

Утвърждавам!

Директор: ...Yordanka...
/Й. Стефанова/ Ganeva
Stefanova
Заповед № 3/15.09.2025г.

Digitally signed by
Yordanka Ganeva
Stefanova
Date: 2025.10.20
15:11:34 +03'00'

Съгласувам:

Председател на СО:

/Д. Иванова/

МИНИСТЕРСТВО НА ОБРАЗОВАНИЕТО И НАУКАТА

**ДЕТСКА ГРАДИНА
“ЗОРНИЦА”
ОБЩИНА СЛИВЕН**

**ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА
ЗА ОРГАНИЗАЦИЯТА НА
РАБОТНАТА ЗАПЛАТА**

**2025
година**

I. Общи положения

Чл. 1 (1) Настоящите Вътрешни правила за организация на работната заплата уреждат организацията на работната заплата на работещите по трудово правоотношение в Детска градина „Зорница“ и са изготвени в съответствие със:

1. Кодекса на труда (КТ), чл. 37;
2. Закон за изпълнение на държавния бюджет;
3. Наредба № 4/20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда;
4. Колективния трудов договор -Анекс от 31.03.2025 г.;
- 5.КТД за системата на предучилищното и училищното образование в **Община Сливен**

от 26.02.2024 г.

6. Нормативни актове, свързани с работната заплата и нейната организация;
7. Единен класификатор на длъжностите;
8. Постановления на Министерския съвет за бюджетните организации и дейности;
9. Наредба за работното време, почивките и отпуските, съгласно ПМС 72/30.12.1986 г.;
10. Други нормативни документи.

(2) Правилата се допълват, изменят и утвърждават от директора в съответствие с приетата нормативна уредба и след обсъждане със СО в детската градина.

Чл. 2. С настоящите правила се определят:

1. Общите положения за организацията на работната заплата на педагогическия и непедагогическия персонал в детската градина.
2. Условието, редът и начините за формиране на средствата за работна заплата.
3. Условието и редът за определяне и изменение на основните месечни заплати.
4. Видовете и размерите на допълнителните и други трудови възнаграждения и условията за тяхното получаване.
5. Редът за събиране, обработване, съхраняване и използване на информация и документи, необходими за изчисляване на полагащите се брутни и нетни трудови възнаграждения.
6. Редът и начинът за определяне на получаване на парични награди съобразно конкретните условия.
7. Редът и начинът за изчисляване на brutната работна заплата.

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

II. ОСНОВНИ ЦЕЛИ НА ПРИЛАГАНАТА СИСТЕМА НА ВПОРЗ

Чл. 4. Нормативните разпоредби в сферата на заплащането се конкретизират с оглед условията и целите на детската градина, както и на основата на клаузите от колективния трудов договор на бранша, касаещи работните заплати и стимулирането на работещите:

- създаване на стимули и предпоставки за повишаване ефективността на обучение в детската градина;
- стимулиране усъвършенстването на организацията на труда, обучението и управлението;
- повишаване качеството на образование при повишаване квалификацията на учителите и непедагогическия персонал при оптимално използване на средствата от бюджета, определени за целта;
- поддържане на висока конкурентоспособност на детската градина.

Чл. 5. При формиране на индивидуалната РЗ на педагогическия и непедагогически персонал се спазват законовите и нормативните уредби в страната.

- Педагогическият и непедагогически персонал се мотивира за ефективно и качествено изпълнение на служебните задължения и постигането на целите в развитието на образованието.
- Спазват се принципите на договаряне: работодател–изпълнител.

Чл. 6. Постигането на целите се осъществява чрез прилаганите системи на работната заплата, функциите и работните места, както и с прилагането на специфичните за детската градина политики за управление на персонала.

Чл. 7. Нормативните актове, договореностите по работната заплата от КТД, в т.ч. на отраслово/браншово равнище, които не са конкретизирани в тези правила, се прилагат директно.

III. ФОРМИРАНЕ НА СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл. 8. Средствата за работна заплата се определят общо и се разпределят по видове персонал:

1. Основен педагогически персонал: директор, учител, старши учител, главен учител, логопед, психолог .

2. Непедагогически персонал: ЗАС, счетоводител, помощник-възпитатели, готвач, общ работник, персонал, зает с поддръжката, почистването и обслужването на детската градина.

Чл. 9. Средствата за РЗ се формират от:

а) субсидия държавна дейност по реда на действащите нормативни актове, численост и структура на персонала ;

б) изисквания за работните заплати по категории персонал;

в) финансовите резултати при условията на стопанска дейност.

Чл. 10. (1) Годишният размер на средствата за работна заплата се формира с натрупване от началото на годината на основата на утвърдената от първостепенния разпоредител с бюджетни кредити численост на персонала и средна брутна работна заплата на едно лице за съответния период.

(2) Средствата за работна заплата, установени по реда на ал. 1 се използват за определяне и изплащане на:

1. Основни месечни заплати по трудов договор;

2. Допълнителни и други трудови възнаграждения, определени с нормативен акт и/или настоящите правила и/или индивидуален трудов договор.

(3) Разликата между формираните по ал. 1 средства за работна заплата и фактически начислените през годината могат да се ползват за материално стимулиране в рамките на икономията на утвърдените средства за заплати. Алинея 3 се прилага, доколкото с друг нормативен акт не са утвърдени други разпоредби за формиране и разходване на работната заплата.

Чл. 11. Годишният размер на средствата за РЗ служи за база при определяне на вноските за бюджета на задължителното социално и здравно осигуряване, и за сметка на работодателя и пенсионен учителски фонд за педагогически специалисти.

Чл. 12. ОМРЗ е възнаграждение за изпълнението на определени трудови задачи, задължения и отговорности, определени в длъжностната характеристика на всеки служител.

Чл. 13. Основната месечна работна заплата (ОМРЗ) за педагогическия персонал е възнаграждение за изпълнението на нормата преподавателска работа и другите трудови задължения, присъщи за длъжността в съответствие с уговорената в индивидуалния трудов договор продължителност на работното време.

Чл. 14. (1) Индивидуалните основни месечни заплати (ИОМЗ) на педагогическия персонал при нормална продължителност на работното време се договарят в размери не по-ниски от определените в Приложение 3 на Наредба № 4/20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда.

(2) Индивидуалния размер на основната месечна заплата на педагогическите кадри, които не отговарят на изискванията за заемане на длъжността /неправоспособни/ които продължават обучението си по специалността предучилищна педагогика да бъде най-малко 80 % и не повече от установената заплата за длъжността „учител“.

Чл. 15. ИОМЗ на персонала в детската градина, договорени до влизане в сила на Наредба № 4/20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда-издадена от министъра на образованието и науката, не се намаляват.

Чл. 16. ИОМЗ на непедагогическия персонал при нормална продължителност на работното време се договарят в размери не по-ниски от минималната работна заплата за страната.

Чл. 17. Механизмите за определяне на ОМРЗ на педагогическия и непедагогическия персонал в детското заведение се договарят в КТД или във вътрешните правила за работна заплата. Органите на СО в детската градина имат право да участват в подготовката на проекта на вътрешни правила, като директорът задължително ги поканва.

Чл. 18. (1) Конкретните размери на ИОМЗ в детската градина се договарят от директора в рамките на утвърдения му бюджет на детската градина и се определят в индивидуалния трудов договор при делегиран бюджет, а при неприлагане на системата на делегиран бюджет се договарят от директора в рамките на утвърдената от първостепенния распоредител с бюджетни кредити средна брутна работна заплата и се определят в индивидуалния трудов договор.

/2/При увеличения на основната работна заплата, директорът на детската градина, като орган за управление, да предлага за договаряне индивидуалните основни месечни работни заплати на педагогическия и непедагогическия персонал при нормална продължителност на работното време в размери не по-ниски от определените в Приложение №3 към чл. 16 от Наредба № 4/20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда. При договарянето да се има в предвид съответно протоколи за вътрешни и външни оценявания и констативни протоколи съставени по Инstrukция 1 за провеждане на контролната дейност в системата на народната просвета:

- спазване на Закона за предучилищното и училищно образование и други закони, касаещи образованието;
- спазване на Наредби на МОН;
- спазване на Правилника за вътрешния трудов ред;
- спазване на Правилника за дейността на детската градина;
- спазване на Вътрешните правила за работна заплата;
- изпълнение на заповеди на директора;
- изпълнение законните нареждания на работодателя – чл. 126 КТ;
- участие в проекти съгласно инструкции и правила;
- резултатите от Образователно възпитателния процес.

Чл. 19 (1) Изменения на основната работна заплата се извършва при:

1. промяна с нормативен акт на основна работна заплата за заеманата длъжност;
2. преминаване на друга длъжност;

-При преназначаване на старши учител на длъжност главен учител, ИОРЗ на лицето заело длъжността главен учител се увеличава както следва: не с по-малко от 50 лева над получаваната ИОРЗ за длъжността старши учител.

- При преназначаването на учител на длъжност старши учител, ИОРЗ на лицето заело длъжността старши учител се увеличава както следва: не с по-малко от 40 лева над получаваната ИОРЗ за длъжността учител;

3. промяна в образователната степен;
4. в други случаи, при спазване распоредбите на чл. 118, ал. 3 и чл. 119 от Кодекса на труда за изпълнение на допълнителна работа, отразена в длъжностната характеристика на служителя.

(2) Измененията на основната работна заплата по ал. 1, т. 3 се извършва след представяне на документ, удостоверяващ наличието на условието.

Чл. 20(1) При определяне на основната работна заплата на директора на детската градина задължително се отчита броят на децата в детската градина, както и други договорени клаузи.

(2) Правилата за определяне на основните работни заплати на директорите на общинските детски градини се определят ежегодно със заповед на кмета на общината след съгласуване с представителните организации на работодателите или с директорите на детските градини на територията на Общината.

(3) Правилата са задължителни при договаряне на конкретните размери на индивидуалните основни работни заплати на директорите на детски градини.

(4) В рамките на средствата по чл.19 директорът на ДГ "Зорница" определя разчет за средствата за работната заплата по:

Утвърдената численост и структура на персонала.

Минималните и максималните размери на основните месечни заплати по длъжностни нива.

Размерите на допълнителни трудови възнаграждения с постоянен характер.

Достигната средна месечна брутна заплата.

Постигнатите резултати и цели от ръководството, педагогическия, административния и помощно-обслужващия персонал, както и приноса им за подобряване на ефективността на дейността на детското заведение и обогатяване на материалната база.

IV. ОПРЕДЕЛЯНЕ И РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА

ЧЛ. 21. (1) Средствата за заплати на персонала и другите възнаграждения се включват в разходите на общия бюджет на детската градина.

(2) В средствата за работни заплати се включват:

1. Основната работна заплата.

2. Допълнителните трудови възнаграждения, които са постоянни и се получават целогодишно.

2.1. За придобит трудов стаж и професионален опит – в размер на 1 % от индивидуалната основна месечна заплата за всяка година трудов стаж.

2.2 При определяне продължителността на трудовия стаж и професионален опит, за които се заплаща допълнително трудово възнаграждение се зачита трудовия стаж придобит по действително трудово правоотношение по чл.351 и 352 от КТ.

2.3 Правото за получаване на това възнаграждение възниква при трудов стаж не по-малко от една година .

2.4 Увеличението на възнаграждението се извършва служебно, при навършване на съответния трудов стаж и се оформя допълнително споразумение.

2.5 При определяне продължителността на трудовия стаж и професионален опит, за който се изплаща допълнително трудово възнаграждение се зачита изцяло за придобит трудов стаж и професионален опит по смисъла на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата придобития трудов стаж до 01.07.2007 год. по трудово правоотношение или държавна служба.

2.6 За придобит трудов стаж и професионален опит се зачита стажът, признат по реда на КТ за времето, през което работникът или служителят е работил и продължава да работи в детската градина, в т.ч. на различни работни места и длъжности;

2.7 При определяне продължителността на трудовия стаж и професионален опит, за които се изплаща допълнително възнаграждение, работодателят отчита и трудовия стаж на работника или служителя, придобит в друго предприятие по смисъла на § 1, т. 2 от допълнителните разпоредби на КТ на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия.

(3) Зачитане на трудовият стаж:

1. За учителите - за сходна или със същия характер работа, длъжност или професия се зачита трудовият стаж, придобит при условията на длъжностите по чл.19, ал.1, 2 и 3 от Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж/обн. ДВ бр.21 от 2000 г./

2. Учителски стаж е осигурителния стаж, положен на длъжността учител в учебни и възпитателни заведения.

3. За учителски стаж се зачита и осигурителният стаж на директорите на учебни и възпитателни заведения, ако те са изпълнили пълната норма задължителна преподавателска работа.

4. Учителски стаж е и осигурителния стаж на лицата, заемащи длъжности по списък утвърден от министъра на образованието и науката, съгласуван с управителя на НОИ, ако отговарят на изискванията за заемане на длъжност учител или възпитател съобразно придобитото образование, професионална квалификация и правоспособност и са изпълнили пълната норма за задължителна преподавателска работа.

5. На помощния персонал се признава общия трудов стаж, придобит по действително трудово правоотношение.

6. Условия, при които се зачита сходния характер на работата, длъжността или професията:

6.1 За длъжността **учител, детска градина** се зачита трудовия стаж на всички с квалификация „учител”, заемали следните длъжности:

- „учител”, „старши учител”, „главен учител” в детски градини, начални, основни и средни училища; в специални детски градини и училища;
- „учител”, „старши учител”, „главен учител” по музика в детски градини, начални, основни и средни училища;
- помощник директори
- сродни на професии в системата на народната просвета;
- директор, детска градина;
- „възпитател”, „старши възпитател”, „главен възпитател”;
- педагогически съветник, психолог/ училищен/, учител-методик; логопед, ресурсен учител, музикален ръководител, вокален, музикален педагог;
- ръководител компютърен кабинет, методист спортна дейност, инспектор учебна дейност.

6.2 За длъжността **счетоводител**, главен счетоводител се зачита трудовия стаж на всички, притежаващи следните професии, или заемали следните длъжности:

- счетоводител, главен счетоводител;
- икономист, финанси.

6.3 За длъжността **ЗАС** се зачита трудовия стаж на всички, притежаващи следните професии, или заемали следните длъжности:

- административен секретар; машинописец, секретар стенограф, технически секретар;
- завеждащ административна служба, завеждащ, личен състав; завеждащ, техническа служба;
- технически изпълнител/офис/; организатор офис; администратор; деловодител;
- счетоводител, главен счетоводител;
- касиер, домакин; касиер; касиер, счетоводство;
- отчетник, финанси; отчетник, счетоводство; отчетник, водещ документи за оценки; отчетник, водещ платежни ведомости; отчетник, водещ ревизионни документи; отчетник, начисляване на трудови възнаграждения; калкулант;
- икономист, финанси;
- икономист, организация на труда.
- заемал длъжност с материална отговорност
- работа в сферата на образованието
- работа в сферата на обслужването
- работа с човешки ресурси

6.3 За длъжността **помощник- възпитател** се зачита трудовия стаж на всички, заемали длъжностите:

- помощник - възпитател в детска градина;
- обслужващ деца в училищни заведения, детска ясла
- бабачка, готвач, перач,
- гувернантка;
- помощник на учителя;
- детегледачка
- учител
- работа в сферата на образованието
- работа с човешки ресурси

6.4 За длъжността **чистач** се зачита трудовия стаж на всички, изпълнявали следните длъжности:

- хигиенист;
- чистач;
- помощник възпитател;
- мияч на съдове;

- чистач, производствени помещения;
- санитар;
- работник, кухня;
- прислужник, хотел;
- перач; домакин, чистач сграда.
- работа в областта на обслужването
- работа в сферата на образованието
- работа с човешки ресурси

6.5 За длъжността **работник поддръжка** се зачита трудовия стаж на всички, притежаващи следните професии или изпълнявали следните длъжности:

- бояджия,
- водопроводчик външно или вътрешно водоснабдяване и канализация;
- дърводелец;
- дърводелец-мебелист;
- дърводелец, поддръжка;
- електромонтьор,
- общ работник;
- общ работник, поддържане на сгради;
- огняр,
- шофьор

6.6 За длъжността **огняр** се зачита трудовия стаж на всички, притежаващи следните професии или длъжности:

- огняр,
- оператор парни и водогрейни съоръжения;
- работник поддръжка;
- работник, поддръжка на сгради,
- водопроводчик външно или вътрешно водоснабдяване и канализация;
- поддръжка на ВИК,
- дърводелец;
- шлосер
- дърводелец-мебелист, дърводелец, поддръжка, електромонтьор, поддръжка на сгради, общ работник, поддържане на сгради

/4/. Други трудови възнаграждения:

За безплатна храна – на непедагогическия персонал – ЗАС, счетоводител, огняр, работник-поддръжка, чистач-хигиенист, помощник-възпитател, готвач, помощник-готвач, работник в кухня и при възникнала необходимост от заместници за съответните длъжности -2.71 лв. дневно.

4.2. В brutната работна заплата на персонала в системата на предучилищното и училищното образование може да се включват и следните **допълнителни трудови възнаграждения:**

- за работа на официални празници по КТ;
- за началото на учебната година – **до три пъти годишно – (15.09, Коледа, 24.05)**-до две основни работни заплати съответно вида персонал в институцията, но не повече от 2000 лева общо за трите плащания-при наличие на средства в делегирания бюджет на ДГ.

Общият размер на допълнителните трудови възнаграждения /на три плащания/ е съобразно възможностите на бюджета на детската градина.

- За водене на документация- **24 лв.**
- за работа с деца и ученици със специални образователни потребности- на педагогическите специалисти в детските градини и училища, провеждащи интегрирано обучение и възпитание - **38 лв.**, на помощник-възпитателите-**18 лв.**

- 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-при изпълнение дейностите по Механизма за обхват - **1 лев на протокол.**
- За заместване на отсъстващ учител-учебен час над минималната норма задължителна преподавателска работа /лекторски час/ както следва:
-за учител с висше образование и ОКС „магистър“ или „бакалавър“ – не по-малко от **11,70 лв.**
-за учител притежаващ ПК „учител“, но не отговарящ на изискванията за заемане на конкретната длъжност – не по-малки от **8,35 лв.**
Директорът на ДГ създава организация за изплащане на лекторските часове до края на месеца, следващ този, през който са изработени.
- За наставничество-**65 лева** месечно

4.3. Допълнителното възнаграждение се получава в пълен размер от лицата, които са в трудови правоотношения и имат отработени минимум месеци както следва:

- За деня на българската просвета и култура и на славянската писменост- **/4/четири месеца** към първи май;
- За началото на учебната година-**/8/ осем месеца** към първи септември;
- За Коледа/**11/ единадесет месеца** към първи декември.

4.4 Когато времето е по-малко от предвидените по-горе месеци, допълнителното възнаграждение се определя пропорционално на отработеното време.

4.5 За отработено време се считат всички законоустановени платени отпуски, **с изключение** на отпуск за бременност, раждане и осиновяване по чл.163 от КТ, отпуск за отглеждане на дете до две годишна възраст по чл.164 от КТ, и непрекъснат отпуск при временна нетрудоспособност повече от 30 календарни дни.

4.6 Когато отработеното време е по – малко от един месец допълнително възнаграждение не се получава.

4.7 Лицата, които работят на непълно работно време , **с продължителност 4 часа** получават **50 на 100** от допълнителното възнаграждение полагащо се за съответната длъжност.

4.8 Когато времето е отработено при различни работодатели в системата на предучилищното и училищното образование, допълнителното възнаграждение се получава при последния работодател, като размерът се определя след представяне на документ за действително отработено време издаден от предишния работодател.

/5/Други видове допълнителни трудови възнаграждения:

5.1 С национални програми или в колективен трудов договор с вътрешните правила за работната заплата и/или с индивидуалния трудов договор могат да бъдат определяни и други видове допълнителни трудови възнаграждения.

5.2 Видовете допълнителни възнаграждения на директора, се определят ежегодно със заповед на кмета на общината след съгласуване с представителните организации на работодателите или с директорите на детските градини на територията на Община Сливен.

5.3. Допълнителното материално стимулиране за постигнати резултати от труда на персонала, премиални възнаграждения (награди) по утвърдени системи за заплащане на труда.

5.4. Основните възнаграждения и увеличеното заплащане за отработеното време при извънреден труд и/или за работа на официални празнични дни.

5.5. Възнагражденията за платен годишен отпуск или друг платен отпуск, заплащан от средствата за заплати.

5.6. Обезщетения по КТ, в т.ч. договорени в индивидуалните договори на работниците и служителите. За работници и служители, членове на синдикалните и работодателските организации, страни по договора, се изплаща обезщетение в следния размер:

1. На основание чл. 222 ал.1 от КТ – брутно трудово възнаграждение за срок от два месеца.
2. На основание чл.222 ал.3 от КТ ,чл.31, ал.1 т.3 а от КТД от 28.12.2023 г – **8,5 брутни работни заплати** на лица от непедagogическия персонал - работници и служители, които са работили при същия работодател през последните 10 години от трудовия им стаж.
3. На основание чл. 222 ал. 3 от КТ,чл.31, ал. 1, т.2 а от КТД 28.12.2023 г.- на педагогически 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 КТ 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.
4. 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 чл. 222, ал. 3 от КТ по всеки от трудовите договори.
5. 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.
6. При прекратяване на трудовото правоотношение поради болест на основание чл. 325, т. 9 и чл. 327, т. 1 от КТ работникът или служителът има право на обезщетение в размер на брутно 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.

5.7. Възнаграждения за допълнителни отговорности, изпълнявани с писмена заповед на директора или уговорени в индивидуалния трудов договор, които се получават само за реално отработено време и реално извършена дейност.

-за поддържане на сайта на ДГ „Зорница“ - 30 лв.

-за поддържане на интернет страницата на ДГ „Зорница“ - 30 лв.

5.8. Еднократно парично възнаграждение за облекло за календарна година в съответствие с КТД.

- Работодателите и първостепенните разпоредители с бюджет осигуряват средства за представително облекло на педагогическите специалисти, заместник-директорите без норма на преподавателска работа и счетоводител, членове на синдикатите и работодателските организации, в съответствие с действащите нормативни уредби в размер не по-малък от **450 лв.**
- Работодателите и първостепенните разпоредители с бюджет осигуряват работно облекло на работниците и служителите срещу предоставена фактура и решение на общото събрание за вида работно облекло за съответната категория персонал, членове на синдикатите, в съответствие с Наредбата за безплатно работно и униформено облекло, и в размер не по-малък от **330 лв.**
- При напускане на работника от институцията, заплаща остатъчната стойност на облеклото до изтичане на срока за износване.

5.9 За времето на провеждане на обучение от разстояние в електронна среда в условията на епидемии, пандемии, енергийни кризи, въведено извънредно положение или случаи на непреодолими събития работодателите изплащат като допълнително трудово възнаграждение на провеждащите това обучение педагогически специалисти по **35 лева** месечно за компенсиране разходите за консумативи.

/6/ Осигуряване на социални дейности:

6.1. Работодателите и първостепенните разпоредители с бюджет осигуряват ежемесечно средства за фонд „Социално-битово и културно обслужване“ **СБКО в размер на 3 на сто** от средствата за основната заплата. **Редът за разпределяне и ползване на средствата за фонд СБКО се определя от общото събрание на работниците и служителите в образователната институция.**

6.2. Работодателите и първостепенните разпоредители с бюджет изплащат разходи за транспорт от местоживеенето до местоработата и обратно или за наем по месторабота на педагогическите специалисти, които работят в населено място извън местоживеенето си, в пълен размер от стойността на абонаментните карти или билетите в съответствие с действащата нормативна уредба.

V. УСЛОВИЯ И РЕД ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ДОПЪЛНИТЕЛНИТЕ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА ПОСТИГНАТИ ВИСОКИ РЕЗУЛТАТИ ОТ ТРУДА НА ПЕДАГОГИЧЕСКИЯ ПЕРСОНАЛ

Чл. 22. (1) Допълнителното трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година се изплаща на педагогическия персонал в детската градина, с изключение на директора, въз основа на оценяване, извършено по показатели (**приложение № 4 от Наредба №4/20.04.2017 г.**) и критерии към тях, приети с решение на Педагогическия съвет. При извършване на оценяването **броят на точките към показателите в приложение № 4 може да се коригира с решение на педагогическия съвет в зависимост от вида и спецификата на институцията. Корекцията се извършва в рамките на общия брой от 100 точки и не може да надхвърля 20% за всеки отделен показател. Решението за корекция на показателите се приема в срок до 30 септември на учебната година, за която ще се извършва оценяването на постигнатите резултати.**

(2) Допълнителното трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година се изплаща на директора на детската градина въз основа на оценяване, извършено по показатели (Приложение № 5 от Наредба № 4/20.04.2017 г.) и критерии към тях, определени от работодателя в зависимост от вида и спецификата на детската градина.

(3) Резултатите от труда на педагогическия персонал се оценяват след приключване на учебната година, но не по-късно от 1 октомври.

Чл. 23. (1) Средствата за допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година на педагогическите специалисти, с изключение на директора, се планират в рамките на бюджета на детската градина, в размер не по-малко **от 4,2 %** и не повече **5 %** от годишния размер на средствата за работни заплати на педагогическите специалисти.

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

/3/ Средства за допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда на непедагогическия персонал при разработени критерии и показатели от детската градина, се планират в рамките на бюджета на институцията в размер – не по-малко от **2,5%** и не по-вече от **3,5%** от годишния размер на средствата за работни заплати на непедагогическия персонал.

Оценката на непедагогическия персонал се извършва от комисия, като председателят, членовете и техният брой се определят с решение на общото събрание. Оценяването на постигнатите резултати от труда на членовете на комисията се извършва от директора. Броят на членовете и съставът на комисията се определя от директора.

Оценяването на счетоводител, ЗАС, касиер-домакин, помощник-възпитатели, готвачи, работник-поддръжка се извършва по следните показатели:

- Професионализъм в работата;
- Спазване на трудовата дисциплина при изпълнение на задълженията;
- Опазване и обогатяване на МТБ;
- Планиране и организиране на дейността;
- Спазване на правилата по охрана на труда;
- Колегиална и професионална етика;
- Работа в екип;

- Спазване на всички задължения при изпълнение на възложената работа, съгласно чл. 126 от КТ и Правилника за вътрешния трудов ред;
- Изпълнение на допълнителна работа, извън длъжностната характеристика;
- Резултати от проверки на контролни органи

Комисията извършва проверка на показателите за отделните длъжности и ги отразява чрез попълване на карта за всяко лице, съдържаща показателите за оценка и критериите към тях. Оценяващите поставят оценка по всички показатели и ги представят на директора на ДГ.

Всеки от посочените критерии носи определен брой точки. Максималният брой точки е 100. Картата за оценка за постигнати резултати от труда за различните длъжности от непедагогическия персонал е приложение към ВПРЗ.

Оценяването се извършва по следния начин:

1.Членовете на комисията открито обсъждат и поставят обща оценка в точки по всеки критерий от показателите, които председателят на комисията вписва в картата за оценка и сумира като общ брой точки. Картата се подписва от комисията.

2.Картата за оценка на резултатите от труда се подписва от комисията и в 3-дневен рок от подписването и се предоставя на оценяваното лице.

3.Запознаването на оценяваното лице със съдържанието на картата за оценка на резултатите от труда се удостоверява с подписа му.

Лице от непедагогическия персонал, което не е съгласно с дадената му оценка, може да възрази в срок до 3 работни дни от датата, на която се е запознало с картата си за оценка на резултатите от труда, като подава писмено възражение до председателя на комисията, в която посочва мотивите за несъгласието си с оценката, което се завежда с входящ номер и вписва в дневника за входяща кореспонденция.

4.Комисията се произнася по възражението в 5-дневен срок от получаването му, като решението е **ОКОНЧАТЕЛНО** и:

- лицето писмено се уведомява, като отговорът е подписан от председателя на комисията след колективно взето решение и се завежда с изходящ номер и вписва в дневника за изходяща кореспонденция;
- се вписва в картата за оценка на определеното място и се подписва от всеки член на комисията и се предоставя на лицето за сведение, което се удостоверява с подписа му.

Размерът на допълнителното възнаграждение на всяко лице от непедагогическия персонал се определя в рамките на средствата, пропорционално на получения от него брой точки в картата за оценка спрямо общия брой точки на непедагогическия персонал в детската градина.

Размерът на допълнителните възнаграждения на непедагогическия персонал се определят със заповед на директора на детската градина.

Чл. 24. (1) Право на допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда имат лицата от педагогическия персонал, които са в трудови правоотношения с детската градина към края на учебната година и имат действително отработени при същия работодател най-малко

124 дни за учебната година и непедагогически специалисти, които имат действително отработени при същия работодател най-малко **152 дни** за учебната година за която се отнася оценяването (без различните видове отпуск).

(2) Право на допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда има и персоналет в институциите, чието трудово правоотношение е прекратено с държавната или общинска институция по чл. 1 преди края на учебната година, но имат действително отработени (*без различните видове отпуск*) **дните по алинея 1** за учебната година при същия работодател. Оценяването на резултатите от труда за тези лица се извършва в срока по чл. 24, ал. 4 за периода преди прекратяване на трудовото правоотношение, а размерът на допълнителното им

възнаграждение се определя по реда на чл. 29, ал. 1 и се изплаща като дължима сума за изминал период от време.

/3/В случаите, когато педагогическите специалисти са назначени на **непълно работно време** - 1/2 щат, размерът на допълнителното трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда се изплаща **1/2 от изчислената сума за диференцирано заплащане**.

(4) Педагогически специалисти, които работят на непълно работно време при един или повече работодатели, получават допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда пропорционално на продължителността на работното време по всеки един от трудовите договори.

(5) На лицата с наложено дисциплинарно наказание по чл. 188 от Кодекса на труда допълнителни трудови възнаграждения не се определят до заличаване на дисциплинарното наказание.

Чл. 25. (1) Оценяването на постигнатите резултати от труда на педагогическите специалисти в детската градина се извършва от комисия, председател на която е директорът. Броят на членовете и съставът на комисията се избират от Педагогическия съвет.

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

(3) Оценяването на постигнатите резултати от труда на директора се определя от комисия, която включва по един експерт от общинската администрация и от съответното регионално управление по образованието – за общински детски градини.

(4) Комисиите се определят със заповед на началника на регионалното управление по образованието или със заповед на кмета на общината.

(5) Представителите на общинската администрация, на финансиращия орган и на регионалното управление на образованието се определят по предложение съответно на кмета на общината, на финансиращия орган и на началника на регионалното управление по образованието.

Чл. 26. (1) Резултатите от труда на педагогическия персонал се оценяват чрез попълване на карта за всяко лице, съдържаща показателите за оценка и критериите към тях.

(2) Картата за оценка на резултатите от труда се подписва от комисията по чл. 27, ал. 2 или 4, съответно от директора – в случаите по чл. 27, ал. 1 и 3, и в 3-дневен срок от подписването се предоставя на оценяваното лице.

(3) С картата за оценка на резултатите от труда 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 писмено възражение, в което да посочат мотивите за несъгласието си с оценката.

/5/ Комисията по чл. 27, ал.2 и 4, съответно директорът – в случаите по чл. 27, ал.1 и 3, са длъжни да се произнесат по възражението в 5-дневен срок от получаването му, като решението им е окончателно, за което писмено уведомяват лицето.

(6) Картата за оценка на резултатите от труда, подаденото възражение и решението по него се съхранява в личното трудово досие на оценявания.

Чл. 27. (1) Размерът на допълнителното възнаграждение на всеки педагогически специалист в държавна или общинска институция по чл. 1, с изключение на директора, се определя в рамките на средствата по чл. 25, ал. 1 пропорционално на получения от него общ брой точки в картата за оценка спрямо общия брой точки на педагогическите специалисти в детската градина.

(2) Размерите на допълнителните възнаграждения на педагогическите специалисти се определят със заповед на директора на детската градина по чл. 1, която се издава **не по-късно от 30 октомври**.

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

Чл. 28. (1) Индивидуалните основни работни заплати на персонала в системата на предучилищното и училищното образование, договорени до влизане в сила на тези правила, не се намаляват.

(2) Средствата за работните заплати са включени в единните разходни стандарти за едно дете и се планират като елемент на средствата за работна заплата в рамките на бюджета на детската градина.

VI. МИНИМАЛНА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл. 29. Минималната основна месечна работна заплата (МОРЗ) за учителска длъжност с висше образование по съответната специалност с пълна преподавателска норма часове (Наредба № 4 от 20.04.2017 г.) се определя по механизъм, утвърден от директора на детската градина и в тези правила.

Чл. 30. МОРЗ по горната алинея не може да бъде по-ниска от определената в Приложение № 3 на Наредба № 4 /20.04.2017 г.

Чл. 31. (1) Промени в размера на минималната работна заплата (МНРЗ) за учител, старши и главен, учител по музика – старши, главен, и промени в ОМРЗ на целия персонал на градината могат да се извършват с решение и заповед; по повод сключване на нов КТД на браншово/отраслово равнище; промяна в законодателството.

В случаите по предходната алинея може да се преразглежда и възприетата структура на заплатите с оглед съхраняване на обективно установените съотношения на основните заплати по длъжности и работни места в ДГ.

VII. ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ОСНОВНА РАБОТНА ЗАПЛАТА (ОРЗ)

Чл. 32. Годишният размер на средствата за работна заплата се формира с натрупване от началото на годината на основата на разчетената с бюджета численост на персонала и средни месечни брутни заплати на едно лице от персонала за съответния период.

Индивидуалната работна заплата на всеки учител, старши учител, главен учител, учител по музика е функция от неговия образователен ценз, квалификация, стаж по специалността, кариерно развитие.

Чл. 33. Средствата за работна заплата за съответен период се използват за определяне и изплащане на:

1. Основни месечни заплати по трудов договор;

2. Допълнителни трудови възнаграждения по:

– Наредбата за реда и начина за определяне на индивидуалните месечни работни заплати на персонала в образованието – за придобит трудов стаж и професионален опит; за ползване в работата на по-висока лична квалификация (образователна и научна степен, професионално-квалификационна степен); безплатна храна (за персонала в кухнята на детската градина, за помощник-възпитателите, и другия непедагогически персонал).

– Кодекса на труда, други нормативни актове, колективен трудов договор и/или определените с тези правила.

3. Възнаграждения за платен годишен отпуск или друг платен отпуск, заплащан от средствата за заплати.

4. Обезщетения по Кодекса на труда, КТД.

Размерите на основните работни заплати в детската градина се определят в съответствие с изискванията за заемане на съответната длъжност, като се отчитат:

– образованието;

– педагогическата квалификационна степен (само за учителите);

– педагогическия стаж (само за учителите).

Чл. 34. Лицата, които не са придобили учителски стаж и постъпват за първи път на учителска длъжност в детската градина, се назначават на длъжност „учител“, а тези, които имат педагогически стаж, но се назначават като заместващи отсъстващия титуляр – чл. 68, ал. 1, т. 3, или по чл. 68, ал. 1, т. 1 и ал. 4 от КТ, **се назначават на длъжност „учител“**, независимо от годините педагогически стаж (не заемат длъжност „старши“ или „главен“ учител).

Важно: при ползване заместници на педагогически специалисти, които са учители-пенсионери, се изплаща ОМРЗ в минимален размер за длъжност „учител“ и % за

трудов стаж и професионален опит по КТД в размер на 1% за всяка година трудов стаж

Чл. 35. Когато кандидатите за заемане на длъжността „главен учител“ са повече от един, директорът определя комисия, която да извърши подбор на равнище детска градина. Комисията включва представител на настоятелството и учители от детската градина по предложение на Педагогическия съвет. Подборът се осъществява по критерии, приети с решение на Педагогическия съвет и утвърдени от директора на детската градина.

VIII. ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА БРУТНИТЕ МЕСЕЧНИ ЗАПЛАТИ

Чл. 36. 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 съгласно КТ и регламентирани в нормативни актове и в настоящите вътрешни правила.

Чл. 37. (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 средно дневната основна заплата за съответния месец се раздели на законоустановената продължителност на дневното работно време в часове.

(3) Елементите на брутното трудово възнаграждение, от които се изчислява възнаграждението за платен годишен отпуск по чл. 177 и обезщетенията по чл. 228 от КТ са:

- а) основното трудово възнаграждение за отработено време;
- б) допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер:
 - за придобит трудов стаж и професионален опит – ал. 9, т. 1;
 - за по-висока лична квалификация на лице с професионално-квалификационна степен – ал. 9, т. 2;
 - допълнителното трудово възнаграждение при вътрешно заместване по чл. 259 от КТ;

(4) Когато към или след началната дата на платения отпуск на работника или служителя е увеличена работната заплата за минал период, включително и месеца, който е база за изчисляване на възнаграждението за платен отпуск по реда на чл. 177 от КТ, към възнаграждението за отпуска се заплаща добавка, изчислена с процента увеличение на новото и предишното брутно трудово възнаграждение, определени по трудово правоотношение.

(5) Когато по силата на нормативен акт на Министерския съвет, колективен трудов договор 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.

IX. МЕХАНИЗЪМ ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ОСНОВНАТА МЕСЕЧНА РАБОТНА ЗАПЛАТА НА УЧИТЕЛИ С ВИСШЕ ОБРАЗОВАНИЕ – БАКАЛАВЪР/МАГИСТЪР И СЪОТВЕТНИТЕ СТЕПЕНИ: „УЧИТЕЛ“, „СТАРШИ УЧИТЕЛ“, „ГЛАВЕН УЧИТЕЛ“ И ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИОННА СТЕПЕН:

Считано от 01.03.2025 г./ Анекс към КТД от 31.03.2025 г./

Група	Длъжности	Минимална работна заплата
1.Педагогически специалисти с ръководни функции	Директор на детска градина	2775 лв.
2.Педагогически специалисти	Главен учител	
	Старши учител	2230 лв.
	Учител, логопед, психолог	2160 лв.
3.Административен персонал	счетоводител	2200лв.
	ЗАС	1620 лв.
4.Непедагогически	Готвач	1430 лв.
	Помощник-готвач с професионална квалификация „готвач“	1422 лв.
	Помощник-готвач без професионална квалификация „готвач“	1077 лв.
	Помощник- възпитател със Свидетелство за професионална квалификация-СПК	132% от МРЗ
	Помощник- възпитател с Удостоверение за допълнително обучение за пом.възпитател	115% от МРЗ
	Помощник- възпитател без удостоверение	110% от МРЗ
	Работник поддръжка	1422лв.

Х. МЕХАНИЗЪМ ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ЗАПЛАТИТЕ НА НЕПЕДАГОГИЧЕСКИЯ ПЕРСОНАЛ

Чл. 38. За работниците и служителите от непедagogическия персонал, членове на синдикатите, при нормална продължителност на работното време /чл. 136 от КТ/ се определят следните минимални основни месечни работни заплати:

1. За длъжности, неизискващи образователна степен и професионална квалификация – не по-малко от минималната работна заплата – 1077 лв.;
2. За длъжностите „помощник-готвач“, „образователен медиатор“, „помощник на учителя“ и други подобни на тях длъжности – не по-малко от 105 % от минималната работна заплата;
3. За длъжностите „огняр“, „охранител“, „готвач“, „шофьор на автобус“ и подобни на тях длъжности – не по-малко от 110 % от минималната работна заплата;
4. За длъжността „помощник-възпитател“, без професионална квалификация – не по-малко от 110% от МРЗ;
5. За длъжността „помощник-възпитател“, с Удостоверение за допълнително обучение за помощник-възпитател – не по-малко от 115% от МРЗ;
6. За длъжността „помощник-възпитател“, със **Свидетелство за професионална квалификация** – не по-малко от 132% от МРЗ;
7. За длъжностите „домакин“, „касиер“, „технически секретар“ и „ЗАС“ и други подобни на тях длъжности не по-малко от 115 % от минималната работна заплата;
8. За длъжностите „библиотекар“, „счетоводител“, „главен счетоводител“ и други подобни на тях длъжности не по-малко от 135 % от МРЗ.

Договореностите по т.2, т.3, т.5, т.6, т.7 и т.8 се прилагат за служители със съответната професионална квалификация-СПК .

Изменението на утвърдените основни заплати за работно място (длъжност) се извършва в случаите на промяна на действащото към момента законодателство.

ХІ. ИНДИВИДУАЛНА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл. 39. (1) Индивидуалната работна заплата (ИРЗ) по трудов договор се договаря между работодателя и служителя.

(2) При договарянето се вземат предвид изискванията за съответното работно място/длъжност, индивидуалните качества и предходен опит на учителя/служителя или работника, при спазване на реда и условията, предвидени в КТД и ВПОРЗ.

На новопостъпващите учители/служители или работници оценката за съответствие между изискванията на длъжността/работното място и индивидуалните качества и предходен опит се осъществява по документи, кадрови справки и чрез събеседване на лицето с ръководството на ДЗ.

(3) На новопостъпващите учители/служители или работници може да се предлага и договор със срок на изпитване. В тези случаи след изтичането на пробния период се прави нова преценка на фактическите качества, способности и опит, в съответствие с изискванията по длъжностната характеристика на съответната длъжност, работно място и се взема решение относно вида на последващо трудово правоотношение.

Чл. 40. Индивидуалната работна заплата, определена с трудовия договор, е гарантирана при спазване на установените правила и системи за работна заплата и ред за месечното им формиране.

ХІІ. ГОДИШНО И ЕДНОКРАТНО СТИМУЛИРАНЕ, НАГРАДИ И ДРУГИ МАТЕРИАЛНИ СТИМУЛИ

Чл. 41. (1) В зависимост от годишните финансови резултати на детската градина, след съгласуване със счетоводителя, и по решение на директора служителите се стимулират за постигнати годишни резултати.

(2) Размерът на еднократното годишно стимулиране е до една основна работна заплата според вида персонал и се приема от комисия, сформирана със заповед на директора.

(3) При стимулирането за годишни резултати се извършва разпределение на средствата между членовете на колектива по решение на комисията.

(4) Конкретните размери, полагащи се за годишно стимулиране на учители/служители и работници, се изготвят съобразно взетото от комисията решение, от счетоводителя и се утвърждават от директора.

(5) Със заповед на директора се раздават еднократни допълнителни възнаграждения.

Чл. 42. По ред, определен с КТД за постигнати резултати и/или 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 текущата година. Общият размер на паричните и/или предметните награди по предходната алинея, които може да получи едно лице, е на база решението на комисия, определена със заповед на директора, в която комисия председател е председателят на синдикалната организация в детската градина. Комисията изготвя протокол с мотиви и взето решение, както и списък на лицата и сумите за получаване от всеки служител.

Директорът на детската градина утвърждава със заповед решението на комисията с поименния списък на служителите по длъжности и суми/награди за получаване.

Критерии за постигане на оптимална ефективност на работа и реализирана целите на детското заведение:

- Средна месечна посещаемост на групата.
- Педагогическа инициативност,
- Оригиналност, методически търсения и практически решения.
- Качествено управление на дейностите в групата.
- Принос за издигане авторитета на детското заведение.
- Използване възможности за професионално развитие.
- Умения за работа в екип
- Подобряване и опазване на МТБ
- Умения за вземане на решения
- Качествено изпълнение на задълженията по длъжностната характеристика

XIII. РЕД И НАЧИН ЗА ИЗПЛАЩАНЕ НА РАБОТНИТЕ ЗАПЛАТИ

Чл. 43. Формираните съгласно правилата месечни индивидуални работни заплати, както и полагащите се съгласно закон, индивидуален трудов договор, КТД и/или тези правила за допълнителни трудови възнаграждения, **се изплащат два пъти в месеца**, както следва:

аванс –до 15 число и заплата – до последно число на месеца.

Чл. 44. Месечните индивидуални работни заплати, както и полагащите се допълнителни трудови възнаграждения, се изплащат на учителя/служителя или работника само чрез превод по картовата му сметка.

Чл. 45. При постъпване на работа всеки учител/служител или работник е длъжен да представи банковата/картовата си сметка на счетоводителя, в противен случай счетоводителя е длъжен до една седмица от датата на сключване на трудовия договор със съответното лице да изисква откриване на банкова/картова сметка от лицето. При напускане всички обезщетения се изплащат с получаване на последното трудово възнаграждение на служителя.

XIV. ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ОСНОВНИТЕ МЕСЕЧНИ ЗАПЛАТИ

Чл. 46. (1) Индивидуалният размер на основната месечна заплата на работещите по трудово правоотношение при пълно работно време не може да бъде по-нисък от нормативно определения размер на осигурителния праг за всяка отделна длъжност.

(2) Конкретните размери на индивидуалните основни месечни заплати на работниците и служителите се определят по реда и условията, посочени в Наредба № 4 от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда, КТД, ВПРЗ.

Чл. 47. Измененията на основните месечни заплати на работниците и служителите се извършват при:

1. промяна с нормативен акт;
2. преназначаване на друга длъжност;
3. в други случаи, предвидени в нормативен акт;
4. в други случаи, при спазване разпоредбите на чл. 118, ал. 3 (работодателят може едностранно да увеличава трудовото възнаграждение) и чл. 119 (трудоовото правоотношение може да се изменя с писмено съгласие между страните за определено или неопределено време) от Кодекса на труда.

XV. ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ДОПЪЛНИТЕЛНИТЕ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 48. На учителите/служителите и работниците в ДГ се заплащат допълнителни и други трудови възнаграждения в съответствие с разпоредбите на Кодекса на труда и Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, КТД и настоящите ВПОРЗ.

Чл. 49. Работниците и служителите, работещи по трудово правоотношение, получават допълнителни възнаграждения не по-малки от дадените в последващото тези правила указание:

- за придобит трудов стаж и професионален опит;
- за по-висока лична квалификация;
- за безплатна храна на правоимащите работници и служители;
- други допълнителни възнаграждения, регламентирани в нормативни актове – размерите (минимални или фиксирани) и условията за получаването им са тези, определени в съответния нормативен акт или в Кодекса на труда.

Чл. 50. (1) За придобит трудов стаж и професионален опит на учителите/служителите и работниците в ДГ се заплаща допълнително месечно възнаграждение в размер на **едно на сто** за всяка година „трудоов стаж и професионален опит“.

– Правото за получаване на това възнаграждение възниква при трудов стаж, не по-малък от една година.

– Правата на новопостъпилите работници и служители с оглед размера на допълнителното възнаграждение за трудов стаж и професионален опит относно същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия.

– За длъжности с изпълнителски функции, не повече от 50 на сто от основната заплата за работното място (длъжността) по заместването.

Чл. 51. За по-висока лична квалификация – ПКС, се заплаща допълнително възнаграждение към месечното трудово възнаграждение, уговорено с индивидуалния трудов договор, както следва:

1. **113 лева** месечно – за първа професионално-квалификационна степен (I клас квалификация);
2. **87 лева** месечно – за втора професионално-квалификационна степен (II клас квалификация);
3. **62 лева** месечно – за трета професионално-квалификационна степен (III клас квалификация);
4. **44 лева** месечно – за четвърта професионално-квалификационна степен (IV клас квалификация);
5. **38 лева** месечно – за пета професионално-квалификационна степен (V клас квалификация).

Чл. 52. Допълнителните месечни възнаграждения по предходната алинея се заплащат на лицата, притежаващи съответната степен и заемащи следните длъжности:

- директор;
- учителски длъжности в ДГ – учител, старши учител, главен учител, учител по музика, логопед.

XVI. ФИНАНСИРАНЕ НА ПРОЕКТНИТЕ ДЕЙНОСТИ

Чл. 53. Настоящият раздел урежда реда и условията за изплащане на възнаграждения на персонала на детската градина, ангажиран с изпълнението на проектни дейности, като

допълнение към общите правила за определяне и изплащане на работната заплата по настоящите вътрешни правила.

1. Детска градина „Зорница“ – гр. Сливен участва в изпълнението на проект BG05SFPR001-1.003-0001 „Силен старт“, финансиран по Програма „Образование“ 2021 – 2027, съфинансиран от Европейския съюз.

2. За организация и управление на проекта определям следното разпределение в процент от общия размер на средствата за непреки разходи, както следва:

2.1. Разходи за материали, консумативи и публичност – 5 % от общата сума;

2.2. Разходи за възнаграждения на ръководителя на проекта – 50 % от общата сума;

2.3. Разходи за възнаграждения на главен счетоводител на проекта - 45 % от общата сума;

3. Размерът на средствата за изпълнение на дейностите по Проекта от детската градина включва средства за изпълнение на проектни дейности (преки разходи) и средства за организация и управление на Проекта на ниво детска градина (непреки разходи).

4. Средствата за изпълнение на проектните дейности се определят за всяка конкретна дейност в зависимост от включените в изпълнението ѝ деца, родители, педагогически специалисти и непедагогически персонал и от размера на съответните единични разходи или еднократни суми за финансиране. Отчитането на тези средства се извършва въз основа на документите, доказващи постигнатия резултат за съответната дейност.

5. Размерите на единичните разходи включват допустимите разходи за персонал (вкл. разходи за осигурителни плащания за сметка на работодател) и текуща издръжка (материали, услуги и др.) за изпълнение на конкретната проектна дейност.

5.1. Размерите на еднократните суми включват допустимите разходи за персонал (вкл. разходи за осигурителни плащания за сметка на работодател).

5.2. В средствата за изпълнение на проектните дейности се включват и средства за закупуване на оборудване за обзавеждане и/или обновяване на специализирани кабинети за допълнителна подкрепа за личностно развитие на децата от целевите групи.

6. Финансовите средства, предоставени по проекта, се използват за обезпечаване на дейности, свързани с неговото изпълнение, включително за изплащане на възнаграждения на лица, ангажирани с осъществяването на проектните дейности, както следва:

6.1. Психолог-еднократна сума за възнаграждения на педагогически специалисти назначени по проекта за осъществяване на допълнителна подкрепа на деца със СОП със заетост 8 часа на ден, в това число и осигурителни вноски за сметка на работодател е 2620 лв.

6.2. Помощник на учителя - еднократната сума за възнаграждения на назначени лица от непедагогическия персонал по Дейност 2 със заетост от 4 часа на ден – 740 лв. (средства за изплащане на възнаграждения и осигурителни вноски на наетия персонал, на представително или работно облекло, на СБКО и за предстоящото изплащане на допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда на персонала).

6.3. Директор – за постигнатите резултати по Проекта за съответната учебна година директорът получава допълнително трудово възнаграждение за работа по проекти, определено като процент от общия размер от средствата за организация и управление на Проекта на ниво институция.

6.4. Главен счетоводител- за постигнатите резултати по Проекта за съответната

учебна година главния счетоводител получава допълнително трудово възнаграждение за работа по проекти, определено като процент от общия размер от средствата за организация и управление на Проекта на ниво институция.

6.5. Лица, водещи Занимания по интереси с деца.

6.5.1. Дейностите, изпълнявани от детската градина за занимания по интереси, се финансират чрез единични разходи.

6.5.2. Единичният разход, който се предоставя на детска градина за 1 дете с издадено удостоверение за занимания по интереси от 10 занимания, включено в дейност занимания по интереси, е 27 лв., от които разходи за възнаграждения, в т.ч. осигурителни вноски за сметка на работодателя до 20 лв.

6.5.3. Размерът на единичния разход за занимания по интереси включва всички разходи, пряко свързани с провеждане на дейността – разходи за възнаграждения и осигуровки за сметка на работодателя, разходи за материали, за консумативи, за външни услуги, за входни такси/билети при посещения на музеи, театри и др.

6.5.4. Размерът на сумата за финансиране на детската градина се определя в зависимост от отчетените пакети за занимания по интереси, като броят на децата, на които е издадено удостоверение за участие в занимания по интереси с продължителност от 10 занимания, се умножи по съответния единичен разход.

6.6. Възнагражденията на директора, главния счетоводител и на лицата, водещи занимания по интереси, не се считат за част от основната работна заплата, а се изплащат по отделен ред, съгласно утвърдените от Управляващия орган указания и правилата за изпълнение на проект BG05SFPR001-1.003-0001 „Силен старт“.

7. Размерът, условията и редът за изплащане на възнагражденията по проекта се определят със заповед на директора на детската градина, съобразно разпределението на дейностите, функциите и отговорностите на участващите в проекта лица и при стриктно спазване на изискванията на договора за безвъзмездна финансова помощ.

8. Средствата, предоставени по проекта, се отчитат самостоятелно от бюджетните средства на детската градина и се използват единствено за целите и дейностите, предвидени в проекта.

9. Всички плащания и финансови операции, извършвани във връзка с проекта, се осъществяват в съответствие с финансовите правила, насоки и указания на Управляващия орган на Програма „Развитие на човешките ресурси“ 2021–2027 и действащото законодателство на Република Българи

XVII. ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. Настоящите Вътрешни правила са разработени на основание чл. 37 от Кодекса на труда, Наредба № 4/20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда в системата на предучилищното и училищното образование, КТД за системата на предучилищното и училищното образование от 28.12.2023г.; Анекс към КТД от 31.03.2025 г.; КТД за системата на предучилищното и училищното образование на ниво Община Сливен от 26.02.2024 г.

§ 2. Настоящите правила се обсъждат със синдикатите и се довеждат до знанието на всички служители, които се запознават с тях срещу подпис.

§ 3. Настоящите правила са утвърдени от директора и синдикатите и влизат в сила от момента на тяхното подписване.

§ 4. Настъпилите изменения през текущата година в нормативните документи се отразяват своевременно в настоящите Вътрешни правила чрез анекс.

§ 5. Настоящите Вътрешни правила за организация на работната заплата влизат в сила от 01.03.2025 година и са утвърдени със заповед № 239/26.01.2024г. Актуализирани със Заповед №3/15.09.2025 г.