомощия на директорите
- б. Делегираните правомощия дават възможност за субективизъм при оценяването от страна на директора
- в. Не мога да преценя
- г. Друго: .....

**Q10. Удовлетворен ли сте от начина на определяне на:**

*Отбележете по един отговор на всеки ред*

	Да	Не	Не мога да преценя
Основната заплата			
Допълнителни трудови възнаграждения			

**Q11. Кой според Вас следва да контролира директора при определяне на индивидуалното трудово възнаграждение?**

*Отбележете толкова отговори, колкото е необходимо*

- а. Общината
- б. Педагогическият съвет
- в. Училищното настоятелство
- г. Целият трудов колектив
- д. Не мога да преценя
- е. Друго: .....

**Q12. Има ли във Вашата образователна институция през предходната година формиран преходен остатък?**

*Отбележете само един отговор*

- а. Да
- б. Не
- в. Не знам

**Q13. Ако във Вашата образователна институция е формиран преходен остатък през предходната година, в какъв размер е той?**

*Отбележете само един отговор*

- а. До 4 %
- б. От 5 до 10 %
- в. Над 10 %
- г. Не знам

**Q14. Стимулира ли системата за допълнителни трудови възнаграждения личното ви професионално развитие?**

*Отбележете само един отговор*

- а. Да
- б. Не
- в. Не мога да преценя
- г. Не съществува система за допълнителни трудови възнаграждения
- д. Друго:.....

**Q15. Стимулира ли системата за допълнителни трудови възнаграждения подобряването на резултатите от труда?**

*Отбележете само един отговор*

- а. Да
- б. Не
- в. Не мога да преценя
- г. Не съществува система за допълнителни трудови възнаграждения
- д. Друго: .....

**Q16. В каква образователна институция работите?**

*Отбележете по един отговор*

- а. Начално училище
- б. Основно училище
- в. Средно училище
- г. Профилирана гимназия
- д. Професионална гимназия
- е. Обединено училище
- ж. Друго:

**Q17. Вашата образователна институция попада ли в някоя от следните категории?**

*Отбележете по един отговор*

- а. Средищно училище
- б. Защитено училище
- в. Иновативно училище
- г. Нито едно от посочените



***Q18. Група община според диференциацията на единните разходни стандарти:***

*Отбележете само един отговор*

- а. Първа група
- б. Втора група
- в. Трета група
- г. Четвърта група
- д. Пета група
- е. Шеста група
- ж. Седма група
- з. Осма група

***Q19. Моля посочете вашата възраст:***

- а. под 25 г.
- б. от 25 до 35 г.
- в. от 36 до 45 г.
- г. от 46 до 55 г.
- д. от 56 до 65 г.
- е. над 66 г.

***Q20. Моля посочете вашия пол:***

- а. Мъж
- б. Жена

***Q21. От колко години работите в системата на образованието?***

- а. до 5 г
- б. от 6 до 10 г.
- в. от 11 до 15 г.
- г. от 16 до 25 г.
- д. от 26 до 30 г.
- е. над 30 г.

**Q22. От колко години работите в настоящата образователна институция?**

- а. по-малко от 5 г.
- б. от 6 до 10 г.
- в. от 11 до 15г.
- г. от 16 до 25 г.
- д. над 25 г.

**Q23. Каква длъжност заемате?**

- а. Учител
- б. Старши учител
- в. Главен учител
- г. Друга .....

**Q24. Каква квалификационна степен притежавате?**

- а. Първа ПКС
- б. Втора ПКС
- в. Трета ПКС
- г. Четвърта ПКС
- д. Пета ПКС

**Q25. В коя от посочените групи попадате по размер на основната Ви работна заплата?**

- а. до 1486 лв.
- б. от 1487 до 1500 лв.
- в. от 1501 до 1550 лв.
- г. от 1551 до 1600 лв.
- д. от 1601 до 1650 лв.
- е. от 1651 до 1700 лв.
- ж. от 1701 до 1750 лв.
- з. от 1751 до 1800 лв.
- и. над 1801 лв

***Q26. Заемал ли сте някоя от следните ръководни позиции в образователната система?***

- а. Директор
- б. Помощник-директор
- в. Друго: .....

***Q27. Моля изберете своята област:***

- 1. Благоевград;
- 2. Бургас;
- 3. Варна;
- 4. Велико Търново;
- 5. Видин;
- 6. Враца;
- 7. Габрово;
- 8. Добрич;
- 9. Кърджали;
- 10. Кюстендил;
- 11. Ловеч;
- 12. Монтана;
- 13. Пазарджик;
- 14. Перник;
- 15. Плевен;
- 16. Пловдив;
- 17. Разград;
- 18. Русе;
- 19. Силистра;
- 20. Сливен;
- 21. Смолян;
- 22. София-град;
- 23. София-област;
- 24. Стара Загора;
- 25. Търговище;
- 26. Хасково;
- 27. Шумен;
- 28. Ямбол.

В случай, че имате препоръки и /или предложения за подобряване на системата на делегираните бюджети, моля да ги посочите

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

***Благодарим за отделеното време!***

**Приложение Б - Анкетна карта за ръководители на образователни институции**

**АНКЕТНА КАРТА ЗА РЪКОВОДИТЕЛИ НА ОБРАЗОВАТЕЛНИ ИНСТИТУЦИИ**

**Q1. С какво свързвате преди всичко прилагането на системата на делегираните бюджети?**

*Отбележете само един отговор*

- а. по-добро разпределение на средствата за образование в общината;
- б. увеличаване на бюджета на училището;
- в. нарастване на финансовата автономност на училищата;
- г. повишаване на заплащането на труда;
- д. подобряване на условията на работата;
- е. по-голяма роля на общината в управлението;
- ж. намаление на бюджета на училищата;
- з. увеличаване отговорността на директорите;
- и. възлагане на неприсъщи функции на директорите;
- й. възможност за закриване на училища;
- к. Друго: .....

**Q2. Каква е оценката ви по посочените характеристики като резултат от въвеждането на системата на делегираните бюджети в училището?**

*Отбележете по един отговор на всеки ред*

		Увеличи се/ подобри се значително	Увеличи се / подобри се незначително	Няма промяна	Намали се / влоши се незначително	Намали се / влоши се значително	Не мога да преценя
А	Основна заплата						

B	Диференцирано заплащане						
C	Социални плащания						
D	Материална база						
E	Условия на труд						

**Q3. Повишена ли е финансовата автономност на училището в резултат на системата на делегираните бюджети?**

*Отбележете само един отговор*

- а. Да;
- б. Не;
- в. Не мога да преценя.

**Q4. Приемате ли, че системата на делегираните бюджети оптимизира разпределението на средствата за образование във Вашата община?**

*Отбележете само един отговор*

- а. Да;
- б. Не;
- в. Не мога да преценя.

**Q5. Какъв е размерът на средствата получени по допълнителните компоненти на формулата (за 2022 г.)?**

*Отбележете само един отговор*

- а. Не получаваме средства;
- б. До 5%;
- в. Между 5% и 10%;
- г. Между 10% и 15%;
- д. Между 15% и 20%.

**Q6. Достатъчно ли е приетото съотношение между основните и допълнителните компоненти на формулата за да се отрази спецификата на работата от гл. т. на разходите?**

*Отбележете само един отговор*

- а. Да;
- б. Не;
- в. Не мога да преценя.

**Q7. Каква промяна е необходима на преразпределителните компоненти на формулата?**

*Отбележете само един отговор*

- а. Не е необходима промяна;
- б. Формулата трябва да се опрости (минимален брой компоненти);
- в. Формулата трябва да включва и други компоненти;
- г. Не мога да преценя;
- д. Друго: .....

**Q8. Участвате ли при определяне на допълнителните компоненти на формулата в общината?**

*Отбележете само един отговор*

- а. Не участвам;
- б. Да, участвам пряко;
- в. Да, но само с представяне на становище.

**Q9. Смятате ли, че системата на делегираните бюджети стимулира реализирането на собствени приходи?**

*Отбележете само един отговор*

- а. Да;
- б. Не;
- в. Не мога да преценя.

**Q10. От кои от посочените източници реализирате собствени приходи?**

*Отбележете толкова източници, колкото е необходимо*

- а. Наеми;
- б. Аренда на земя;
- в. Образователни услуги;
- г. Дарения и спонсорство;
- д. Участия в проекти;
- е. Не реализира собствени приходи;

**Q11. Кой е основният източник на реализираните собствени приходи (през 2022 г.)?**

*Отбележете само един отговор*

- а. Наеми;
- б. Аренда на земя;
- в. Образователни услуги;
- г. Дарения и спонсорство;
- д. Участия в проекти;
- е. Не реализира собствени приходи.



**Q12. Какъв е дялът на собствените приходи в процент от бюджета на образователната институция (за 2022 г.)?**

*Отбележете само един отговор*

- а. До 5%;
- б. Между 5% и 10%;
- в. Между 10% и 15%;
- г. Между 15% и 20%;
- д. Над 20%;
- е. Образователната институция не реализира собствени приходи.

**Q13. За кое от посоченото се разпределят предимно собствените приходи?**

*Отбележете само един отговор*

- а. Училището не реализира собствени приходи;
- б. Подобряване на материалната база;
- в. Подобряване на условията на труд;
- г. Социални плащания на колектива;
- д. Допълнително материално стимулиране;
- е. Друго: .....

**Q14. Има ли според Вас баланс между правомощията и отговорностите на директора при системата на делегираните бюджети?**

*Отбележете само един отговор*

- а. Отговорностите се увеличиха, колкото и получените правомощия;
- б. Отговорностите са повече от получените правомощия;
- в. Делегирани са правомощия, надвишаващи капацитета на директора;
- г. Директорите са прекомерно натоварени с отговорности;
- д. Не мога да преценя.

**Q15. Отчита ли ръководството на образователната институция пред педагогическия съвет планирането и изразходването на бюджета?**

*Отбележете само един отговор*

- а. Не
- б. Веднъж годишно
- в. На всеки три месеца
- г. Ежемесечно
- д. Само при изрично поискване на такава информация.

**Q16. Кой от изброените източници за финансиране на капиталовите разходи на образователната институция може да посочите като основен в следните направления?**

*Отбележете по един отговор на всеки ред*

		Субсидия по формула	Остатъци от предходни години	Собствени приходи
	Основни ремонти			
	Придобиване на дълготрайни активи			

***Q17. Съгласен ли сте със следните твърдения?***

*Отбележете по един отговор на всеки ред*

	<i>ДА</i>	<i>НЕ</i>	<i>Не мога да преценя</i>
На директорите са делегирани прекалено много отговорности			
Критериите за оценка на резултатите от труда на директорите не отразяват техните отговорности за прилагане на делегираните			
Заплащането на директорите не съответства на техните отговорности			
Допълнителните компоненти на формулата не отразяват спецификата на училището			
Директорите нямат достатъчна квалификация за делегираните им функции по системата на делегираните бюджети			
Комуникацията с първостепенния разпоредител с бюджетни кредити е затруднена;			
Местната нормативна база е непълна			

**Q18. Отражават ли вътрешните правила за работната заплата спецификата на образователната институция?**

*Отбележете само един отговор*

- а. Не, те повтарят разпоредбите на нормативните документи
- б. Да, и на тяхна основа се определят индивидуалните заплати и ДТВ
- в. Да, но не се вземат пред вид при определянето на индивидуалните заплати и ДТВ
- г. Не мога да преценя
- д. Друго:.....

**Q19. Във вашата образователна институция през предходната година има ли формиран преходен остатък?**

*Отбележете само един отговор*

- а. Да
- б. Не

**Q20. Ако във вашата образователна институция е формиран преходен остатък през предходната година, в какъв размер е той?**

*Отбележете само един отговор*

- а. До 4 %
- б. От 5 до 10 %
- в. Над 10 %
- г. Няма преходен остатък.

**Q21. Стимулира ли системата за допълнителни трудови възнаграждения професионалното развитие на педагогическите специалисти?**

*Отбележете само един отговор*

- а. Да;
- б. Не;
- в. Не мога да преценя;
- г. Не съществува система за допълнителни трудови възнаграждения;
- д. Друго:.....

**Q22. Стимулира ли системата за допълнителни трудови възнаграждения подобряването на резултатите от труда на педагогическите специалисти?**

*Отбележете само един отговор.*

- а. Да;
- б. Не;
- в. Не мога да преценя;
- г. Не съществува система за допълнителни трудови възнаграждения;
- д. Друго:.....

**Q23. Смятате ли, че начина на определяне на индивидуалното трудово възнаграждение се приема като справедливо от педагогическите специалисти?**

*Отбележете само един отговор.*

	Да	Не	Не мога да преценя
Основната заплата			
Допълнителни трудови възнаграждения			

**Q24. Кой според Вас следва да контролира директора при определяне на индивидуалното трудово възнаграждение?**

*Отбележете толкова отговори, колкото е необходимо*

- а. Общината
- б. Педагогическият съвет
- в. Училищното настоятелство
- г. Целият трудов колектив
- д. Не мога да преценя
- е. Друго: .....

**Q25. Промени ли се заплащането Ви в резултат на въвеждането на системата на делегираните бюджети?**

*Отбележете само един отговор.*

- а. Заплащането ми не се промени;
- б. Заплащането ми се увеличи значително;
- в. Заплащането ми се увеличи минимално;
- г. Заплащането ми се намали минимално;
- д. Заплащането ми се намали значително.

**Q26. Каква образователна институция ръководите?**

*Отбележете по един отговор*

- а. Начално училище
- б. Основно училище
- в. Средно училище
- г. Профилирана гимназия
- д. Професионална гимназия
- е. Обединено училище
- ж. Друго:

***Q27. Вашата образователна институция попада ли в някоя от следните категории?***

*Отбележете по един отговор*

- а. Средищно училище;
- б. Защитено училище;
- в. Иновативно училище;
- г. Нито едно от посочените.

***Q28. Група община според диференциацията на единните разходни стандарти:***

- а. Първа група
- б. Втора група
- в. Трета група
- г. Четвърта група
- д. Пета група
- е. Шеста група
- ж. Седма група
- з. Осма група

***Q29. Моля посочете вашата възраст:***

- а. под 25 г.
- б. от 25 до 35 г.
- в. от 36 до 45 г.
- г. от 46 до 55 г.
- д. от 56 до 65 г.
- е. над 66 г.

***Q30. Моля посочете вашия пол:***

- а. Мъж
- б. Жена

**Q31. Моля посочете ръководната позиция, която заемате в момента?**

- а. Директор
- б. Помощник-директор
- в. Друго: .....

**Q32. От колко години заемате настоящата ръководна позиция?**

- а. до 5 г
- б. от 6 до 10 г.
- в. от 11 до 15 г.
- г. от 16 до 25 г.
- д. от 25 до 30 г.
- е. над 30 г.

**Q33. Какво е вашето базисно образование.**

*Отбележете толкова отговора, колкото е необходимо*

- а. Висше педагогическо;
- б. Висше хуманитарно;
- в. Висше техническо;
- г. Висше икономическо;
- д. Друго (посочете): .....

**Q34. Имате ли допълнително образование или квалификация в следните области:**

*Отбележете толкова отговора, колкото е необходимо*

- а. Нямам;
- б. Организация / управление;
- в. Публична администрация;
- г. Икономика;
- д. Финанси.



**Q35. Каква длъжност заемахте преди назначаването Ви за директор?**

- а. Учител;
- б. Старши учител;
- в. Главен учител.
- г. Друга .....

**Q36. Каква квалификационна степен притежавате?**

*Отбележете само един отговор.*

- а. Първа ПКС
- б. Втора ПКС
- в. Трета ПКС
- г. Четвърта ПКС
- д. Пета ПКС

**Q37. Какъв е брой на педагогическия персонал в образователната институция (за 2022 г.).**

- а. до 10 души;
- б. от 11-20 души;
- в. от 21-30 души;
- г. от 31-40 души;
- д. от 41-50 души;
- е. над 50 души;

**Q38. Какъв е брой на учащите се (за 2022 г.).**

- а. до 100 души;
- б. от 101-200 души;
- в. от 201-300 души;
- г. от 301-400 души;
- д. от 401-500 души;
- е. над 500 души.

**Q39. В коя от посочените групи попадате по размер на основната Ви работна заплата?**

- а. до 1810 лв.
- б. от 1811 до 1900 лв.
- в. от 1901 до 2000 лв.
- г. от 2001 до 2100 лв.
- д. от 2101 до 2200 лв.
- е. от 2201 до 2300 лв.
- ж. от 2301 до 2400 лв.
- з. от 2401 до 2500 лв.
- и. от 2501 до 2600 лв.
- й. от 2601 до 2700 лв.
- к. от 2701 до 2800 лв.
- л. от 2801 до 2900 лв.
- м. от 2901 до 3000 лв.
- н. над 3000 лв.

**Q40. Изберете своята област:**

- 1. Благоевград;
- 2. Бургас;
- 3. Варна;
- 4. Велико Търново;
- 5. Видин;
- 6. Враца;
- 7. Габрово;
- 8. Добрич;
- 9. Кърджали;
- 10. Кюстендил;
- 11. Ловеч;
- 12. Монтана;
- 13. Пазарджик;
- 14. Перник;
- 15. Плевен;
- 16. Пловдив;
- 17. Разград;

18. Русе;
19. Силистра;
20. Сливен;
21. Смолян;
22. София-град;
23. София-област;
24. Стара Загора;
25. Търговище;
26. Хасково;
27. Шумен;
28. Ямбол.

В случай, че имате препоръки и /или предложения за подобряване на системата на делегираните бюджети, моля да ги посочите

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

***Благодарим за отделеното време!***

Използвани съкращения:

1. СДБ - система на делегираните бюджети;
2. ОИ – образователни институции

Съставители:

Д.ик.н. Янка Такева – Председател на СБУ;

Павлина Петрова – гл. експерт-юрист в Централата на СБУ

Мониторинг и технически екип:

Мими Иванова – гл. експерт в Централата на СБУ;

Йордан Красев – експерт в Централата на СБУ;

Преслава Георгиева - експерт в Централата на СБУ.

Яна Николаева - експерт



Анализът се реализира в рамките на Проект:  
**BG05SFOP001-2.025-0103**

„Гражданско участие в системата на образованието“

Оперативна програма „Добро управление“,  
Процедура BG05SFOP001-2.025 -

Повишаване на гражданското участие в процесите на  
изпълнение и мониторинг на политики и законодателство

**[www.eufunds.bg](http://www.eufunds.bg)**

