



СУ "ЦАР СИМЕОН ВЕЛИКИ" – ВИДИН

тел. 094/600 221;606 080; 0885/388 201 , e-mail csv_vidin@mail.bg



УТВЪРЖДАВАМ:

Венцислав СТАНЕВ

ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА

СЧИТАНО ОТ
01.09.2017 г.

Настоящите Вътрешни правила за работна заплата уреждат организацията на работната заплата на работещите по трудово правоотношение в СУ "Цар Симеон Велики" – Видин.



ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл.1./1./ Настоящите Вътрешни правила за работна заплата уреждат организацията на работната заплата на работещите по трудово правоотношение в СУ "Цар Симеон Велики"-Видин.

Те са в съответствие със следните нормативни актове:

- Кодекса на труда;
- Закон за изпълнение на държавния бюджет на Република България за 2017 г.
- Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, приета с Наредба №4 от 20,04,2017г. за работните заплати на персонала в звената от системата на народната просвета, обнародвана в ДВ бр.34/28,04,2017 год.
- Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване.;
- Решение № 541/07.08.2007г. на МС-Национална програма за диференцирано заплащане (за изменение и допълнение на Решение №245на МС от 2007г. за приемане и актуализиране на Национални програми за развитие на средното образование – 2007г.);
- както и всички нормативни актове, уреждащи въпроси, свързани с работната заплата и нейната организация.

/2/. Правилата се допълват, изменят и утвърждават от директора в съответствие с приетата нормативна уредба.

Чл.2. С настоящите правила се определят:

1. Общите положения за организацията на работната заплата;
2. Условието, реда и начините за формиране на средствата за работна заплата;
3. Условието и реда за определяне и изменение на основните месечни заплати;
4. Видовете и размерите на допълнителните възнаграждения и условията за тяхното получаване;
5. Реда и начините за изчисляване на brutната месечна заплата;
6. Начина на формиране на отчета на средствата за работна заплата за текущо възнаграждение;
7. Получаване на парични награди, съобразно конкретните условия.

Чл.3. Системата за заплащане на труда е повременна работна заплата .

II. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ ЗА ОРГАНИЗАЦИЯ НА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Настоящите Вътрешни правила за работна заплата уреждат организацията на работната заплата на работещите по трудово правоотношение в СУ "Цар Симеон Велики" – Видин.



Чл.4. /1/. Определянето на работната заплата е в съответствие с Наредба за изменение на Наредба №4/ 20,04,2017г. за работните заплати на персонала в звената от системата на народната просвета, обнародвана в ДВ бр.34/28,04,2017 год. С нея се уреждат условията и редът за определяне на индивидуални месечни работни заплати в средното образование за персонала, който се дели на педагогически и непедагогически.

/2/. В групата на педагогическия персонал се включват следните длъжности:

1. Педагогически специалисти с ръководни функции – директор, заместник-директори.

2. Педагогически специалисти-учител, старши учител, главен учител, педагогически съветник, и др.

/3/. В групата на непедагогическия персонал се включват длъжности, групирани в три групи:

1. Специалисти с ръководни функции - Главен счетоводител с висше образование и придобита образователна квалификационна степен " магистър" или "бакалавър" или специалист с присъдена квалификационна степен "професионален бакалавър" ;

2. Административен персонал – ЗАС, касиер-домакин, технически сътрудник ;

3. Помощно – обслужващ персонал – чистачи, огняри, работник по поддръжка на сградата;

III. УСЛОВИЯ, РЕД И НАЧИНИ НА ФОРМИРАНЕ НА СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл.5. /1/ Директорът на училището, прилагащо системата на делегираните бюджети, самостоятелно определя числеността на персонала и средната месечна брутна заплата на персонала, съобразно нормативната уредба, като изготвя и утвърждава длъжностно разписание на персонала / длъжностно щатно разписание / и поименно разписание на длъжностите и работните заплати / поименно щатно разписание/.

/2/ Длъжностното щатно разписание се утвърждава при изготвяне и актуализация на Списък - Образец №1 или при промяна числеността на педагогическия и непедагогическия персонал .

/3/ Поименното щатно разписание се утвърждава при всяка една промяна на работната заплата.

Чл.6. Средствата за работна заплата за съответен период се използват за определяне и изплащане на:

1. Основни месечни работни заплати на заетите по трудов договор.

2. Допълнителни трудови възнаграждения с:

- постоянен характер : за продължителна работа, професионален стаж и ПКС;



- постоянен характер : лекторски часове - сумата за лекторски часове се определя като постоянна ставка(индивидуална работна норма), както следва:

(1) Сключва се допълнително споразумение към трудовите договори за периода до 30 септември (до приемането на новия Списък – Образец № 1) в което се включва изплащането на лекторските часове;

(2) Броят на лекторските часове се умножават по размера (Не по-малко от 5 или 6 лева) на лекторския час и получената сума се дели на 12 (за месеците октомври – септември) за всяка учебна година.

-временен характер: за консултиране на родители и ученици и водене на училищна документация, проверка на определени писмени работи, за работа с ученици със СОП;

3. Възнаграждения за платен годишен отпуск или друг вид платен отпуск, заплащан от средствата за заплати, договорен с индивидуален трудов договор;

4. Обезщетения по Кодекса на труда, в това число договорени в индивидуалните договори на работниците и служители.

IV.УСЛОВИЯ И РЕД ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ОСНОВНИТЕ МЕСЕЧНИ ЗАПЛАТИ

Чл.7. /1/. Индивидуалните основни месечни работни заплати на педагогическия персонал при нормална продължителност на работното време не може да бъде по-нисък от :

1. Директор - 1195 лева, на база броя ученици в училище и Правилата за определяне на ОРЗ на директорите, утвърдени със Заповед на министъра на образованието и науката след съгласуване с представителните организации на работодателите в системата на НП и с НСОБ.

2. Заместник-директор - 950 лева;

3. Учител, педагогически съветник - 770 лева – с висше образование и придобита образователно-квалификационна степен „магистър” или „бакалавър”;

4. За старши учител - 800 лева;

5. За главен учител - 850 лева;

6. Актуализация на заплатите се извършва съобразно достигнатите към момента нива;

7. Промяната на индивидуалните основни месечни работни заплати става след подадено писмено заявление от заинтересованите лица.

/2/. индивидуалният размер на основната заплата на педагогическия персонала, неотговарящ на изискванията за заеманата длъжност, се определя на 90 (деветдесет)% от заплата на педагогическия специалист с висше образование в съответната група по алинея 1.

/3/. индивидуалният размер на основната заплата на персонала в системата на народната просвета, не се намаляват.



/4/. Размерът на основната месечна работна заплата на педагогическите кадри се определя от:

- изпълнение на нормата за задължителна преподавателска работа и други трудови задължения по длъжностна характеристика, в съответствие с уговорената в индивидуалния трудов договор продължителност на работното време

/5/. Размерът на основната заплата на **непедагогическия персонала не могат да бъдат по-ниски от:**

1. **Специалисти с ръководни функции - 800** лева;
2. **Административен персонал - 500** лева;
3. **Помощно обслужващ персонал** - минималната работна заплата за страната за помощно обслужващ персонал – **500** лева;

/6/. Индивидуалните основни заплати се договарят между работодателя и работещите по трудово правоотношение, в рамките на средствата за работна заплата, съгласно наредба на министъра на образованието и науката, съгласувана с министъра на труда и социалната политика и с министъра на финансите, в съответствие с Наредба №4 / 20,04,2017г. за работните заплати на персонала в звената от системата на народната просвета, обнародвана в ДВ бр.34/28.04.2017год.

/7/. Индивидуалните основни работни заплати на персонала в системата на народната просвета, не се намаляват.

Чл.8. За стаж по специалността се признава времето, през което лицето е работило по трудово и служебно правоотношение:

1. на длъжност „директор”, заместник-директор, „учител”, ”педагогически съветник” - в училища и обслужващи звена в системата на народната просвета;
2. в други отрасли и дейности по специалността на висшето образование с придобита образователно-квалификационна степен „магистър” или „бакалавър” и „професионален бакалавър по...”, която ползва като учител; /може да се признава/ .
3. с учителска квалификация на щат като дружинен ръководител, ученически организатор в национални, регионални и общински извънучилищни учреждения;
4. като организационно-педагогически работник в национални, регионални и общински извънучилищни учреждения;
5. като училищен инспектор, методист, експерт в регионален инспекторат по образованието, Министерството на образованието и науката и други длъжности, свързани с учебно-възпитателна и организационно-методическа дейност в централните и местните органи;
6. на платена изборна работа в държавни органи и учителски синдикални организации.

Чл.9. Когато по силата на нормативен акт на Министерския съвет или вътрешен акт на работодателя от определена дата са увеличени работните заплати, но работникът или служителят към тази дата или след нея е бил в платен отпуск,



поради което увеличението не се е отразило в базата, от която се изчислява възнаграждението за платен отпуск по реда на чл. 177 от Кодекса на труда, към възнаграждението за отпуска се заплаща добавка, изчислена с процента на увеличение на новото и предишното брутно трудово възнаграждение, определени по трудовото правоотношение.

Чл.10. Елементите на брутно трудово възнаграждение, от които се изчислява възнаграждението за платен годишен отпуск по чл. 177 или обезщетенията по чл. 228 от Кодекса на труда, са:

1. основното трудово възнаграждение за отработеното време;
2. допълнителните трудови възнаграждения, които имат постоянен характер;
 - а) за придобит трудов стаж и професионален опит;
 - б) за по-висока лична квалификация на лице с образователна и научна степен „доктор” или с научна степен „доктор на науките”,
 - в) за по-висока лична квалификация на лице с професионално-квалификационна степен;
 - г) Лекторски часове-определени, като постоянна ставка (индивидуална работна норма);
3. допълнителното трудово възнаграждение при вътрешно заместване по чл. 259 от Кодекса на труда;
4. възнаграждението, заплатено при престой или при производствена необходимост по чл. 267, ал. 1 и 3 от Кодекса на труда.

Чл.11. /1/. Учебният час над нормата за задължителна преподавателска работа (лекторски час) на педагогическия персонал се заплаща не по - малко от:

1. за учител с висше образование с придобити образователно -квалификационни степени „магистър” или „бакалавър”– 6.00 лв.;
2. за учител с висше образование „професионален бакалавър по” – 5.00 лв.;
3. за астрономически час - по проект “Твоят час” – 12 (дванадесет) лева.

Проект BG05M2OP001-2.004-0004 „Развитие на способностите на учениците и повишаване на мотивацията им за учене чрез дейности, развиващи специфични знания, умения и компетентности (Твоят час)“, финансиран от Оперативна програма „Наука и образование за интелигентен растеж“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейските структурни и инвестиционни фондове.;

/2/. Когато часът е по учебен предмет, за който придобитите от учителя образование, професионална квалификация и правоспособност не отговарят на изискванията за заемане на длъжност “учител” по този предмет, възнаграждението за часа е в размерите на 5.00 лева;



/3/. Когато часът на класа е над нормата за задължителна преподавателска работа, се заплаща в размер на 5.00 лв.

Чл. 12. Формираните, съгласно правилата, месечни индивидуални работни заплати, се изплащат на две части, както следва:

Заплати – до 5-то число на следващия месец, за който е начислена работна заплата.

Аванс – до 15-то число на текущия месец.

Чл.13. /1/. Изменения на основните месечни заплати се извършва при:

1. промяна с нормативен акт на основна заплата за заеманата длъжност;
2. преминаване на друга длъжност;
3. В други случаи, при спазване разпоредбите на чл. 118, ал. 3 и чл. 119 от Кодекса на труда.

V. ВИДОВЕ И РАЗМЕРИ НА ДОПЪЛНИТЕЛНИТЕ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И УСЛОВИЯТА ЗА ТЯХНОТО ПОЛУЧАВАНЕ

Чл.14. /1/ Допълнително трудово възнаграждение за участие в образователния процес и в работата по възпитанието и развитието на учениците имат всички работещи по трудов договор в СУ „Цар Симеон Велики” – гр. Видин;

/2/ Допълнителното трудово възнаграждение в размер на не по-малко от 500 лева, за педагогическия персонал, може да се получи три пъти годишно; за деня на българската просвета и култура и на славянската писменост, за началото на учебната година и за Коледа;

/3/ Допълнителното трудово възнаграждение размер на не по-малко от:

- 450 лева за непедагогически персонал с ръководни функции и за административен персонал
- 400 лева за помощно обслужващ персонал

/4/ Допълнителното трудово възнаграждение може да се получи в пълен размер при отработени минимум месеци, както следва:

- За деня на българската просвета и култура и славянска писменост – четири месеца
- За началото на учебната година - осем месеца
- За Коледа - единадесет месеца

/5/ Допълнителното възнаграждение се определя пропорционално на отработените дни, когато отработеното време е по-малко от предвидените месеци за посочените по-горе периоди. Отработеното време не може да бъде по-малко от един месец.



/6/ При определяне на отработеното време се включват всички ползвани законоустановени платени отпуски, с изключение на отпуска за отглеждане на малко дете, който се ползва на основание чл.164 от КТ. Когато лицето работи едновременно по основно и по допълнително трудово правоотношение /при условията на чл.110 и 111 КТ/, това допълнително възнаграждение се получава само по основното трудово правоотношение.

/7/ Лицата, които работят при непълно работно време с продължителност 4/ четири/ часа, получават 50 на сто от допълнителното трудово възнаграждение, полагащо се за съответната длъжност.

/8/ Допълнителното трудово възнаграждение се получава от работещите по трудов договор, както следва:

- За деня на българската просвета и култура и на славянската писменост – четири месеца - към 20.05.
- За началото на учебната година - осем месеца- към 10.09.
- За Коледа - единадесет месеца - към 20.12.

Чл.15. /1/ В зависимост от постигнатите годишни резултати, педагогическият персонал се стимулира с допълнителни възнаграждения за диференцирано заплащане на труда на педагогическите специалисти, по показатели на национално ниво и критерии, приети от Педагогическия съвет, съгласно процедура, утвърдена от директора на училището.

/2/ Допълнителното трудово възнаграждение е съгласно Наредба №4 / 20.04.2017 г. за работните заплати на персонала в звената от системата на народната просвета, обнародвана в ДВ бр.34/28.04.2017 год.

/3/ Право на допълнително трудово възнаграждение по ал.1 имат лицата от педагогическия персонал и директорът, които имат действително отработени най-малко 7 месеца при един и същ работодател, в периода на предходната учебната година и да са в трудовоправни отношения в училището към датата на решението.

/4/ Допълнителното трудово възнаграждение за постигнатите резултати от труда на педагогическите специалисти се определя въз основа на общия брой точки по показатели, посочени в таблица на Наредба №4 / 20,04,2017г. за работните заплати на персонала в звената от системата на народната просвета, обнародвана в ДВ бр.34/28.04.2017год.

Чл.16. При реализиране на финансови икономии със заповед на директора могат да се определят и еднократни допълнително материално стимулиране. Средствата се разпределят по следния начин:

- Персоналът се разпределя на групи– ръководен, педагогически, административен, помощен;
- За всяка група се определя максимална сума за всеки член от нея. Сумата се съобразява с времето, през което работникът е бил в трудовоправни отношения с училището. Служителите, на които се разпределят тези средства, трябва да са в трудовоправни отношения с училището към датата на заповедта на директора;



Чл.17. /1/ Работниците и служителите, работещи по трудово правоотношение, могат да получават допълнителни възнаграждения, както следва:

/2/ За придобит трудов стаж в размер на 1% от индивидуалната основна заплата за всяка година трудов стаж;

/3/ Други допълнителни възнаграждения както следва;

1. За проверка на писмена работа от конкурсни изпити, олимпиади, и др. не по-малко от 0,5 от лекторския час за всеки проверяващ;
2. За изпитване на един ученик в самостоятелна форма на обучение:
 - Председател на изпитна комисия не по-малко от 0,3 от лекторския час.
 - Член на комисията не по-малко от 0,2 от лекторския час.

За по-висока лична квалификация;

- за V ПКС - 20.00 лв.
- За IV ПКС - 25.00 лв.
- За III ПКС - 30.00 лв.
- За II ПКС - 60.00лв.
- За I ПКС - 80.00 лв.
- За директора, класни ръководители учители, работещи с деца със специални образователни потребности – не по-малко от 20 лева;

/4/ Правата на новопостъпилите работници и служители, с оглед размера на допълнителното възнаграждение за трудов стаж и професионален опит, се установява след преценяване и определяне на продължителността на трудовия стаж, относно същата, сходна и със същия характер работа, длъжност или професия.

/5/ С настоящите ВПЗРЗ се зачитат следните условия за сходна работа, длъжност или професия, както следва:

1. За педагогически специалисти – подклас 23 от Националната класификация на професиите и длъжностите.
2. Непедагогически специалисти:
 - Административен – подклас 41 от Националната класификация на професиите и длъжностите.
 - Помощен - клас 9 от Националната класификация на професиите и длъжностите.

/6/ Условието за вътрешно заместване по смисъла на чл.259 от Кодекса на труда се определят в съответното допълнително споразумение - лекторски час или 70 (седемдесет) % от индивидуалното трудово възнаграждение на замествания за длъжностите, както следва:

- за длъжност учител – учител, завеждащ компютърен кабинет, със съответното образование – лекторски часове.
- за административна длъжност – технически сътрудник, ЗАС, домакин;
- за длъжност чистач-чистач или работник всички специалности;

/7/ Допълнително трудово възнаграждение, което се определя за класните ръководители, и се дава за:



- Консултиране на родители и ученици
 - Водене на задължителна училищна документация на съответната паралелка.
- Тези дейности се извършват извън графика на учебните занятия в рамките на 45 минути седмично по график, утвърден от директора. Възнаграждението е в размер на **30,00 лв.** месечно и се изплаща само през време на учебните занятия, считано от 15.09.

/8/ Допълнително трудово възнаграждение получават учители за допълнителна работа по Наредба №4 / 20.04.2017 г. за работните заплати на персонала в звената от системата на народната просвета, обнародвана в ДВ бр.34/28.04.2017 год., като количеството на извършената работа и нейната стойност се определят с лекторски часове по реда на Приложение №7 към същата Наредба. Тези дейности нямат постоянен характер и за всяка учебна година като натовареност на преподавателите са различни, съгласно одобрен Списък-Образец № 1.

VI. РЕД И НАЧИН ЗА ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА БРУТНАТА МЕСЕЧНА ЗАПЛАТА

Чл.18. Брутните месечни заплати на работниците и служителите, работещи по трудово правоотношение включват:

1. Основното възнаграждение за действително отработено време през съответния месец;
2. Възнаграждение за ползван платен отпуск, ако има такъв;
3. Полагащи се допълнителни възнаграждения по чл.6 т 2 ВПЗРЗ с постоянен характер.

Чл.19. /1/ Среднодневният размер на основната заплата се изчислява като индивидуалната основна месечна заплата на лицето се раздели на броя на работните дни през съответния месец.

/2/ Часовият размер на основната заплата се изчислява като среднодневната основна заплата за съответния месец се раздели на законоустановената продължителност на дневното работно време в часове.

Чл.20. /1/. Възнаграждението за платен годишен отпуск се изчислява съгласно разпоредбите на Кодекса на труда.

/2/. Към определеното възнаграждение по ал.1 се заплаща добавка, изчислена с процента на увеличение на работната заплата, ако лицето е било в платен годишен отпуск към датата на изчисляване на възнаграждението и към тази дата работните заплати са изменени с акт на Министерския съвет.

Чл.21. За определяне, изчисляване и изплащане на полагащите се брутни заплати на служителите за съответния месец отговарят лицата с функции по изпълнение на организацията на работната заплата, съответно ЗАС, касиер-домакина и главен счетоводител.



VII. НАЧИН НА ФОРМИРАНЕ НА ОТЧЕТА ЗА СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА ЗА ТЕКУЩО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ

Чл.22. /1/. При изготвянето на работните заплати касиер-домакина изготвя съответните ведомости – за аванс и заплати. Ведомостите се съхраняват 50 години в архива на училището и за тяхното съхранение отговаря касиера на училището.

/2/. Главният счетоводител проверява изготвените ведомости - за съответствие с нормативните документи, съответствие с постъпили болнични листи, молби за отпуск, заповеди за извънреден труд, лекторска книга и други промени през текущия месец, след което ги разписва и подава , заедно с платежни документи за подпис от директор.

Чл.23. Преди изплащане на съответните средства за работна заплата се спазват Вътрешните правила за СФУК на училището.

Чл.24. В края на всяко тримесечие, главният счетоводител отчита изразходваните средства в отчет по параграфи и го представя пред педагогически съвет или на общото събрание.

Чл.25. Периодично, най-малко един път в годината, главен счетоводител извършва ревизия на съответните длъжностни лица за процеса формиране, определяне, изчисляване и изплащане на работните заплати в училището.

VIII. ПОЛУЧАВАНЕ НА ПАРИЧНИ НАГРАДИ, СЪОБРАЗНО КОНКРЕТНИТЕ УСЛОВИЯ

Чл.26. /1/. За постигнати много добри резултати и отлично изпълнение на служебните задължения, със заповед на директора могат да се определят парични или предметни награди, средствата за които са разликата между определените и разходваните средства към 31.12. на календарната година.

/2/. Общият размер на паричните и/или предметните награди по предходната алинея, което може да получи едно лице, е съгласно чл. 2 ал.1,2,3 от ПМС 175/27 юли 2007г.

/3/. Директорът определя размера на паричните награди на персонала.

/4/. При реализирани финансови икономии със заповед на директора могат да се определят и еднократни допълнително материално стимулиране.

/5/. Учители и служители получили административно наказание по чл. 188 от КТ, не получават допълнителни възнаграждения по чл.14 и по чл.16 до края на финансовата година през която е допуснато нарушението на трудовата дисциплина.



/6/. Директорът има право да отпуска до две минимални работни заплати на служител от училището, в случай на смърт на член от семейството / съпруг или дете /.

ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. Настоящите Вътрешни правила са разработени на основание чл.37 от Кодекса на труда, чл.22 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, приета с ПМС №4/17.01.2007 г. и Наредба №4 / 20,04,2017г. за работните заплати на персонала в звената от системата на народната просвета, обнародвана в ДВ бр.34/28.04.2017 год.

§2. Настоящите правила се довеждат до знанието на всички служители и влизат в сила изменени и допълнени от 01.09.2017 г.

§3. Настъпилите изменения през текущата година в нормативните документи се отразяват своевременно в настоящите Вътрешни правила по предложение на работна група под ръководството на Главен счетоводител .

§4. Настоящите правила са утвърдени със заповед № 1723 / 14.09.2017 год.

20.10.2017 г.

гр. Видин

ДИРЕКТОР:
(Венцислав Станев)

ЗА „СБУ НА КНСБ“:
(Наталия МАРИНОВА)

ЗА „КТ ПОДКРЕПА“:
(Юлиян АНГЕЛОВ)

СЪДЪРЖАНИЕ:

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ.....	2
II. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ ЗА ОРГАНИЗАЦИЯ НА РАБОТНА ЗАПЛАТА.....	2
III. УСЛОВИЯ, РЕД И НАЧИНИ НА ФОРМИРАНЕ НА СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА.....	3
V. ВИДОВЕ И РАЗМЕРИ НА ДОПЪЛНИТЕЛНИТЕ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И УСЛОВИЯТА ЗА ТЯХНОТО ПОЛУЧАВАНЕ.....	7
VII. НАЧИН НА ФОРМИРАНЕ НА ОТЧЕТА ЗА СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА ЗА ТЕКУЩО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ.....	11
VIII. ПОЛУЧАВАНЕ НА ПАРИЧНИ НАГРАДИ, СЪОБРАЗНО КОНКРЕТНИТЕ УСЛОВИЯ.....	11
ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ.....	12