

Препис!

ДГ „Здравец“ с. Опанец, общ. Плевен

ул. „Хр. Ботев“ № 6 тел. 0884630413 e-mail:info-1500163@edu.mon.bg

УТВЪРДИЛ!

ДИРЕКТОР:

М. Василева

**Вътрешните правила за работната заплата са утвърдени със Заповед
№ 204 / 13.09.2024г. на директора на детското заведение.**

ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА

ЗА

РАБОТНА ЗАПЛАТА

Раздел първи

Общи правила

ПРЕДМЕТ

Чл. 1. /1/ Настоящите Вътрешни правила за работна заплата /ВПРЗ/ уреждат структурата, елементите и организацията на работната заплата в ДГ „Здравец ” с. Опанец, община Плевен, като отчитат спецификата на различните длъжности и характерните за тях трудови задължения.

/2/ ВПРЗ уреждат правилата и процедурите за определяне и изменение на индивидуалните работни заплати на работниците и служителите.

/3/ ВПРЗ са разработени на основание на:

1. Наредба № 4 от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда, (обн., ДВ, бр. 7 от 23.01.2024 г.; в сила от 01.01.2024 г.
2. Наредба за структурата и организацията на работната заплата /ПМС №4/17.01.2007 г.
3. ПОСТАНОВЛЕНИЕ № 193 ОТ 12 октомври 2023 Г. ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ РАЗМЕРА НА МИНИМАЛНАТА РАБОТНА ЗАПЛАТА ЗА СТРАНАТА (обн., ДВ, бр. 87 от 17.10.2023 г., в сила от 01.01.2024 г.)
5. Наредба 14/16.11.2016 г за представителното облекло на лицата от институциите в системата на училищното и предучилищното образование в сила от 01.01.2017 г. издадена от МОН, обн. ДВ. Бр.95 / 29.11.2016 г.;
6. Правилата за определяне на работните заплати на директорите на детските градини в община Плевен през 2023 г. утвърдени със Заповед № РД-10-1292/20.09.2023 г., на Кмета на община Плевен;
7. Кодекса на труда – чл. 37;
8. КТД на системата на предучилищното и училищното образование на територията на Община Плевен от 11.03.2024 год.;
9. Колективен трудов договор за системата на предучилищното и училищното образование ДО1 – 415 от 28.12.2023 г .
10. Правилника за дейността на детското заведение;
11. Правилника за вътрешния трудов ред;

(2) Правилата се утвърждават от директора .

(3) Правилата се допълват, изменят в съответствие с приетата нормативна уредба и по реда на тяхното утвърждаване.

ЦЕЛИ

Чл. 2. Целите на настоящите ВПРЗ са :

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

- посочване на ясни критерии за промяна в индивидуалните трудови възнаграждения на работниците и служителите;
- недопускане на всякакви форми на дискриминация или неравностойно третиране на работниците и служителите при определяне или изменение на техните индивидуални трудови възнаграждения.

Основната цел на тези правила е чрез законосъобразна и справедлива организация на работна заплата да се мотивират служителите за ефективно изпълнение на функциите, целите и приоритетите на детското заведение, както и за подобряване ефективността от дейността му.

ИЗДАВАНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ВПРЗ

Чл. 3. /1/ ВПРЗ се изработват и утвърждават от работодателя при спазване на процедурата, установена в чл. 37 от КТ, чл.11 от КТД/11.03.2024 г. и след обсъждане със синдикалното ръководство в детското заведение.

/2/ ВПРЗ се изменят и допълват по реда на тяхното приемане.

/3/ При промени в КТ, КТД или друг нормативен акт, относим към настоящите ВПРЗ, работодателят е длъжен, в срок до 14 дни от влизане в сила на измененията, да внесе необходимите промени във ВПРЗ.

ДЕЙСТВИЕ НА ВПРЗ

Чл. 4. Настоящите ВПРЗ са в сила след решение на Педагогически съвет от .03.2024г. и действат за неопределен период от време, до изричната им отмяна от работодателя.

Чл. 5. /1/ Настоящите ВПРЗ се прилагат спрямо всички работници и служители, които са учредили индивидуално трудово правоотношение с ДГ „Здравец” с. Опанец, община Плевен, независимо от неговото основание, срок и съдържание.

/2/ Работодателят е длъжен да доведе съдържанието на настоящите ВПРЗ и всяко тяхно изменение до знанието на всички свои работници и служители в срок до 14 дни от тяхното приемане или изменение.

/3/ Настоящите ВПРЗ не се прилагат спрямо лица, които предоставят услуги на работодателя по граждански договор.

РАЗДЕЛ II

СТРУКТУРА И ОРГАНИЗАЦИЯ НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА

Определяне и разпределение на средствата за работна заплата

Чл. 6. /1/ Размерът на средствата за работна заплата се определят ежегодно при разработването на бюджета на детската градина в рамките на общите средства по ЕРС, получени от ПРБ.

/2/ Директорът изготвя и утвърждава длъжностно разписание на персонала и поименно щатно разписание на длъжностите и работните заплати в рамките на бюджета.

/3/ Длъжностното разписание на персонала се утвърждава при изготвяне и утвърждаване на Списък-образец № 2, при промяна числеността на персонала и в началото на всяка финансова година.

/4/ Поименното щатно разписание на длъжностите се утвърждава при всяка една промяна на работната заплата.

/5/ Числеността на персонала се определя, като приоритетно се осигуряват работните места за педагогическите специалисти, за да се гарантира изпълнението на дейностите по отглеждането, възпитанието, социализацията и обучението на децата.

Ред и начин за изплащане на индивидуалната работна заплата

Чл. 7. /1/ Работната заплата се изплаща от 1- во до 5 – то число на следващия месец, , за който се начислява работната заплата.

/2/ Индивидуалната работна заплата се изплаща по банков път, по посочена от работника/служителя банкова сметка;

/3/ На всеки служител се издава извлечение от разплащателните ведомости – фиш за размера на изчислената месечна РЗ, източниците на формиране, направените удръжки и преведените суми по банковите сметки;

/4/ На служителите се правят целеви удръжки от РЗ по закон – данъци и осигурителни вноски (КСО, ДДФЛ), запори, наложени по съответния ред от правоимащите органи, плащания по кредити.

/5/ При изчисляване на възнаграждението или обезщетението за платен отпуск да се спазват разпоредбите на чл.17, ал.1, т. 1, т. 3 и чл.18 от НСОПЗ.

/6/ При увеличаване размера на работната заплата със същия % се увеличава размера за платения отпуск /чл.21 от НСОПЗ и чл. 26 от КТД за системата на предучилищното и училищното образование/.

/7/ Изплащането на допълнителните възнаграждения с променлив характер се изплаща в месеца, за който са положени /чл.270 от КТ/.

/8/ За изпълнение на граждански, обществени и други задължения – според договореностите в КТД и КТ чл.157, ал.1, 2, 3.

/9/ Средствата за имуществена отговорност се уреждат въз основа на записите от глава X на КТ.

Чл. 8. Основната работна заплата се изплаща в български лева.

/1/ Изплащането на обезщетения при напускане и при пенсиониране се изплащат с получаването на последното трудово възнаграждение.

/2/ Изм. /чл.31.(1) и (2) от КТД/28.12.2023г./. За работници и служители, членове на синдикалните и работодателски организации, страни по КТД, се изплаща обезщетение в следния размер:

- На основание чл.222 ал.1 от КТ – брутното трудово възнаграждение за срок от два месеца;
- На основание чл. 222, ал.3 от КТ –на педагогическите специалисти, които през последните 10 години от трудовия си стаж са заемали длъжност на педагогически специалист в държавна или общинска институция на бюджетна издръжка от системата на предучилищното и училищното образование, се изплаща обезщетение по чл. 222, ал. 3 от Кодекса на труда в размер на 11.5 брутни работни заплати, от които 11 брутни работни заплати се осигуряват по Национална програма, а 0,5 брутна работна заплата от работодателя.
- На основание чл. 222, ал. 3 от КТ – на педагогически специалисти, които са работили през последните 10 години от трудовия си стаж и като непедагогически специалисти в една и съща образователна институция – 8,5 брутни заплати.
- На работници и служители, които в последните 20 години са придобили при същия работодател 10 години трудов стаж, се изплаща обезщетение в размер на 8,5 брутни работни заплати.
- На педагогическите специалисти, които изпълняват минимална норма задължителна преподавателска работа по няколко трудови договора, при прекратяването им и придобито право на пенсия за осигурителен стаж и възраст се изплаща пропорционално обезщетение по всеки от трудовите договори.
- На основание чл. 222, ал.3 от КТ – на работниците и служителите, които са работили при същия работодател по – малко от 10 години от трудовия му стаж – 2 (по КТ) брутни работни заплати.
- При прекратяване на трудовото правоотношение поради болест на основание чл. 325, т. 9 и чл. 327, т. 1 от КТ работникът или служителят има право на обезщетение в размер на брутното му трудово възнаграждение за 3 месеца, ако има най – малко 5 години трудов стаж и през последните пет години не е получил обезщетение на същото основание.

/3/ Изплащането на командировъчните се извършва според Наредбата за командировките в страната /чл. 19; чл. 23 и Писмо на Кмет на Община Плевен с изх. № ФСД-91-00-29/30.05.2016 г./

/4/ Трудовото възнаграждение се изплаща по банков път, по сметките на дебитните карти в обслужващите банки.

/5/ При постъпване на работа всеки учител, служител е длъжен да представи банкова /картова/ сметка, в противен случай ЗАТС е длъжен до една седмица след датата на сключване на трудовия договор с лицето да открие служебно банкова сметка.

/6/ За работа по европейски проекти, НП, ОП на МОН заплата се извършва според разписаните указания за конкретния проект.

Чл. 9. Основната работна заплата или част от нея не може да се заменя с допълнителни трудови възнаграждения или други плащания.

Чл. 10. Допълнителните трудови възнаграждения се изплащат в български лева.

Структура на работната заплата

Чл. 11. Индивидуалната работна заплата на работниците и служителите се състои от:

1. Основно трудово възнаграждение;

2. Допълнителни трудови възнаграждения:

а/ изплащани по силата на КТ;

б/ изплащани по силата на други нормативни актове;

в/ изплащани по силата на настоящите ВПРЗ;

г/ изплащани по силата на индивидуалния трудов договор

3. Други трудови възнаграждения

Основна работна заплата

Чл. 12. /1/ Основното трудово възнаграждение се изплаща на работника/служителя за изпълнението на възложените трудови задачи и е в зависимост от задължения и отговорности, присъщи за съответната длъжност при нормална продължителност на работното време и нормални условия на труд.

(2) Индивидуалните основни месечни работни заплати (ИОМРЗ) на педагогическия персонал при нормална продължителност на работното време се договарят в размери не по-ниски от определените в Приложение № 3 към чл.16, ал.1 от Наредбата № 4 на МОН.

(3) Изключения от минималните размери на основните месечни работни заплати на педагогическия персонал се допускат, съгласно § 2. от Преходни и заключителни разпоредби на Наредба № 4/20.04.2017г. на МОН, касаеща педагогически специалисти, назначени при условията и реда на чл. 8 от отменената Инструкция № 2 от 1994г. за изискванията за заемане на длъжността „учител“ или „възпитател“, съобразно придобитото образование, професионална квалификация и правоспособност. Техните заплати са по-ниски от минималните, определени в приложение № 3 към чл.16, ал.1.

/4/ ИОМРЗ за педагогическите специалисти е възнаграждение и за изпълнение на нормата преподавателска работа и другите трудови задължения, присъщи на длъжността, в съответствие с уговорената в индивидуалния трудов договор продължителност на работното време.

/5/ ИОМРЗ за лица по чл. 12, ал. (3) /ВПОРЗ- до 80% от ОМРЗ на учители с висше образование - 1482,00лв.

Чл. 13. /1/ Конкретните размери на индивидуалните работни заплати се договарят от директора в рамките на утвърдения бюджет на детското заведение и се определят в рамките на индивидуалния трудов договор

/2/ Основната месечна работна заплата на директора се определя от Кмета на Община Плевен.

/3/ При определяне на основната заплата на педагогическите специалисти задължително се отчита:

- Образователно-квалификационна степен / придобито висше образование и професионална квалификация «учител» /
- Длъжност / учител, старши учител /
- Инициативност и предприемчивост за създаване на гъвкава и мобилна организация на дейностите в детската градина
- Работа с деца със специални образователни потребности;
- Часове над минималната норма задължителна преподавателска работа;

/4/ Индивидуалният размер на минималната основна работна заплата на педагогическите специалисти за отделните длъжности, при изпълнение на пълна норма преподавателска заетост, не може да бъде по-нисък от определения в **КТД за СПУО № Д01- 415/ 28.12.2023г.** и КТД от 11.03.2024 г. на Община Плевен:

«учител» - 1853.00 лв.

«старши учител» - 1911.00 лв.

«главен учител» - 1985.00 лв.

«директор» - 2257.00 лв.

«директор с придобита втора степен от кариерно развитие» - 2287.00 лв.

«директор с придобита първа степен от кариерно развитие» - 2317.00 лв.

/5/ Индивидуалният размер на основната работна заплата за учителска длъжност, заемана от лице, придобило и ползващо право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, се определя на минималната основна заплата за длъжност «учител»

/6/ Индивидуалните основни месечни заплати на непедagogическия персонал, при нормална продължителност на работното време, се договарят в размери, не по-ниски от минималната работна заплата за страната, съгласно ПМС № 193/12.10.2023г.,

А) За длъжности, неизискващи образователна степен и професионална квалификация – минималната работна заплата;

Б) За длъжностите «помощник-готвач», «образователен медиатор», «помощник на учителя» и други подобни на тях длъжности - не по-малко от 105% от минималната работна заплата;

В) За длъжност «готвач», «огняр», «охранител», «шофьор на автобус» и други подобни на тях длъжности – не по-малко от 110% от минималта работна заплата;

Г) За длъжността «помощник – възпитател», без професионална квалификация – не по- малко от 110% от минималната работна заплата;

Д) За длъжността «помощник – възпитател», със свидетелство за професионална квалификация – на по – малко от 132% от минималната работна заплата;

Е) За длъжностите «касиер», «домакин», «технически секретар», «ЗАТС» и други подобни на тях длъжности - не по-малко от 115% от минималната работна заплата;

Д) За длъжностите «библиотекар»,«счетоводител», «главен счетоводител» с висше образование «кариерен консултант» и «социален педагог» - не по-малко от 135% от минималната работна заплата.

/7/ Договореностите по т.6 (б,в,г,д) се прилагат само при членове на Синдикатите и при наличие на съответната професионална квалификация.

/8/ Размерът на основното трудово възнаграждение се определя в зависимост от продължителността на работното време по индивидуално трудово правоотношение:

- **В случаи на непълно работно време, размерът на основното трудово възнаграждение се определя пропорционално на действително отработеното време**
- **При недостигане на нормата за задължителна преподавателска работа за учителските длъжности, основната месечна работна заплата се намалява пропорционално до поетата част от ЗНПР**

/9/ Индивидуалната основна месечна заплата на учител или работник не може да бъде по-ниска от началната месечна заплата за заеманата длъжност, определена в нормативен документ или договорена в КТД. Изключения се допускат, когато лицето

е с по-ниска образователно-квалификационна степен или не отговаря на изискванията за заемане на учителска длъжност.

Чл. 14. Индивидуалните работни заплати, договорени до влизане в сила на наредба № 4 от 20.04.2017 г., за нормиране и заплащане на труда (обн., ДВ, бр. 7 от 23.01.2024 г.; в сила от 01.01.2024 г.) не се намаляват.

Чл. 15. С колективен или индивидуален трудов договор не може да се заменя основната работна заплата или части от нея с допълнителни или други възнаграждения и плащания

Допълнителни трудови възнаграждения

Чл. 16. Допълнителните трудови възнаграждения се уговарят по размер в индивидуалния трудов договор или в допълнително споразумение към него.

Чл. 17. /1/ Допълнителните трудови възнаграждения са с постоянен и непостоянен характер.

/2/ С постоянен характер са тези допълнителни трудови възнаграждения, които се изплащат ежемесечно.

- Допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит
- Допълнително трудово възнаграждение за по-висока квалификация
- За водене на задължителна документация и консултиране на родители и деца
- За работа с деца със специални образователни потребности
- За право на храна на непедagogическия персонал

/3/ С непостоянен характер са тези допълнителни трудови възнаграждения, които се изплащат при възникване на конкретно посочено основание:

- Участие в НП;
- За участие на педагогическите специалисти в национални научно-практически конференции;
- Допълнителни трудови възнаграждения се изплащат на педагогически специалисти работещи по проекти съгласно проектните финансови предложения.
- Изплащането на възнагражденията на ръководителите се извършва след приключването на проекта, въз основа на одобрени отчети за изработените часове по утвърдената тематична програма за периода по изпълнение на дейностите на проекта.
- В допълнителните трудови възнаграждения се включват възнаграждението на директора, главния счетоводител, координатора и асистента по оперативното изпълнение на проекти, както и възнагражденията на екипа съобразно възможностите, които предоставят съответните проекти.
- За участие в национални и международни проекти, след презентирание на резултатите

- За участие в екипи за съвместна работа на институциите по обхващане и задържане в образователната система на деца и ученици в задължителна предучилищна и училищна възраст .

/4/ Допълнително трудово възнаграждение се изплаща на педагогически специалисти и на друг персонал, включени в екипите за съвместна работа на институциите по обхващане и включване в образователната система на деца и ученици в задължителна предучилищна и училищна възраст т.2, подт . «а» на Решение № 373 от 05.07.2017 год. от Министерски съвет на Република България и ПМС100/08.06.2018г. за създаване и функциониране на Механизъм за съвместна работа на институциите по обхващане и включване в образователната система на деца и ученици в задължителна предучилищна и училищна възраст.

/4.1./ На членовете на екипа по Механизма за съвместна работа на институциите по обхващане и включване в образователната система на деца и ученици в задължителна предучилищна и училищна възраст, се заплаща по 2 лева, за извършено посещение и попълнен протокол за физическо посещение на адрес за обхват.

/4.2./ На педагогическият специалист осъществил ПВРЕС се заплаща по 10,15 лв. за всеки час над минималната норма задължителна преподавателска работа - „лекторски час“ , съгласно чл. 33, ал.2.,т.1от КТД №Д01- 415/28.12.2023г.и ВПРЗ на ДГ. Сумата се изплаща след издаване на заповед от директора на ДГ.

/5/ Други допълнителни трудови възнаграждения за стимулиране на персонала:

За постигнати резултати от труда през учебната година от педагогическия персонал, съгласно **раздел V на Наредба № 4 от 20.04.2017 год. за нормиране и заплащане на труда. (обн., ДВ, бр. 7 от 23.01.2024г.; в сила от 01.01.2024 г.**

Чл. 18. В зависимост от годишните финансови резултати на детската градина, след съгласуване с главния счетоводител и по решение на Директора; когато детската градина няма неразплатени и/или просрочени задължения към издръжката, работниците и служителите се стимулират за постигнати годишни резултати в края на календарната година.

Чл. 19. В рамките на годишния бюджет на персонала се изплаща допълнително трудово възнаграждение / ДТВ/ в размер на не по – малко от една минимална работна заплата за страната, разделена в 3 плащания:

1. за 24 май – Ден на Светите братя Кирил и Методий, на българската азбука, просвета и култура на славянската книжовност;

2. за 15 септември - началото на учебната година;

3. за Коледа

Чл. 20. Размера, вида и начина на изплащане на допълнителните възнаграждения по чл. 18 и чл. 19 се определя със заповед на директора.

(1) Допълнителното трудово възнаграждение да бъде в съотношение:

- Педагогически персонал:, учител, старши учител - в размер на не по – малко от една минимална работна заплата за страната.

- Непедагогически административен персонал: ЗАТС – до 100% от размера определен за педагогическия персонал

- Непедагогически персонал зает с поддръжката, почистването и обслужването на учебното заведение: помощник-възпитател, чистач - хигиенист, детегледач, готвач, огняр - до 100% от размера определен за педагогическия персонал.

(2). Критерии за определяне размера на ДТВ

1. работно време – пълно / непълно

2. отработени дни за периода

3. качество на работата, констатирано от ежедневните наблюдения на работодателя

4. наложено дисциплинарно наказание

5. нарушение на трудовата дисциплина

6. личен принос към обогатяване и обновяване МТБ на детската градина

(3). Начин на изчисление

а. Пълен размер на допълнителното трудово възнаграждение се получава при отработено време за периода от 01.01. до 01.12. в ДГ "Здравец"- не по-малко от единадесет работни месеца и пълно работно време.

б. Служителите, които имат отработени по-малко от единадесет работни месеца и не по- малко от един работен месец, получават допълнително възнаграждение пропорционално на отработените дни.

в. Служителите, които работят на непълно работно време/0,5 щатна бройка/, получават допълнително възнаграждение пропорционално на работното време и отработените дни.

г. За отработено време се считат всички законно установени платени отпуски с изключение на отпуски за временна неработоспособност.

Чл. 21. Конкретният размер на допълнителното трудово възнаграждение се определя със заповед на директора както следва:

- Придобит трудов стаж и професионален опит – 1,1% от ОМТВ за членове на СБУ и 1% за всички останали.
- Участие в национални конференции – еднократно 20.00 лв.
- Участие в национални и международни проекти – еднократно 30.00 лв.
- **Допълнително трудово възнаграждение за по-висока квалификация, както следва:**

ПКС:

V- 35.00 лв.,

IV- 40.00 лв.

III – 60.00 лв.,

II- 80.00 лв.,

I – 100.00 лв.

- За постигнати резултати – въз основа на получени резултати от оценяване
- на основание КТД от 11.03.2024 г. за водене на задължителната документация, за консултиране на родители, деца и ученици се изплаща допълнителното трудово възнаграждение на учителите в ДГ „Здравец“ в размер на не по-малко от 25 лв. месечно, пропорционално на отработените дни от месеца.
- На педагогически специалисти и/или служители от административния персонал, членове на страните по договора, които извършват дейности по ИКТ и не са ръководители на компютърни кабинети, на които е възложено обработка на задължителната електронна документация на образователната институция не по- малко от 33 лв. месечно.
- За работа с деца със СОП – 33.00 лв. месечно за директор и учители на групата и 16.00 лв. за помощник – възпитателя на групата. Възнагражденията се изплащат на съответните служители за действително отработено време през периода на учебните занятия, а също и през летните месеци, когато работят с деца със СОП.
- За право на храна на непедagogическия персонал – 2.71 лв. дневно/ на присъствен ден/
- За стимулиране на персонала – на база механизъм, съгласуван с ръководството на синдикалната организация, за всеки отделен случай.

Чл. 22. На педагогически специалисти и служители с наложено дисциплинарно наказание по от КТ, допълнително трудово възнаграждение не се определя до изтичане на срока на наказанието.

РАЗДЕЛ III

РЕД И НАЧИН ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ДОПЪЛНИТЕЛНИТЕ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит

Чл. 23. /1/ За придобит трудов стаж и професионален опит на работник и служител се заплаща допълнително месечно трудово възнаграждение в процент върху основната работна заплата, определена с индивидуалния трудов договор.

/2/ Трудовият стаж по предходната алинея се доказва с трудова книжка, приключена от предходните работодатели.

/3/ Размерът на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит е 1,1% за всяка година придобит трудов стаж и професионален опит /само за членове на СБУ /, и 1% за всички останали.

/4/ Допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит се заплаща за действително отработеното време в рамките на съответната месечна продължителност на работното време само по основното трудово правоотношение, а при непълно работно време – по всеки отделен трудов договор, до допълването им до съответната месечна продължителност на работното време.

/5/ Размерът на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит се изменя на период от една година. Тази промяна се извършва от работодателя и се урежда с допълнително споразумение по индивидуалното трудово правоотношение и влиза в сила от месеца, следващ този, в който са изпълнени условията за промяна на допълнителното трудово възнаграждение.

/6/ Допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит не се договаря при заместване от пенсионер за дадена длъжност.

/7/ Правото за получаване на допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит възниква при придобит трудов стаж и професионален опит не по – малко от една година и се изменя на период не по – малък от една година.

/8/ Работодателят зачита трудовия стаж, придобит след 01.07.2007 г. в друго предприятие на сходна или със същия характер работа или професия, съгласно чл.12, ал.4 от Наредба за структура и организации на работната заплата, както следва:

/9/ За педагогическия персонал – в съответствие с чл.19, ал.1-4 от Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж, както и в други отрасли и дейности по специалността

от висшето образование с придобита образователно-квалификационна степен „Магистър” или „Бакалавър”, която ползва като учител.

/10/ За непедagogическия персонал – съгласно Националната класификация на професиите и длъжностите в Република България.

Допълнително трудово възнаграждение за извънреден труд

Чл.24. /1/ За положен от работниците и служителите извънреден труд се заплаща трудово възнаграждение в увеличен размер, както следва:

- 50 % - за работа през работните дни
- 75 % - за работа през почивните дни
- 100 % - за работа през дните на официални празници

/2/ Увеличението се изчислява на час върху трудовото възнаграждение, определено с трудовия договор

/3/ Допълнителните трудови възнаграждения се предоставят в пари.

Други трудови възнаграждения

чл. 25. /1/ На педагогическите специалисти за вътрешно заместване, по смисъла на чл. 259 от КТ, се изплаща допълнително трудово възнаграждение в размер не по-малко от 90 % от основната месечна заплата на замествания педагогически специалист.

/2/ За наставничество на учители се заплаща не по-малко от 60,00 лв. месечно за наставниците за подпомагане на новоназначен учител и за работа със „стажант-учител“ за срок до една учебна година, при наличие на средства от бюджета на институцията.

/3/ Допълнителното трудово възнаграждение се получава от работещите на постоянен трудов договор.

/4/ На непедagogическия персонал за вътрешно заместване по смисъла на чл. 259 от КТ – до 4 часа дневна заетост и допълнително възнаграждение в размер не по-малко от 90 % от основната месечна заплата на замествания работник

/5/ Условието за вътрешно заместване по смисъла на чл. 259 от КТ се определят в писмен вид в Споразумение, подписано между работника/служителя и директора

Брутна работна заплата

Чл. 26. В брутната работна заплата се включват :

- Основна работна заплата
- Допълнителни трудови възнаграждения,
- Други трудови възнаграждения

РАЗДЕЛ IV

РЕД И НАЧИН ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА

ИНДИВИДУАЛНИТЕ РАБОТНИ ЗАПЛАТИ

Индивидуален трудов договор

Чл. 27. /1/ Размерът на работната заплата на работниците и служителите се определя по взаимно съгласие на страните в индивидуалния трудов договор или в допълнително споразумение към трудовия договор.

/2/ Размерът на работната заплата на работниците и служителите се определя в съответствие с нормативните документи и принципите в настоящите Вътрешни правила за работната заплата.

Определяне на основното трудово възнаграждение при първоначално учредяване на индивидуално трудово правоотношение

Чл. 28. /1/ На новоназначен работник/служител без опит или с опит, който не е релевантен за длъжността, се предлага основно трудово възнаграждение в минималния размер от диапазона за съответното длъжностно ниво, съгласно чл.13 на настоящите правила.

/2/ На новоназначен работник/служител с подходящ и относим опит за длъжността се предлага основно трудово възнаграждение в размер не по-нисък от минималния за съответното длъжностно ниво.

/3/ Допълнителните трудови възнаграждения за придобита ПКС, водене на документация, работа с деца със СОП и право на храна не се включват към основната работна заплата.

Чл. 29. При наемане на работници/служители по договор със срок на изпитване, на същите се предлага, за периода на изпитване, основно трудово възнаграждение в минимален размер за длъжността.

Чл. 30. При промяна на длъжността на работника/служителя се предлага основно трудово възнаграждение в размер от диапазона за съответното длъжностно ниво .

Правила и процедури за изменение на работните заплати по индивидуалното трудово правоотношение

Чл. 31. /1/ Промяна на основната работна заплата се извършва при:

- Промяна с нормативен акт

- Преназначаване на друга длъжност
- Промяна на индивидуалната норма преподавателска работа
- Промяна в образователно-квалификационната степен или личната квалификация
- Промяна в обема на работата по длъжностна характеристика

Чл. 32. Промяна на индивидуалната основна месечна заплата се извършва от датата на настъпилите промени и/или представяне на документ, удостоверяващ придобиването на по-висока квалификация.

Чл. 33. За всяко изменение на основната месечна работна заплата се изготвя допълнително споразумение, подписано от съответния работник/служител и директора.

Правила и процедури за оценяване на трудовото изпълнение по индивидуалното трудово правоотношение

Чл. 34. Работодателят веднъж годишно оценява трудовото представяне на работниците и служителите по следните показатели, които се отразяват при определяне на основната работна заплата:

- оценка за изпълнение на задълженията по длъжностна характеристика и по годишния план на детската градина
- професионално и личностно развитие
- инициативност и персонален принос за развитие на детската градина
- трудова дисциплина.

Чл. 35. /1/ В съответствие с оценката на трудовото представяне, реализирана по предходния член и финансовите резултати на детската градина, работодателят има право да изплаща на работниците и служителите допълнително възнаграждение под формата на награда – еднократно до 50.00 лв.

/2/ Допълнителните трудови възнаграждения с характер на стимул се изплащат само на работници и служители, които са в трудови правоотношения в момента на изплащането им.

Чл. 36. /1/ Работодателят има право по своя преценка да изплаща еднократни възнаграждения на работници и служители при възникнала допълнителна натовареност и постигнати значителни резултати.

/2/ Размерът на възнаграждението по предходната алинея се определя по преценка на работодателя.

Чл. 37. Допълнително трудово възнаграждение се изплаща еднократно съгласно Национална програма „Диференцирано заплащане”, Втори стълб „Определяне на допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда на педагогическите кадри“ на база показатели, определени на национално ниво и критерии

към всеки от тях, приети с решение на Педагогическия съвет в зависимост от вида и спецификата на детската градина, за изминал период от една учебна година назад.

Чл. 38. /1/ Допълнителното трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година се изплаща само на педагогическите специалисти въз основа на оценяване, извършено по показатели и критерии към тях (по оценъчна карта-образец), приети с решение на педагогическия съвет

/2/ Право на допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда имат педагогическите специалисти, които са в трудови правоотношения с детската градина към края на учебната година и имат действително отработени най-малко 124 дни за учебната година ,за която се отнася оценяването (без различните видове отпуск).

/3/ Право на допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда имат и педагогическите специалисти, чието трудово правоотношение е прекратено преди края на учебната година, но имат действително отработени (без различните видове отпуск) най-малко 124 дни в детската градина. Оценяването на резултатите от труда за тези лица се извършва за периода преди прекратяване на трудовото правоотношение, а размерът на допълнителното им възнаграждение се изплаща като дължима сума за изминал период от време.

/4/ Средствата по ал. 1 се планират в размер не по-малко от 4.6% и не повече от 5.0 % от годишния размер на средствата за работни заплати на педагогическите специалисти.

Чл. 38.(1) Оценяването на постигнатите резултати от труда в детските градини и обслужващи звена с педагогически персонал до 10 души се извършва от директора

/2/ Резултатите от труда на педагогическите специалисти се оценяват чрез попълване на карта за всяко лице, след самооценка, съдържаща показателите за оценка и критериите към тях.

/3/ Картата за оценка на резултатите от труда се подписва от директора и се запознава оценяваното лице, което се удостоверява с подписа му.

/4/ Лицата, които не са съгласни с дадената им оценка на резултатите от труда, могат да подадат мотивирано писмено възражение до директора в срок до 3 дни от датата, на която оценяваният се е запознал с картата си за оценка на резултатите от труда

/5/ Директорът е длъжен да се произнесе по възражението в 5-дневен срок от получаването му, като решението е окончателно, за което писмено уведомява лицето

/6/ Картата за оценка на резултатите от труда се съхранява в личното трудово досие на оценявания.

/7/ Размерът на допълнителното възнаграждение на всяко лице от педагогическия персонал, с изключение на директора, се определя пропорционално на получения общ брой точки в картата за оценка спрямо общия брой точки на педагогическия

персонал в детското заведение .

/8/ Размерите на допълнителните възнаграждения на педагогическите специалисти се определят със заповед на директора, която се издава не по-късно от 30 октомври

/9/ Изплащането на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати от труда се извършва до един месец след издаване на заповедта на директора, при наличие на средства по сметката на ДГ;

Чл. 39. Оценяването на постигнатите резултати от труда в детските градини и обслужващи звена с педагогически персонал над 10 души се извършва от комисия , председател на която е директорът. Броят на членовете и съставът на комисията се избират от педагогическия съвет.

(3) Оценяването на постигнатите резултати от труда на членовете на комисията се извършва от директора.

Чл. 40. Оценяването на постигнатите резултати от труда на директорите се определя от комисия , която включва:

- 1. Експерти от съответното регионално управление на образованието и от общинската администрация - за общинските училища и обслужващи звена ;**
- 2. Експерти от съответното регионално управление на образованието и от финансиращия орган - за държавните училища и обслужващи звена;**

Чл. 41. Допълнителни трудови възнаграждения се изплащат на педагогически специалисти работещи по проекти съгласно проектните финансови предложения.

Чл. 42. В допълнителните трудови възнаграждения се включват възнаграждението на директора, главния счетоводител, координатора и асистента по оперативното изпълнение на проекти, както и възнагражденията на екипа съобразно възможностите, които предоставят съответните проекти.

Чл. 43./1/. Допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда се изплаща и на непедагогическия персонал. Средствата за това ДТВ се планират в рамките на бюджета на институцията в размер – не по- малко от 2,5% и не повече от 3,5% от годишния размер на средствата за работни заплати на непедагогическия персонал.

/2/. Право на допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда имат непедагогическите специалисти, които имат действително отработени при същия работодател най-малко 152 дни за учебната година, за която се отнася оценяването.

РАЗДЕЛ V

РЕД И НАЧИН НА ИЗПЛАЩАНЕ НА

ПРЕДСТАВИТЕЛНО ОБЛЕКЛО И РАБОТНО ОБЛЕКЛО И СБКО

Чл. 44. Представително облекло и работно облекло се дава на служителите само, ако детската градина разполага с необходимите средства в бюджета.

Чл. 45. Детската градина осигурява средства за представително облекло на педагогическите специалисти и главния счетоводител в съответствие с Наредба 14/16.11.2016 г за представителното облекло на лицата от системата на училищното и предучилищното образование в сила от 01.01.2017 издадена от МОН обн. ДВ. Бр.95 / 29.11.2016г. в размер не по - малко от **450 лева**.

Чл. 46. Детската градина осигурява безплатно работно облекло на работници и служители в съответствие с Наредбата за безплатно и униформено облекло в размер не по-малко от 330.00 лв.

Чл. 47. При напускане на служител, сумата за срока на доизносване на работно/ представително облекло, се удържа от месечното възнаграждение на лицето.

Чл. 48.(1). По решение на Общо събрание на служителите в ДГ „Здравец“ с. Опанец през календарната 2024г. средствата за СБКО се разпределят по равно между служителите.

(2). Средствата за СБКО се начисляват и изплащат със заплатата (месец за предходен).

(3). Служителите на половин щат получават половината от сумата предвидена за СБКО.

(4). На служители излезли в отпуск по болест сума за СБКО не се начислява за съответния период, в който те отсъстват от работа.

(5). При ползване на платен годишен отпуск сумата за СБКО за съответния период се начислява в пълен размер.

РАЗДЕЛ V

ПРЕДВАРИТЕЛЕН КОНТРОЛ ВЪРХУ СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл. 49. Отговорността за съставянето и начисляването на работните заплати в ДГ „Здравец“ с. Опанец в съответствие с изискванията на чл. 16, ал.1, т.2 от Закон за счетоводството и чл.3, ал.1 от ЗФУК се възлага на лицето, отговорно за съставянето на месечни и годишен финансови отчети – счетоводител Кметство Опанец.

РАЗДЕЛ VI

ДРУГИ ПРАВИЛА

Чл. 50. На работниците и служителите в ДГ „Здравец“ с. Опанец, членове на синдикалните и работодателските организации, работещи на 1 – ви ноември, се изплаща възнаграждение, равно на удвоения размер на средно дневното брутно трудово възнаграждение.

Чл. 51. За навременното привеждане на възнагражденията по банковите сметки солидарна отговорност носят ЗАТС и счетоводител- Кметство Опанец.

Чл. 52. Счетоводителят следи за изменение на нормативната база и докладва за необходимите изменения на ВПРЗ.

1. Периодично, веднъж годишно, главният счетоводител с представители на синдикатите извършват мониторинг на процеса на формиране, определяне, изчисляване и изплащане на работните заплати, оценяват въздействието на ВПРЗ върху колектива, оценяват до колко приложението на ВПРЗ съдейства за постигане на поставените цели.
2. Главният счетоводител докладва на директора за резултатите от мониторинга – в писмен вид – мониторингов доклад, отчет.

Чл. 53. Професионално-квалификационна степен се удостоверява със свидетелство, издадено от специализираните институти за повишаване квалификацията на учителите съгласно ЗАКОН за предучилищното и училищното образование Обн., ДВ, бр. 79 от 13.10.2015 г., в сила от 1.08.2016 г.; НАРЕДБА № 4 от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда Обн. - ДВ, бр. 75 от 01.09.2023 г., в сила от 01.09.2023 г.; НАРЕДБА № 15 от 22.07.2019 г. за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти, издадена от министъра на образованието и науката, обн., ДВ, бр. 61 от 2.08.2019 г., в сила от 2.08.2019 г.; КТД за СПУО № Д01- 415/28.12.2023г.; КТД от 11.03.2024 г. на Община Плевен

Раздел VII

ПРЕДВАРИТЕЛЕН КОНТРОЛ ВЪРХУ СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл. 54. Отговорността за съставянето и начисляването на работните заплати в ДГ „Здравец“ с. Опанец, в съответствие с изискванията на чл. 16 ал.1, т.2 от Закон за счетоводството и чл. 3 ал.1 от ЗФУК се възлага на лицето отговорно за съставянето на месечни и годишен финансови отчети – главен счетоводител Кметство Опанец

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Чл 55. Цялостният контрол за прилагането и спазването на ВПРЗ се осъществява от директора.

§ 1. При недостиг или намаляване на бюджетната субсидия, директорът и главният счетоводител правят мотивирано предложение пред Общото събрание за намаляване на сумите до размера на определения минимум в нормативната база на предучилищното образование.

§ 2. Средствата за допълнителни възнаграждения се планират в бюджета на детската градина за всяка календарна година, като условие за изплащането им са финансовите отчети за съответния период и размера на средствата по ЕРС.

§ 3. Средствата за изплащане на допълнителното възнаграждение за постигнати резултати от труда на директора на детското заведение се осигуряват по бюджета на първостепенния разпоредител с бюджетни кредити чрез бюджета на Министерството на образованието и науката и се изплащат в зависимост от получения брой точки при оценяването.

§ 4. Настоящите вътрешни правила са разработени на основание чл.37 от КТ и чл.22 от Наредба за структурата и организацията на работната заплата, приета с ПМС № /17.01.2007 г.и с Наредба № 4 / 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда (обн., ДВ, бр. 75 от 01.09.2023г. в сила от 01.01.2024г. издадена от Министъра на образованието и науката; Наредба 14/16.11.2016 г за представителното облекло на лицата от институциите в системата на училищното и предучилищното образование в сила от 01.01.2017г. издадена от МОН, обн. ДВ. Бр.95 / 29.11.2016г.; отраслов КТД за системата на предучилищното и училищно образование Д01- 415 / 28.12.2023 г. и Браншови КТД на системата на предучилищното и училищното образование на територията на Община Плевен от 11.03.2024 год;

§ 5. Настоящите правила се разработват от Работодателя и СО в ДГ и се утвърждават от работодателя. Той ги довежда до знанието на всички служители.

§ 6. Правилата влизат в сила от 13.09.2024 г. след актуализация, утвърдена със Заповед № 204/ 13.09.2024 г.

§ 7. Настъпилите изменения в нормативните документи се отразяват своевременно в настоящите вътрешни правила.

§ 8. Тези правила за работната заплата се прилагат в рамките на определените средства за работна заплата с утвърдения бюджет на ДГ „Здравец“ с. Опанец, община Плевен за съответната финансова година.

**Минимални размери на основните месечни работни заплати на
педагогическите специалисти**

Група	Длъжности	Минимална основна работна заплата от 01.01.2023г.
I. Педагогически специалисти с функции по управлението на институциите	директор	2257 лв.
	заместник-директор	2088лв.
II. Педагогически специалисти	учител, логопед, психолог	1853лв.
	старши учител, старши възпитател	1911 лв.
	главен учител	1985 лв.

Малинка Василева

ДГ «Здравец»

с. Опанец, общ. Плевен

П