

ОБЩИНА ТЪРГОВИЩЕ
ДЕТСКА ГРАДИНА №11 „ЗВЪНЧЕ”
7700 гр.Търговище, ул.”Скопие”№6, тел.0894451231,е-mail:info-2500940@edu.mon

Утвърждавам!

Директор:.....
(подпис и печат)

Съгласувам.

Председател на СО:
.....
(подпис и печат)

ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА ОРГАНИЗАЦИЯ НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА
(ВПОРЗ)

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 ДГ №11 „Звънче” 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 (изм. ДВ бр. 7 от 23.01.2024 г., в сила от 01.01.2024 г.
4. Общински колективен трудов договор РД-Д-67/20.02.2024г. (КТД) и Отраслов КТД от 28.12.2023г.
5. Нормативни актове, свързани с работната заплата и нейната организация.
6. ПМС №193/12.10.2023г. за определяне размера на минималната работна заплата
7. Правила за определяне на работните заплати на директорите на общинските ДГ от 01.01.2024г.

(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 брутната 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 детската градина, 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 непедagogически 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, ресурсен учител, психолог и логопед.

2. *Непедагогически персонал:* ЗАС, счетоводител, помощник-възпитател, огняр.

Чл. 9. Средствата за РЗ се формират от:

- а) целева субсидия от държавния бюджет;
- 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 второстепенния 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 пенсионните учителски фондове и ДЗПО за родените след 1960 г.

Чл. 12. Минималната работна заплата (МРЗ) е равна на МРЗ за страната и се гарантира при добросъвестно изпълнение на задълженията. Тя не зависи от постигнатите резултати и платежоспособността на работодателя.

Чл. 13. Основната работна заплата (ОМРЗ) е възнаграждение за изпълнението на определени трудови задачи, задължения и отговорности, определени в длъжностната характеристика на всеки служител.

Чл. 14. 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. 15. (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 към чл.16, ал.1 от Наредбата за изменение на Наредба № 4/20.04.2017 г. и ОКТД от 20.02.2024г.г. и чл.27 от КТД от 28.12.2023г. по длъжностни равнища, както следва:

- Учител, логопед - 1853 лв.
- Старши учител, старши ресурсен учител, психолог– 1911 лв.

(2) Изключения от минималните размери на основните месечни работни заплати на педагогическия персонал се допускат, когато: лицето не отговаря на изискванията за заемане на длъжността - 95% от МРЗ.

Чл. 16. ИОМЗ на персонала в детската градина, договорени до влизане в сила на Наредба № 4/20.04.2017 г. и изменението ѝ от 23.01.2024г. и КТД от 20.02.2024г. за нормиране и заплащане на труда не се намаляват.

Чл. 17. ИОМЗ на непедagogическия персонал при нормална продължителност на работното време се договарят в размери не по-ниски от минималната работна заплата за страната.

(1) Непедagogически персонал, заемащ длъжност, за която се изисква специална квалификация (огняр) получават 115% от МРЗ, съгласно чл.30, т.9 от КТД.

(2) За длъжността „помощник - възпитател” с удостоверение- не по-малко от 110% от МРЗ съгласно чл.30,ал.9 от КТД

(3) за длъжността „помощник – възпитател“, със свидетелство за професионална квалификация – не по-малко от 132% от МРЗ (по чл.28, ал.1, т.5 от КТД №Д01-415/28.12.2023г.

За длъжността ЗАС - не по-малко от 125% от МРЗ, съгласно чл.30, ал.9 от КТД.

За длъжността „Счетоводител”- не по-малко от 140% от МРЗ, съгласно чл.30, ал.9 от КТД

Чл. 18. 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. 19. (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.

(2) При определяне на основната работна заплата на директора на детската градина задължително се отчита броят на децата в детската градина.

(3) 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.

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

IV. ОПРЕДЕЛЯНЕ И РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл. 20. (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 и професионален опит.

а) 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;

б) 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, както и целия трудов стаж на синдикалните членове до 01.07.2007г.на основание чл.24 от КТД.

2.2. За професионално-квалификационна степен (ПКС)

2.2.1. за V ПКС – 36 лв.

2.2.2. за IV ПКС – 41 лв.

2.2.3. за III ПКС – 57 лв.

2.2.4. за II ПКС – 79 лв.

2.2.5. за I ПКС – 101 лв.

3. Други трудови възнаграждения:

3.1. За безплатна храна – на непедагогическия персонал – ЗАС, домакин, помощник-възпитател, огняр. – 2.71 лв. на ден за реално отработено време.

3.2. За водене на задължителната документация и консултиране на родители, на учителите - 24лв. месечно, за реално отработено време. На ресурсен учител, логопед и психолог по 16 лв. месечно.

3.3. За работа с деца със СОП – 35 лв. за реално отработено време на учителите на групи и 18 лв. на помощник-възпитателите

3.4. За наставничество на педагогическите специалисти 70 лв. за срок до 1 година.

3.5. В брутната работна заплата на персонала в системата на народната просвета може да се включват и следните допълнителни трудови възнаграждения:

3.5.1. до три пъти годишно – за празници в рамките на една индивидуална основна заплата.

3.5.2. право на допълнително трудово възнаграждение по т.3.2.1. имат лицата, които са в трудово правоотношение към първо число на месеца, през който се изплаща.

3.5.3. Допълнителното трудово възнаграждение се получава в пълен размер при отработено време в ДГ, не по-малко от:

- За Деня на славянската писменост и култура – 4 работни месеца;
- За началото на учебната година – 8 работни месеца;
- За Коледа – 11 работни месеца;

3.4.4 Лицата, които имат по-малко от посочените по-горе месеци, получават ДТВ, пропорционално на отработените дни. Когато отработеното време е по-малко от един месец, ДТВ не се начислява. ДТВ се изчислява на база индивидуална основна работна заплата на всеки член на колектива.

3.4.5. За отработено време се считат всички законо-установени платени отпуски, с изключение на отпуска за отглеждане на дете до две годишна възраст /чл.164 от КТ/ и неплатеният отпуск по чл.160 от КТ.

3.4.6. лицата, които работят на четири часово непълно работно време, получават 50% от ДТВ за съответната длъжност.

3.5. 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.

3.6 Видовете допълнителни възнаграждения на директора, се определят ежегодно със заповед на кмета на общината след съгласуване с представителните организации на работодателите

3.7. Допълнителното материално стимулиране за постигнати резултати от труда на персонала – до една средна брутна работна заплата за педагогически и непедагогически персонал при липса на задължения в края на календарната година.

3.8. ДМС се изплаща на база реално отработено време. Право на ДМС имат служителите, които са имат не по-малко от 3 м. действително отработено време в ДГ и към датата на Заповедта са в трудови правоотношения с ДГ. ДМС се изплаща еднократно в края на календарната година, при липса на задължения. Изчислява се на база средна брутна работна заплата за педагогически персонал и средна брутна работна заплата за непедагогически персонал.

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

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

3.11. Обезщетения по КТ, в т.ч. договорени в индивидуалните договори на работниците и служителите.

3.12. 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.

3.13. Допълнително възнаграждение на персонала работещ с деца от уязвими групи, съгласно чл.52а от Наредбата за финансиране на институциите в системата на предучилищното и училищно образование.

4. За работа по Проект „Силен старт“ – съгласно изискванията и финансовата рамка на проекта .

V. УСЛОВИЯ И РЕД ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ДОПЪЛНИТЕЛНОТО ТРУДОВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ПОСТИГНАТИ РЕЗУЛТАТИ ОТ ТРУДА НА ПЕДАГОГИЧЕСКИЯ И НЕПЕДАГОГИЧЕСКИЯ ПЕРСОНАЛ

Чл. 21. (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 към чл.24, ал.1 от Наредба №4/20.04.2017 г.) и критерии към тях, приети с решение на Педагогическия съвет.

(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 към чл.24,ал.3 от Наредба № 4/20.04.2017 г.) и критерии към тях, определени от работодателя в зависимост от вида и спецификата на детската градина. Критериите и показателите за непедагогическия персонал се определят от ДГ и се приемат на ОС.

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

Чл. 22. (1) Средствата за допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година на педагогическия персонал, с изключение на директора, са включени в единните разходни стандарти за едно дете и се планират в рамките на бюджета на детската градина, в размер 4.2 % до 5% от годишния размер на средствата за работни заплати. За непедагогическия персонал от 2.5% до 3.5%

(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 бюджетни кредити чрез бюджета на министерството на образованието и науката и се изплащат в зависимост от получения брой точки при оценяването.

Чл. 23. (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, за която се отнася оценяването (без различните видове отпуск). Изм. на Наредба №4 с ДВ бр.7/23.01.2014г., лицата от непедагогическия персонал – 152 дни (без различните видове отпуск)

(2) Право на допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда имат и лицата от педагогическия персонал, чието трудово правоотношение е прекратено преди края на учебната година, но имат действително отработени (без различните видове отпуск) най-малко 124 дни за учебната година при същия работодател. Оценяването на резултатите от труда за тези лица се извършва в срока по чл. 23, ал. 1 за периода преди прекратяване на трудовото правоотношение, а размерът на допълнителното им възнаграждение се изплаща като дължима сума за изминал период от време.

(3) Лицата, изпълняващи задължителна преподавателска работа в повече от една детска градина, получават допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда там, където е разкрито работното място.

Чл. 24. (1) Оценяването на постигнатите резултати от труда 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 кмета на общината.

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

Чл. 25. (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. 24, ал. 1 и съответно от директора – в случаите по чл. 24, ал. 2.

(3) С картата за оценка на резултатите от труда се запознава оценяваното лице, което се удостоверява с подписа му.

(4) Картата за оценка на резултатите от труда се съхранява в личното трудово досие на оценявания.

Чл. 26. (1) Размерът на допълнителното възнаграждение на всяко лице от педагогическия персонал, с изключение на директора, се определя в рамките на средствата по чл. 22, пропорционално на получения от него общ брой точки в картата за оценка спрямо общия брой точки на педагогическия персонал в детската градина.

(2) Размерите на допълнителните възнаграждения на педагогическия персонал се определят със заповед на директора на детската градина, 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 чл. 25 ал. 2.

Чл. 27. (1) Индивидуалните основни работни заплати на персонала в системата на народната просвета, договорени до влизане в сила на тези правила, не се намаляват.

(2) Средствата за увеличението на работните заплати за длъжностите по ал. 2 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. 28. Минималната основна месечна работна заплата (МНОРЗ) за учителска длъжност с висше образование по съответната специалност с пълна преподавателска норма часове (наредба № 4 от 20.04.2017 г. на МОН), КТД от 28.12.2023г. се определя по механизъм, утвърден от директора на детската градина и в тези правила.

Чл. 29. МНОРЗ по горната алинея не може да бъде по-ниска от определената в Приложение № 3 на Наредба № 4 /20.04.2017 г. на МОН, КТД и всички изменения.

Чл. 30. (1) Промени в размера на минималната работна заплата (МНРЗ) за учител, старши и главен учител 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. 31. 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 – младши, старши, главен, е функция от неговия образователен ценз, квалификация, стаж по специалността, кариерно развитие.

Чл. 32. 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 работа през дните на официалните празници и дните на седмичната почивка, които не са в графика на работното време; за ползване в работата на по-висока лична квалификация (образователна и научна степен, професионално-квалификационна степен); за работа с деца със СОП (за действително отработено време); за водене на задължителната документация и консултации с родителите (за действително отработено време); безплатна храна (за непедagogическия персонал в детската градина), работа по проекти.

– 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. 33. 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).

Чл. 34. 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 Директорът 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. 35. 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. 36. (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 – не по-малко от 75% от заплатата на замествания, за часовете, които е замествал, но не повече от 4 ч. на ден – чл.35 от КТД;

(4) 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 ОМРЗ НА УЧИТЕЛИ С ВИСШЕ ОБРАЗОВАНИЕ – ПРОФЕСИОНАЛЕН БАКАЛАВЪР, БАКАЛАВЪР И МАГИСТЪР, СЪОТВЕТНА ПКС И СЪОТВЕТНА СТЕПЕН , „УЧИТЕЛ“, „СТАРШИ УЧИТЕЛ“ И „ГЛАВЕН УЧИТЕЛ“:

Години професионален опит	Висше образование с образователно-квалификационна степен бакалавър или проф. бакалавър	Висше образование с образователно-квалификационна степен магистър	Висше образование с ПКС
<i>УЧИТЕЛ</i> Професионален опит до 10 г.	Да МРЗ – 1853 лв.	Да МРЗ – 1853 лв.	МНРЗ + стойността в лв. на съответната ПКС
<i>СТАРШИ УЧИТЕЛ</i> Професионален опит над 10 г. и V ПКС	Да МРЗ – 1911 лв.	Да МРЗ – 1911 лв.	МНРЗ + стойността в лв. на съответната ПКС
<i>ГЛАВЕН УЧИТЕЛ</i> <i>IV ПКС</i> Подбор по определени критерии		МРЗ – 1985 лв.	МНРЗ + стойността в лв. на съответната ПКС

X. МЕХАНИЗЪМ ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ЗАПЛАТИТЕ НА НЕПЕДАГОГИЧЕСКИЯ ПЕРСОНАЛ

Заплатите на непедagogическия персонал са не по-ниски от минималната заплата за страната.

За длъжностите, за които се изисква специална квалификация – огняр – 115% от МНРЗ.

За длъжността помощник - възпитател с удостоверение- 110% от МНРЗ.

За длъжността помощник-възпитател със Свидетелство за професионална квалификация – 132% от МНРЗ

За длъжността счетоводител - 140% от МНРЗ.

За длъжността ЗАС – 125% от МНРЗ

Чл. 35. Изменението на утвърдените основни заплати за работно място (длъжност) се извършва в случаите на промяна на действащото към момента законодателство

XI. ИНДИВИДУАЛНА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл. 36. (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) С новопостъпващите учители/служители или работници се сключва договор със срок на изпитване, съгласно чл.70 от КТ. 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. 37. 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.

XII. РЕД И НАЧИН ЗА ИЗПЛАЩАНЕ НА РАБОТНИТЕ ЗАПЛАТИ

Чл. 38. 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 еднократно до 5 число на следващия месец.

Чл. 39. 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. 40. При постъпване на работа всеки учител/служител или работник е длъжен да представи банковата/картовата си сметка на ЗАС, в противен случай ЗАС 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.

XIII. ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ОСНОВНИТЕ МЕСЕЧНИ ЗАПЛАТИ

Чл. 41. (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 за реда и начина за определяне на индивидуалните месечни работни заплати на персонала в средното образование, КТД, ВПСОРЗ. Всички ИМРЗ на работещите по трудово правоотношение се договарят между работника и работодателя.

Чл. 42. 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 (трудовете правоотношение може да се изменя с писмено съгласие между страните за определено или неопределено време) от Кодекса на труда.

XIV. ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ДОПЪЛНИТЕЛНИТЕ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 43. 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. 44. 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 – 1%;
- за по-висока лична квалификация;
- за безплатна храна на правоимащите работници и служители;
- за водене на задължителната документация от учителите и консултиране на родителите – 22 лв.
- За работа по Проект „Силен старт“
- 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.
- За работа с деца със СОП:
 - Учители – 35 лв.
 - Помощник-възпитатели – 18 лв.

Чл. 45. (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 „трудовете 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.

Чл. 46. За по-висока лична квалификация – ПКС, се заплаща допълнително възнаграждение към месечното трудово възнаграждение, съгласно Наредба №4/20.04.2017г. и КТД

1. 101,00 лева месечно – за първа професионално-квалификационна степен
2. 79,00 лева месечно – за втора професионално-квалификационна степен
3. 57,00 лева месечно – за трета професионално-квалификационна степен
4. 41,00 лева месечно – за четвърта професионално-квалификационна степен
5. 36,00 лева месечно – за пета професионално-квалификационна степен

Чл. 47. 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.

XV. ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. Настоящите Вътрешни правила са разработени на основание чл. 37 от Кодекса на труда, Наредба № 4/20.04.2017 г. и Наредба за изменението ѝ в ДВ бр.7/23.01.2024г. за работната заплата на персонала в системата на народната просвета и КТД от 28.12.2023г. и ОБКТД от 20.02.2024г.

§ 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 01.01.2024 година.

**ДОПЪЛНИТЕЛНИТЕ И ДРУГИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ
В ДГ №11 „ЗВЪНЧЕ“**

№	Възнаграждение	Размери
1	2	3
1.	За придобит трудов стаж и професионален опит	1 на сто от основното трудово възнаг-раждение за всяка година трудов стаж и професионален опит
2.	За работа през:	
2.1.	дните на официалните празници	не по-малко от 100 % от часовата РЗ, определена по трудов договор
3.	За ползване в работата на по-висока лична квалификация:	
3.1.	професионално-квалификационна степен: първа професионално-квалификационна степен втора професионално-квалификационна степен трета професионално-квалификационна степен четвърта професионално-квалификационна степен пета професионално-квалификационна степен	55,00 лв. 45,00 лв. 17 ,00 лв. по решение 14,00 лв. 10,00 лв.
4.	Безплатна храна	2,00 лв. дневно

Примерна разработка

ЗАПОВЕД № .../..... 20... г.

На основание Решение на МС № 146/12.03.2009 г. за реализиране на национална програма „Диференцирано заплащане“ и Протокол № 3/20...г. на Педагогическия съвет

ЗАПОВЯДВАМ:

1. В срок до20... г. избраната на Педагогически съвет комисия в състав:

Председател: (име и фамилия) – директор

Членове: (име и фамилия) – гл. учител

..... (име и фамилия) – детска учителка

да изготви индивидуалните карти за определяне на допълнително трудово възнаграждение на педагогическата колегия за учебната 20.../20... година.

2. Комисията да се съобрази с подадената справка до община (име на общината), направена въз основа на т. 6.1.1. от национална програма „Диференцирано заплащане“ за задължително отработени най-малко 7 месеца при един работодател (без да се включват различни видове отпуск) от 15.09.20... до20... г. (дата) всеки трябва да има отработени между 144 работни дни и 206 работни дни.

3. В срок до20... всеки учител да попълни анкетна карта, която да предаде на член на комисията.

Препис от заповедта да се връчи на лицата за сведение и изпълнение.

Директор :.....
(име и фамилия)

ДЕТСКА ГРАДИНА №11 „ЗВЪНЧЕ”**гр. Търговище, ул. „Скопие” №6**

Утвърждавам!

Директор:.....

*Димитринка Атанасова***КАРТА ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ДОПЪЛНИТЕЛНО ТРУДОВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ НА ПЕДАГОГИЧЕСКИ СПЕЦИАЛИСТИ**

на:

учител в ДГ 11 „Звънче”, сграда.....група.....

№	Показатели и критерии	Максимален брой точки	Точки на лицето
1.	Планиране, организация и провеждане на възпитателно-образователния процес	14	
1.1.	Изготвяне на месечен и седмичен план – в срок, поемайки лична отговорност, точност, съответствие на планираното с тематичното разпределение за съответната възрастова група, актуалност и научност, съответствие на цели и задачи между конкретната ситуация и целите заложи в ДОС, новаторство, творчество, системност, последователност, съобразеност с индивидуалните различия на децата.	2	
1.2.	Изготвяне на тематично разпределение.	3	
1.3.	Прецизно водене на задължителната документация – дневници, досиета на децата; портфолио на децата точност при нанасяне на информация в ЗКХ, филтър, закаляване.	3	
1.4.	Участие в разработване на годишните планове на ДГ – идейност, инициативност, реализация.	1	
1.5.	Организация на ОВП – добра предварителна подготовка, набавяне на материали, организация на средата – достъпност, естетика, функционалност, периодична подмяна.	2	
1.6.	Провеждане и отчитане на ОВП – качество, резултатност, владее на детската аудитория, насърчаване на положителни взаимодействия, експериментиране и изследване, мотивация на децата (интерес, съобразена трудност, подкрепящо отношение). Съответствие на използваните методи, форми и средства на работа с изискванията на програмата, резултатност по отношение на ключови групи умения.	3	
2.	Използване на интерактивни методи, иновации и ИКТ във възпитателно-образователния процес	8	
2.1.	Прилага интерактивни методи при разработване на образователното съдържание.	3	
2.2.	Иновации – практико-приложна и научноизследователска дейност, базова работа.	3	
2.3.	ИКТ – умения за работа и ползване на мултимедийни продукти при работа с децата.	2	
3.	Работа в екип за създаване на подходяща образователно-възпитателна среда – комуникация с психолог, участие в комисии и др.	8	
3.1.	Сработване на екипа в групата – дава и получава подкрепа, уважава индивидуалния принос на всеки; проявява умения за самооценка и критичност, етичност и колегиалност във взаимоотношенията с персонала.	2	
3.2.	Изпълнение на задачи, възложени със заповед на директора и по решение на ПС, проявява инициативност, ефективна работа при изпълнение на общи задачи.	5	
3.3.	Чести и продължителни отсъствия (при наличие на такива не се дават точки).	1	
4.	Работа с деца в т.ч. застрашени от отпадане; в риск; в мултикултурна среда; със СОП или хронични заболявания	8	
4.1.	Индивидуална работа с деца – демонстрира обич, уважение, дружелюбност, осъществява невербална връзка (усмихва се, докосва, прегръща), зачита и подкрепя индивидуалните различия, дава право на избор на всяко дете.	3	
4.2.	Работа с деца със специфични образователни потребности и/или с хронични заболявания – признава техните потребности, приспособява средата и дейностите, работи индивидуално с тях.	2	
4.3.	Децата в мултикултурна среда – отнася се с уважение и внимание към различните етноси.	1	
4.4.	Детска посещаемост, пълняемост, желание за ДГ.	2	
5.	Работа с деца за участие и заемане на призови места в общински, областни, регионални, национални и международни състезания, конкурси и олимпиади	7	

№	Показатели и критерии	Максимален брой точки	Точки на лицето
5.1.	Подготвя деца с изяви и класирани на районно равнище.	2	
5.2.	Обучава деца с изяви и класирани на общинско и регионално равнище.	2	
5.3.	Обучава деца с изяви и класирани на областно и национално равнище.	3	
6.	Работа с родители	6	
6.1.	Стил и общуване с родителите – интелигентност, гъвкавост, уважение, съпричастност, мяра, споделяне на идеи, очаквания, резултати, партньорство със семейството, индивидуализиране на общуването – портфолио, анкети, кореспонденция и др.	3	
6.2.	Изнесени открити моменти пред родителите и съвместни форми с тях.	2	
6.3.	Привличане на родителите като дарители на детската група или ДГ.	1	
7.	Работа с деца в занимания по интереси	7	
7.1.	Изяви на децата във вътрешно-градински дейности и мероприятия.	2	
7.2.	Изяви на децата в дейности и мероприятия на районно, общинско и регионално равнище.	3	
7.3.	Осъществяване на взаимодействие с преподавателите и семейството на децата, участващи в допълнителни дейности, с цел качествено изпълнение на услугата и постигане на максимална удовлетвореност на деца и родители.	2	
8.	Работа в методически обединения и подпомагане на новопостъпили учители	7	
8.1.	Участие в квалификационни мероприятия и дейности в детското заведение – изказвания на ПС, даване на предложения, желание за повишаване на личната квалификация, изнесени моменти пред колеги, район, община.	4	
8.2.	Участие в квалификационни форми извън ДГ с лично подготвени материали (доклади, проекти, статии) – педагогически четения, конференции на различни равнища.	3	
9.	Разработване и реализиране на проекти	5	
9.1.	Участие при разработване на проекти.	3	
9.2.	Участие при реализиране на проекти.	2	
10.	Получени професионални отличия и награди през оценявания период и избрани от ДГ показатели	30	
10.1.	Спазване на работното време и трудовата дисциплина	3	
10.2.	Номиниране на учител на равнище община и получаване на отличие.	4	
10.3.	Номиниране на учител и получаване на отличие на равнище регион и национално равнище.	8	
10.4.	Повишаване на квалификацията		
10.4.1	Участие в квалификация с придобит квалификационен кредит	4	
10.4.2.	Придобиване на ПКС през годината	5	
10.5.	Средна месечна посещаемост До 16 деца До 20 деца Над 20 деца	1 2 3	
МАКСИМАЛЕН БРОЙ ТОЧКИ		100	
ОБЩ БРОЙ ТОЧКИ ЗА УЧИТЕЛЯ			

Комисия в състав:

Председател:

1. (име и фамилия) – директор – (подпис) – (дата)

Членове:

1. – (подпис)

2. – (подпис)

3. – (подпис)

4.....-..... (подпис)

Служител: - (подпис)

.....
(лого, име на детската градина, адрес, телефон)

Примерна разработка

Приложение 4

**СПРАВКА ЗА БРОЯ НА ТОЧКИТЕ
НА ПЕДАГОГИЧЕСКИЯ ПЕРСОНАЛ В,
ФИНАНСИРАНА ОТ ОБЩИНА,
СЧИТАНО КЪМ 20... г.**

№	Име, презиме, фамилия на педагогическия специалист	Брой точки за лицето	Основание
1.			Решение на ПС.../.....20... г.
2.			Решение на ПС/30.04.2009
3.			Решение на ПС/30.04.2009
	Общ брой точки за ДГ		

.....
(лого, име на детската градина, адрес, телефон)

Примерна разработка

Утвърждавам!

Директор:.....
(подпис и печат)

**ПОКАЗАТЕЛИ
ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ РАБОТНАТА ЗАПЛАТА
НА НЕПЕДАГОГИЧЕСКИЯ ПЕРСОНАЛ**

Показатели	Максимален брой точки	Точки, определени за лицето
1) Равнище на хигиената в занималнята (протоколи за проверка)		
2)		

1. Равнище на хигиена в групата (протоколи от проверки на директора и медицинската сестра).
2. Отношение към децата (грижа, разбиране, търпение, липса на наказания, навикване, обиди).
3. Отношение към родителите (тактичност, премереност, отзивчивост, внимание, липса на оплаквания и др.).
4. Екипност (ефективно съгласуване на работата в групата, отзивчивост, добър тон и толерантност).
5. Резултати от проверки от РИОКОЗ (проверки, предписания).
6. Трудова дисциплина (спазване на работното време, плътност на работния график – без нерегламентирани почивки, пушене, напускане на градината и др.).
.....
7. Пряка работа с децата.
8. Степен на отговорност.
9. Естетизация на работната среда.

Забележка: От 1. до 6. показател оценяването е по шестобална скала, а от 7. до 9. показател – по тристепенна.

Показателите са одобрени на проведено съвещание на дата от комисия в състав:

1. (име, фамилия, длъжност)
2. (име, фамилия, длъжност)

.....
(лого, име на детската градина, адрес, телефон)

Примерна разработка

Утвърждавам!

Директор:.....
(подпис и печат)

**ИНДИВИДУАЛЕН КАРТОН
ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА НА НЕПЕДАГОГИЧЕСКИ ПЕРСОНАЛ,
СЛУЖИТЕЛ**

Име:

Длъжност:

Дата:

№	Показатели	Максимален брой точки	Точки, определени за лицето
1.	Хигиена, ред и порядки (от 1 до 6)		
2.	Отношение към децата (грижа, разбиране, търпение, липса на наказания, навикване, обиди) отзивчивост, позитивност.		
3.	Отношение към родителите – липса на оплаквания, тактичност, внимание, премереност, отзивчивост (1–6)		
4.	Екипност, колегиалност		
5.	Проверки от РИОКОЗ (протоколи, предписания) (1–6)		
6.	Трудова дисциплина		
7.	Пряка работа с децата (1 до 3)		
8.	Лична инициатива. Собствени идеи. (1–3)		
9.	Естетизация на работната среда. Пряко участие (1–3)		

Общо

Съгласувано:

Председател на СО:.....

Директор:

Мед. специалист:

.....
(лого, име на детската градина, адрес, телефон)

Примерна разработка

До Директор на.....
дирекция „.....“
община
Г-н/Г-жа

ПРИДРУЖИТЕЛНО ПИСМО

до/от – директор на

Относно: Документи по национална програма
„Диференцирано заплащане“

Г-н Директор,

Във връзка с Ваше писмо от20..... г. относно прилагането на националната програма за диференцирано заплащане на учителите Ви изпращам следните справки:

1. Приложения № 3 и 3А от горесцитираната програма.
2. Решение на Педагогическия съвет, с което се определя участието в програмата.
3. Списък на педагогическия персонал с брой точки.

Директор:
(име и фамилия)

.....
(лого, име на детската градина, адрес, телефон)

Примерна разработка

До Директор на дирекция „.....“
община

Копие до:
началник на РИО
гр.

СПРАВКА УВЕДОМЛЕНИЕ

от – директор на

Относно: Взети решения на Педагогически съвет по националната програма „Диференцирано заплащане“ и броя на педагогическия персонал в детската градина

Г-н Директор,

Уведомявам Ви, че в поверената ми детска градина на20... г. се проведе Педагогически съвет по повод актуализирането на системата за диференцирано заплащане на учителите.

Решенията, които взе съветът, са следните:

1. Педагогическият колектив има желание и е готов да се включи в процеса на определяне на допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда.

2. Педагогическият съвет гласува критериите към отделните показатели по предложение на директора и с единодушно приемане от състава (приложение – карта за оценка).

3. Педагогическият съвет определи начина на избор на комисия от 3-ма членове и председател директорът – изборът се базира на:

- млад учител;
- старши учител;
- председател на синдикалната организация.

Всеки член на комисията бе избран чрез явно гласуване.

4. Педагогическият съвет избра следните представители на педагогическия колектив за членове на комисията:

- – председател на СО;
- – млад учител;
- – старши учител.

Педагогическият персонал в детската градина е души, от които учители в детската градина и учител по музика. От тях учители отговарят на условията на програмата и ще бъдат диференцирани.

Директор:
(име и фамилия)
Приложение 9

.....
(лого, име на детската градина, адрес, телефон)

Примерна разработка

Утвърждавам!
Директор:.....
(подпис и печат)

ДО Началника
На РИО

гр.
Г-н/Г-жа

ПРИДРУЖИТЕЛНО ПИСМО

от (име и фамилия) –
Директор на (име на детската градина)

Относно национална програма „Диференцирано заплащане“

Г-н/ Г-жо Началник,

Във връзка с прилагането на националната програма за диференцирано заплащане на учителите Ви информирам за следното:

Педагогическият съвет в (име на детската градина), взе решение за участието в програмата.

Броят на учителите, отговарящи на условията и включващи се в програмата, е ... (брой) – от тях ... (брой) учители в група и ... (брой) музикален ръководител.

Директор:
(име и фамилия)