

УТВЪРЖДАВАМ

X

София Минева
Директор

Заповед № 200/25.01.2024 г.

ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА
ЗА ОРГАНИЗАЦИЯ НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА
В ДГ № 62 „ЗОРНИЦА“ – 2024 г.

РАЗДЕЛ ПЪРВИ
ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. (1) Настоящите правила уреждат общите положения за организация на работната заплата, както и реда, условията и критериите за: образуване и разпределяне на средствата за работна заплата; определяне и изменение на основните работни заплати по длъжности и работни места; формиране на индивидуалните работни заплати в зависимост от количеството и качеството на вложения труд и средствата в делегирания бюджет на ДГ № 62 “Зорница”; определяне на видовете и размерите на допълнителните трудови възнаграждения, прилагани в образователната институция за педагогическия и непедагогическия персонал; регламентиране реда и начина за изплащане на заплатите на работниците и служителите. Правилата са разработени на база:

1. Кодекс на труда
2. Закон за изпълнение на държавния бюджет на Република България за 2023 година.
3. Наредба за изменение и допълнение на № 4 за нормиране и заплащане на труда 2017 г. МОН,
4. ПМС №193/12.10.2023 г. година за определяне нов размер на минималната работна заплата за страната.

5. Колективен трудов договор за системата на предучилищното и училищното образование №ДО1-415/28.12.2023 г.

(2) Правилата не могат да противоречат на нормативните актове. Те се допълват, изменят и утвърждават от директора в съответствие с приетата нормативна уредба.

(3) Вътрешните правила за работна заплата са основен трудов стандарт и вътрешен акт на образователната институция по смисъла на чл. 37 от Кодекса на труда (КТ).

(4) Настоящите ВПРЗ не се прилагат спрямо лица, които предоставят услуги на работодателя по граждански договори.

Чл. 2. (1) Тези вътрешни правила имат за цел:

1. Конкретизиране на нормативни разпоредби в сферата на заплащането, с оглед условията и целите на ДГ № 62 „Зорница”, както и на клаузите от колективния трудов договор, касаещи работни заплати и стимулиране на работещите;
2. Създаване на стимули и предпоставки за повишаване на ефективността и разширяване на дейността на ДГ № 62 „Зорница”,
3. Стимулиране на усъвършенстването на организацията на труда, производството и управлението;
4. Поддържане високо качество на изпълняваните функции от образователната институция, съгласно действащото законодателство.
5. Видовете и размерите на допълнителните възнаграждения и условията за тяхното получаване;
6. Гарантиране на справедливи и обективни правила при определяне на индивидуалните работни заплати на работещите;
7. Посочване на ясни критерии за промяна в индивидуалните трудови възнаграждения на работещите;
8. Недопускане неравностойно третиране на персонала при определяне или изменение на индивидуалните трудови възнаграждения;
9. Поддържане висока конкурентно способност на образователната институция.

РАЗДЕЛ ВТОРИ

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ ЗА ОРГАНИЗАЦИЯТА НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА В ДЕТСКАТА ГРАДИНА

Чл. 3. (1) Работната заплата на педагогическите специалисти и непедagogическия персонал в детската градина се определя в съответствие със следните системи за заплащане на труда:

1. За педагогическите специалисти – **повременна**, в зависимост от годишната норма преподавателска заетост, определена със Списък-образец № 2, съгласно Наредба № 4 от 2017 г. за нормиране и заплащане на труда, длъжностната характеристика, други задължения, определени с индивидуалния трудов договор;

2. За непедagogическия персонал – **повременна**, в зависимост от длъжностната характеристика, други задължения, определени с индивидуалния трудов договор.

3. Основната заплата се договаря при пълен работен месец и законоустановеното работно време и не може да бъде по-малка от установената от Министерски съвет минимална работна заплата за страната.

(2) В групата на педагогическите специалисти се включват следните длъжности:

1. педагогически специалисти с ръководни функции – директор;

2. педагогически специалисти – учител, педагог, логопед, психолог и други.

(3) В групата на непедagogическия персонал се включват следните длъжности – помощник-възпитател, счетоводител, касиер, домакин, технически секретар, чистач, готвач, помощник готвач, работник кухня, перач, общ работник по ремонт и поддържане и др.

РАЗДЕЛ ТРЕТИ

ФОРМИРАНЕ НА СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл. 4. Средствата за работна заплата на образователната институция се формират с оглед на постигнатото осигуряване на дейността за провеждане на образователен процес според държавните образователни стандарти.

Чл. 5. (1) Годишният размер на средствата за работна заплата на образователната институция се формират с натрупване от началото на годината на основата на разчетената в делегирания бюджет (държавни дейности) численост на персонала от директора и утвърдените средни месечни брутни работни заплати на едно лице от персонала - педагогически и непедagogически за съответния период в образователната институция.

(2) Средствата за работна заплата, установени по ал.1 за съответния период, се ползват за определяне и изплащане на основните заплати, на допълнителни трудови възнаграждения по Кодекса на труда, Наредба за работните заплати на персонала в звената от системата на народната просвета, по друг закон или нормативен акт и индивидуален трудов договор.

(3) Директорът на образователната институция утвърждава длъжностното разписание и поименни длъжностни разписания за работна заплата в рамките на утвърдената численост и средства, съгласно делегирания бюджет за съответния период.

(4) Длъжностното щатно разписание се утвърждава при изготвяне и актуализация на Списък-Образец № 2 или при промяна числеността на персонала.

(5) Поименното щатно разписание се утвърждава при всяка една промяна на работната заплата.

(6) Увеличенията на работната заплата и на допълнителните възнаграждения се извършва със заповед на директора и с допълнителни споразумения по индивидуалните трудовите договори.

(7) Паричните награди на служителите по трудово правоотношение на основание ВПРЗ, се определят в рамките на средствата по ал.2.

Чл. 6. (1) Средствата за заплати на персонала и другите възнаграждения се включват в разходите за дейността в бюджета на образователната институция в разходни параграфи съгласно ЕБК §0100 “Заплати на персонала” и §0200 “Други възнаграждения и плащания”.

(2) В средствата за работни заплати се включват:

1. Основните трудови възнаграждения;

2. Допълнителни трудови възнаграждения с:

✓ постоянен характер – за придобит трудов стаж и професионален опит; за професионално-квалификационна степен, ако не е включена като елемент в основната работна заплата /изплаща се от началото на месеца, следващ датата на представяне на документ за придобиването/ и др.;

✓ за новопостъпили учители и новопридобита професионално-квалификационна степен се начислява допълнително трудово възнаграждение с постоянен характер;

✓ временен характер – изпълнение на учебни часове над минималната норма задължителна преподавателска работа; извънреден и нощен труд; водене на задължителната документация на съответната група и консултиране на родители за действително отработено време; работа по време на официални празници.

✓ възнаграждения за платен годишен отпуск или друг вид платен отпуск, заплащан от средствата за заплати, договорен с индивидуален трудов договор;

✓ обезщетения по Кодекса на труда, в т.ч. в договорени с колективни трудови договори;

✓ допълнителни възнаграждения за постигнати резултати от труда на педагогическите специалисти.

✓ за наставничество – за подпомагане на новоназначен учител за срок до една година

✓ за безплатна храна на непедагогическия персонал

✓ Допълнително трудово възнаграждение една СБРЗ (по възможност и повече разделено до 3 плащания за официални празници или началото на учебната година.

✓ за работа с деца със СОП

- ✓ за участие в екипи за съвместна работа на институциите по обхващане и задържане в образователната система на деца и ученици в зъдължителна предучилищна и училищна възраст.
- ✓ Обезщетенията по Кодекса на труда, в т.ч. договорени в индивидуалните договори на работниците и служителите;
- ✓ Еднократно допълнително трудово възнаграждение в края на годината от икономии.

РАЗДЕЛ ЧЕТВЪРТИ

УСЛОВИЯ И РЕД ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ОСНОВНИТЕ МЕСЕЧНИ ЗАПЛАТИ

А) МИНИМАЛНА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл. 7. Минималната основна работна заплата в образователната институция за непедагогическия персонал е както следва:

1. За членове на синдикатите по КТД на Столична община, притежаващи съответната професионална квалификация:

а/ за длъжности, неизискващи образователна степен и професионална квалификация – минималната работна заплата за страната

б/ за длъжности „образователен медиатор”, „помощник-готвач” и „помощник на учителя“ – не по-малко 105% от минималната работна заплата за страната

в/ за длъжностите „готвач”, „огняр”, „охранител” – не по-малко от 110% от минималната работна заплата за страната

г/ за длъжността „помощник-възпитател“, без професионална квалификация – не по-малко от 110% МРЗ

д/ за длъжността „помощник-възпитател“, със свидетелство за професионална квалификация – не по-малко от 132 % от МРЗ.

е/ за длъжностите „домакин”, „касиер”, „технически секретар”, „ЗАС” – 120% от минималната работна заплата за страната

ж/ за длъжностите „библиотекар“, „счетоводител” и „финансов контролър” – не по-малко от 135% от минималната работна заплата за страната.

2. Договореностите по т. б/, в/, д/, е/ и ж/ се прилагат за служители, притежаващи свидетелство за съответната професионална квалификация

3. За несиндикални членове при нормална продължителност на работното време и за работа при нормални условия на труд - минималната работна заплата за страната.

Чл. 8. Минималният размер на основната работна заплата за синдикалните членове в образователната институция за педагогическия персонал е с размери не по-ниски от посочените в КТД № ДО1-415/28.12.2023 г.

учител, логопед, психолог, педагог, ресурсен учител	1853 лв.
старши учител/възпитател	1911 лв.
главен учител/възпитател	1985 лв.
за педагогически специалисти с ръководни функции-зам.директор	2088 лв.
директор	2287 лв.

Чл. 9. Изключения от минималните размери на основните месечни работни заплати на педагогическия персонал се допускат, когато лицето не отговаря на изискванията за заемане на длъжността. Размерът се определя в процент към ОМРЗ за „учител” с висше образование с придобита ОКС магистър” или “бакалавър”, както следва :

(1) За лица с висше образование с придобита ОКС “магистър”/ бакалавър” за сходна хуманитарна специалност с педагогически профил, придобита учителска правоспособност и представено уверение от ВУЗ за продължаващо образование по специалност ПУП, ПУПЧЕ, ПНУП, Педагогика - 85% (при възможност и повече);

(2) За лица с висше образование с придобита ОКС “професионален бакалавър“ за сходна хуманитарна специалност с педагогически профил и придобита учителска правоспособност и представено уверение от ВУЗ за продължаващо образование по специалност ПУП, ПУПЧЕ, ПНУП, Педагогика - 90% (при възможност и повече);

(3) За лица със завършено средно образование, с представено уверение от ВУЗ за продължаващо образование и предстоящо дипломиране по специалности ПУП, ПУПЧЕ, ПНУП, Педагогика - 80% (при възможност и повече);

(4) За лица с висше образование с придобита ОКС „магистър”/ “бакалавър”, различна от сходните хуманитарни специалности, следващи втора магистратура по специалностите ПУП, ПУПЧЕ, ПНУП на етап 2-ра година, III-ти семестър и предстоящо дипломиране - 85% (при възможност и повече);

Б) ОСНОВНИ РАБОТНИ ЗАПЛАТИ

Чл. 10. (1) Основните заплати са възнаграждения за изпълнението на определените с длъжностните характеристики на работните места (длъжностите) трудови задължения, отговорности и конкретни задачи, в съответствие с прилаганите в образователната институция трудови стандарти и учебни програми, критерии и норми за количество и времетраене на работата, определени от директора като работодател.

(2) Основните работни заплати на работниците и служителите в образователната институция, за които в съответствие с настоящите ВПРЗ се прилага повременната форма на заплащане на труда, съответства на стопроцентовото изпълнение на определените им трудови задължения при оптимално качество на дейността и функциите за определено време.

(3) Размерите на основните работни заплати на образователната институция за педагогическия и непедагогическия персонал са гарантирани и се определят в рамките на утвърдените средни брутни работни заплати на едно лице, и средствата за работна заплата, формирани за делегиран бюджет, на базата на оценка и степенуване на работните места и длъжностите, като се отчитат съответните изисквания за заемане на длъжността:

* сложността на труда (характеристика на задачите, обвързана с необходимото образование, квалификация, друга подготовка и предварителен опит на изпълнителите, творчество, съвместяване на функции);

* отговорността на труда (за трудовия процес, за взимане на решения, материална и/или финансова отговорност, за други работещи и структурни единици);

* тежестта на труда (работа на смени и по график, физически усилия, принудителна работна поза и/или ритъм на работа, потенциални стресови ситуации);

* параметрите на работната среда (работа на открито, микроклимат, шум, вибрации

* нормите на преподавателската работа (учебни часове, които се изпълняват от педагогическия персонал в рамките на работното време, установено в трудовия договор, съобразено с изискванията на Кодекса на труда);

* обосновано установяване на йерархия на функциите и задълженията в учебния процес;

* системно отразяване на настъпили изменения в съдържанието на функциите и задълженията, включително по длъжностна характеристика;

* по-добро обхващане на различните елементи, които определят възнаграждението;

* практическо реализиране на принципа „за равен и равностоеен труд - равна заплата“;

* провеждане на целенасочена и ефективна кадрова политика.

(4) Оценката и степенуването на работните места (длъжности) и работещите служители, в т.ч. изменението им, се извършва от директора на образователната институция.

(5) Критерии за оценяване на длъжността за определяне на основната работна заплата:

- образование;
- професионален опит;

- творчество, инициативност;
- съвместяване на дейности;
- отговорност за осъществяване на трудовия процес;
- отговорност за безопасността на други лица;
- отговорност за контактите;
- отговорност за средствата и предметите на труда;
- отговорност за решенията.

(6) В образователната институция се правят оценки за индивидуално изпълнение на възложената работа, съгласно длъжностната характеристика на всяко лице, назначено по трудово правоотношение.

(7) На база подадено заявление от педагогически специалист може да се извърши промяна на длъжността и съответно на основната работна заплата при спазване на следните критерии:

1. Изискванията за заемане на длъжностите „учител” са:

- висше образование, образователно-квалификационна степен – бакалавър или магистър;
- професионална квалификация – учител.

2. Изискванията за заемане на длъжностите „старши учител” са:

- висше образование, образователно-квалификационна степен – бакалавър или магистър;
- професионална квалификация – учител;
- професионален опит – 10 години учителски стаж.
- Четвърто и пето ПКС

3. Изискванията за заемане на длъжностите „главен учител” са:

- висше образование, образователно-квалификационна степен – магистър;
- професионална квалификация – учител;
- професионален опит – 10 години учителски стаж.
- Трето ПКС

(8) Заплатите на педагозите, надвишаващи минималните прагове за съответната длъжност при изпълнение на ал.7, остават непроменени и се индексират при наличие на средства по делегирания бюджет.

(9) Промяна в основните работни заплати на учителите, неотговарящи на изискванията за длъжността, но в последствие завършили магистърска степен и придобили квалификация „детски учител“ се променят след подаване на мотивирано искане към директора и представяне на официален документ – диплома от съответното учебно заведение.

В) БРУТНА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл. 11. Брутната работна заплата не може да съдържа по-малко елементи от изрично установените с нормативен акт. Като определя основната работна заплата и допълнителните трудови възнаграждения, които се изплащат задължително, както и тези, които се уговарят по установения ред във вътрешни правила.

Чл. 12. Брутната работна заплата се състои от:

- основна работна заплата, определена съгласно действащата нормативна уредба, и прилаганата система на заплащане на труда;
- допълнителни трудови възнаграждения с постоянен характер, определени в Кодекса на труда и/или с друг нормативен акт;
- други допълнителни трудови възнаграждения с извънреден характер, определени в нормативен акт или в индивидуалния трудов договор.

Г) ИНДИВИДУАЛНА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл. 13. (1) Индивидуалната работна заплата по трудов договор се договаря между работодателя (директора) и работника или служителя в рамките на утвърдения по формула от първостепенния разпоредител бюджетен кредит.

(2) При договарянето се вземат предвид изискванията за съответната длъжност, индивидуалните качества и предходен опит на работника или служителя, при спазване на реда и условията, предвидени в настоящите правила.

(3) Работата по трудово правоотношения се възмездява от работодателя чрез заплати и обезщетения. Заплатата се договаря между страните в съответствие с приетата от работодателя система на заплащане.

(4) На новопостъпващите работници и служители оценката за съответствие между изискванията на длъжността/работното място и индивидуалните качества и предходен опит се осъществява по документи. В тези случаи след изтичането на изпитателния период може да се прави нова преценка на фактическите качества, способности и опит в съответствие с изискванията на нова длъжностна характеристика на съответната длъжност, работно място.

Чл. 14. Месечните индивидуални работни заплати на учителите, работниците, специалистите, ръководните кадри и помощно-техническия персонал се поставят в зависимост от текущо постигнатите резултати по количествени, качествени и други параметри, върху които те могат да въздействат пряко.

Чл. 15. Месечните индивидуални работни заплати се формират:

- според определените минимални размери за новоназначените служители и работници, възползвали се от правото си на пенсия;
- в по-високи стойности за длъжността, в зависимост от утвърдените делегирани бюджетни средства, като се има предвид разплащането на всички видове разходи в образователната институция, за да функционира учебният процес без затруднения.

- за времето на провеждане на обучение от разстояние в електронна среда в условията на епидемии, пандемии, енергийни кризи, въведено извънредно положение или други случаи на непреодолими събития се изплъщът като допълнително трудово възнаграждение на провеждащите това обучение педагогически специалист по 30 лв. месечно за компенсиране на разходите за консумативи.

Чл. 16. Когато по силата на нормативен акт на МС, на КТД или на вътрешен акт на работодателя от определена дата са увеличени работните заплати, но работникът/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 КТ, към възнаграждението за отпуска се доплаща добавка, изчислена с процента на увеличение на новото и предишно брутно трудово възнаграждение, определени по трудовото правоотношение.

Чл. 17. Индивидуалната работна заплата, определена с трудовия договор се гарантира.

Д) ЕДНОКРАТНО ДОПЪЛНИТЕЛНО ТРУДОВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ В КРАЯ НА ГОДИНАТА.

Чл. 18. (1) В зависимост от разликата от плановете годишни средства в бюджета на образователната институция за работна заплата и действително изплатените средства за заплати за 12 месеца, работодателят определя размера на еднократното ДТВ.

(2) Оценката на служителите за определяне на индивидуалния размера се извършва от назначена със Заповед на директора комисия, по реда и критериите, регламентирани в настоящите правила:

- * действително отработено време
- * средна месечна посещаемост
- * натовареност на групите
- * работа с деца със СОП
- * заемана длъжност и поети допълнителни отговорности
- * спазване на Етичния кодекс
- * спазване на Правилника за вътрешния трудов ред на детското заведение.

(3) Дейности, които се стимулират:

- * методически разработки за усъвършенстване на възпитателно – образователния процес;
- * практическо прилагане на нови, нетрадиционни методи и техники за обучение и възпитание на децата – работа с интерактивна бяла дъска, презентации и други;
- * участие в разработване и реализиране на проекти, свързани с работата на детското заведение, подобряване на материално-техническата база,

подобряване интериора и екстериора и съдействие по реализиране на проектите;

* участие в концертни изяви на децата на ниво детска градина, район, община.

* действително изработено време;

(4) В оценяването от комисията за стимулиране на служителите участват работещите, които не са в процес на прекратяване на трудовите правоотношения с детското заведение.

(5) В комисията се включват представители на всички категории служители - учители, помощен персонал, представител на социалните партньори.

(6) Еднократното ДТВ се съгласува с председателя на синдикалната организация в ДГ..

(7) Дейности, които се санкционират:

* неспазване задълженията, произтичащи от Правилника за вътрешния трудов ред и длъжностната характеристика на служителите, заемащи конкретната позиция;

* нарушаване процедурите при взимане на решения на различните управленски нива;

* отказ да се изпълняват взети решения, поради несъгласие с тях;

* действия, нарушаващи Етичния кодекс и добрия емоционален климат на работното място – обиди, интриги, клюки, коментари на личностните и професионални качества на колеги, уронващи човешкото достойнство;

* промяна на работното време и заместване, които не са съгласувани с директора на ДГ № 62 „Зорница“

* ненавременна и некоректна водене на финансово – счетоводната документация;

* ненавременна и некоректна водене и отчитане на исканата от директора информация – справки, анкетни проучвания, проекти и други;

* разговори по мобилните телефони по време на работа, работни срещи, съвещания и други.

(8) При наложени дисциплинарни наказания с писмена заповед на директора в рамките на бюджетната година, в която се изплаща еднократното ДТВ, служителят/работникът не получава възнаграждение по чл.18 от настоящите правила.

(9) Служителите, на които се разпределят тези средства, трябва да са в трудовоправни отношения с детското заведение към датата на заповедта за отпускане на средствата.

(10) Изплащане на ДМС на целия персонал на ДГ в края на календарната година по ПМС № 98/07.07.2023 г. за работа с деца и ученици от уязвими групи.

т. 1 Оценката на служителите за определяне на индивидуалния размер на ДМС се извършва от назначена със Заповед на директора комисия по следните критерии.

- За участие в екипи за съвместна работа на институциите по обхващане и задържане в образователната система на деца и ученици в задължителна предучилищна възраст – за действително посещение отразено в протокол – 15 лв.
- Провеждане на информационни кампании сред родители и общественост за разясняване на взаимните ползи от интегрираното обучение на децата със специални образователни потребности, деца с физически и ментални увреждания и деца от етническите малцинства.
- Специализирана работа с родителите за по-голяма заинтересованост към образователно-възпитателния процес.
- Работа с родителските общности за преодоляване на негативни стереотипи и дискриминационни нагласи спрямо различните етноси и децата с увреждания.
- Осъществяване на извънкласна работа, занимания по интереси и на организиран отход и спорт в мултикултурна образователна среда, съчетана с традициите на отделните етнически групи.
- Допълнителна работа с деца със специални образователни потребности .
- Създаване на условия за развитие на талантливите деца с чрез насърчаване на техните творческите изяви, както и стимулиране на училищата по изкуствата и творческите съюзи на художници, музиканти, артисти, на музеи, галерии и културни институции да осъществяват програми с участието на деца от етническите малцинства.
- Активно участие на родителите и общността в живота на Детската градина.

Е) РЕД И НАЧИН ЗА ИЗПЛАЩАНЕ НА РАБОТНИТЕ ЗАПЛАТИ

Чл. 19. (1) Формираните съгласно правилата месечни индивидуални работни заплати, както и полагащите се съгласно закон, индивидуалния трудов договор, КТД и/или тези правила допълнителни трудови възнаграждения, се изплащат наведнъж, до 30 число на настоящия месец:

Трудовото възнаграждение се превежда по банков път в посочена от служителя банкова сметка в съответната банка.

(2) Отпуските, платени и неплатени, се начисляват и заплащат след писмено разрешение от работодателя със заповед. Изчисленията за получаваните средства по време на платен отпуск се извършват съгласно чл.177 от КТ.

(3) Отпуските за временна неработоспособност се оформят след представяне на болничен лист, издаден от съответния орган, и се заплащат от НОИ (СУСО) по установения ред. Осигуреният е длъжен да представи болничния лист или да уведоми работодателя/осигурителя до два работни дни от издаването му.

(4) Изготвят се форми за присъствие и действително отработено време.

(5) Обезщетенията при освобождаване или пенсиониране на работници и служители на образователната институция, съгласно Кодекса на труда, се изплащат на основание писмена заповед на директора, в която се посочва основаниято за изплащането на обезщетението. Директорът има право да издаде заповед след извършено запитване до НОИ дали служителят отговаря на изискванията за пенсиониране.

Служителят може да се пенсионира при заявено писмено желание от негова страна, като декларира дали има 10 години работа в системата на народната просвета в заведение на бюджетна издръжка без прекъсване от друг работодател.

Ж) УДРЪЖКИ ПО ТРУДОВОТО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ

Чл. 20. Работодателят може без съгласието на работника и служителя да извършва удържки от неговото възнаграждение (чл.272 от КТ) като следва:

- надвзети суми поради техническа грешка;
- плащане на дължими от лицето данъци, които на основание данъчните закони се удържат от трудовото възнаграждение;
- внасяне на задължителните осигурителни вноски;
- удържки от суми по запори, наложени по съдебен ред;
- запори, наложени по съответния ред;
- удържки в случаите на ограничена имуществена отговорност по чл. 210 от КТ;
- при констатирани нарушения и неспазване на изискванията за водене на задължителната учебна документация по Наредба № 8 от 11.08.2016г., за определен от директора период от време, може да бъде удържана сумата от 25.00лв. месечно на педагогическите специалисти за водене на задължителна документация.

РАЗДЕЛ ПЕТИ

ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ДОПЪЛНИТЕЛНИТЕ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 21. На работниците и служителите (педагогически и непедагогически персонал) в образователната институция се заплащат допълнителни и други трудови възнаграждения в съответствие с разпоредбите на Кодекса на труда, Наредбата за структурата и организа-

цията на работната заплата, Наредба за работните заплати на персонала в звената от системата на народната просвета, КТД и настоящите ВПРЗ.

Чл. 22. (1) За придобит трудов стаж и професионален опит на работниците и служителите в образователната институция, членове на синдикалните организации, страни по КТД на Столична община и на МОН, се заплаща допълнително месечно възнаграждение към основното месечно възнаграждение в размер на 1 на сто от основното месечно трудово възнаграждение за всяка година придобит трудов стаж и професионален опит.

(2) На несиндикални членове се изплаща допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит в размер на 0,6 на сто от основното месечно трудово възнаграждение за всяка година придобит трудов стаж и професионален опит.

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

(3) Допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит се заплаща за действително отработено време в рамките на установената продължителност на работното време само по основното трудово правоотношение, а при непълно работно време - по всеки отделен трудов договор, до допълване на съответната месечна продължителност.

(4) При определяне на продължителността на трудовия стаж и професионален опит, за които се заплаща допълнително трудово възнаграждение се следва следния механизъм:

- * стажът, признат по реда на Кодекса на труда, за времето, през което работникът или служителят е работил и продължава да работи в образователната институция, в т.ч. на различни работни места и длъжност

- * времето, през което работникът или служителят е работил в системата на образованието преди промяна на работодателя в случаите на чл.123 и 123а от Кодекса на труда;

- * времето, през което работникът или служителят е работил на трудово или служебно правоотношение до 01.07.2007 година в друго предприятие;

- * трудовият стаж, придобит след 01.07.2007 г. в друго предприятие на сходна или със същия характер работа или професия /виж таблицата/ съгласно чл.12, ал.4 за структура и организация на работната заплата както следва :

- за педагогическия персонал – в съответствие с чл.19, ал.1-4 от Наредба за пенсиите и осигурителния стаж, както и в други отрасли и дейности по специалността от висшето образование с придобита образователно-квалификационна степен „магистър” или „бакалавър” и „професионален бакалавър по...”, която ползва като учител;

- за непедagogическия персонал – съгласно Национална класификация на професиите и длъжностите в Република България.

(5) Размерът на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит се изменя на период, не по-малък от една година придобит трудов стаж и професионален опит.

(6) Промяната в ДТВ за придобит трудов стаж и професионален опит се отразява с вътрешен нормативен акт – заповед и допълнително трудово споразумение.

Чл. 23. За отработен нощен час или за част от него между 22.00 и 06.00ч. на работниците и служителите се заплаща допълнително трудово възнаграждение за нощен труд в размер съгласно Кодекса на труда, но не по малко от 2 лв. /на отработен час/ за времето от 22.00 до 06.00ч.

Чл. 24. (1) Допълнителното възнаграждение в случай на вътрешно заместване по чл. 259 от Кодекса на труда се определя съответното в заповед от директора и допълнителен трудов договор в размер не повече от основната заплата за работното място (длъжността) по заместването и не по малко от 80 на сто от него при синдикални членове и 70 на сто при несиндикални членове.

(2). Вътрешно заместване може да бъде осъществявано, както следва:

- за административна длъжност: ЗАС, технически помощник, касиер, домакин; касиер-домакин;
- за помощник-възпитател - пом. възпитател, пом. готвач;
- за готвач: помощник-готвач, работник кухня, помощник – възпитател;
- за длъжност общ работник: работник кухня /обща работа/, огняр;
- за длъжност учител детска градина: учител детска градина.

(3) Учебният час над нормата за задължителна преподавателска работа (лекторски час) на педагогическия персонал се заплаща в съответствие с КТД, както следва:

1. за учител с висше образование и образователно-квалификационна степен „магистър“, „бакалавър“ – не по-малко от 10,15 лв.;
2. за учител, притежаващ професионална квалификация „учител“, но неотговарящ на изискванията за заемане на конкретната длъжност – не по-малко 8.35 лв.;
3. за учител със средно образование – не по-малко от 7,50 лв.
4. Лекторските часове се изплащат до края на месеца, следващ този, през който са изработени.

Чл. 25. (1) В брутната работна заплата на персонала в образователната институция може да се включват следните допълнителни трудови възнаграждения:

1. За педагогически специалисти, синдикални и несиндикални членове, работещи с деца със специални образователни потребности – 35 лева на месец като възнаграждението се изплаща за действително отработено време.

2. За професионално-квалификационна степен, свързана с изпълняваната работа на учител в образователната институция в размери, както следва:

2.1. За членове на синдикатите по КТД :

- за образователна и научна степен "доктор", която е свързана с изпълняваната работа на заеманата длъжност – 140,00 лева.

- за научна степен "доктор на науките", която е свързана с изпълняваната работа за заеманата длъжност – 170,00 лева.

- за професионално-квалификационни степени, които са свързани с изпълняваната работа за заеманата длъжност:

- първа - 105,00 лева
- втора - 80,00 лева
- трета - 60,00 лева
- четвърта - 45,00 лева
- пета - 35,00 лева

2.2. За несиндикални членове и учители, възползвали се от правото на пенсия:

- за образователна и научна степен "доктор", която е свързана с изпълняваната работа на заеманата длъжност – 100 лева.

- за научна степен "доктор на науките", която е свързана с изпълняваната работа за заеманата длъжност - 120 лева.

- за професионално-квалификационни степени, които са свързани с изпълняваната работа за заеманата длъжност:

- първа - 105,00 лева
- втора - 80,00 лева
- трета - 60,00 лева
- четвърта - 45,00 лева
- пета - 35,00 лева

Възнаграждението се изплаща от следващия месец на представяне на документа за придобита степен.

Промяната в ДТВ за придобита по-висока ПКС се отразява във вътрешен нормативен акт – заповед и допълнително трудово споразумение.

Когато има правно основание за плащане едновременно на ДТВ за ПКС и образователна и научна степен „доктор” или „доктор на науките”, на лицето се заплаща по-благоприятното трудово възнаграждение.

3. На учител, член на синдикатите по КТД и несиндикалните членове, за водене на документация и консултиране на родители и деца, в размер на 25 лева месечно.

- Възнаграждението се изплаща за действително отработено време.

- При констатирани нарушения във воденето на задължителната документация, директорът запазва правото си да отмени със заповед получаваната сума за определен период от време

4. За безплатна храна дневно на непедagogическия персонал, синдикални и несиндикални членове – по 2,71 лева на ден.

5. При възможност право на безплатна храна в размер на 2,71 да получават и педагогическите специалисти работещи първа смяна.

6. Допълнително трудово възнаграждение за работа с деца със СОП се изплаща на помощник-възпитателите в размер на 16 лв.

7. Считано от 01.01.2023 година за наставничество на учители се заплаща 75 лв. месечно на наставниците за срок от една учебна година за синдикални и за несиндикални членове.

8. За участие в екипи за съвместна работа на институциите по обхващане и задържане в образователната система на деца в задължителна предучилищна и училищна възраст – за действително посещение отразено в протокол – 15 лв.;

9. На работниците и служителите, членове на синдикатите и работодателските организации, работещи на 1 Ноември, се изплаща трудово възнаграждение, равно на удвоения размер на средно дневното брутно трудово възнаграждение.

Чл. 26. Положеният извънреден труд се заплаща с увеличение, както следва:

1. 50 на сто – за работа през работните дни;
2. 75 на сто – за работа през почивните дни;
3. 100 на сто – за работа през дните на официалните празници;

Чл. 27. (1) Със заповед на Директора в рамките на годишния бюджет на образователната институция ДТВ на работещите в системата на предучилищното образование се изплащат – три плащания. Педагогическият и непедagogически персонал получават ДТВ в размер на една СБРЗ за педагогическите специалисти и една СБРЗ за непедagogическите специалисти.

(2) При просрочени финансови задължения и неразплатени разходи или недостиг от средства за функциониране на детската градина и осигуряване на учебния процес в системата на делегирания бюджет по утвърдените средства по формула за детската градина не се изплащат допълнителни средства, определени в ал.1.

(3) Директорът определя максимална сума за всяка от двете групи персонал педагогически и непедagogически.

(4) Критерии за определяне на допълнителните трудови възнаграждения:

- * ефективност на работата на всяко работно място;
- * подадени жалби срещу служители;
- * спазване на Правилника за вътрешния ред и длъжностна характеристика.
- * констатирани нарушения;

- * наложени наказания;
- * действително отработени дни;
- * комбинативност при изпълнение на допълнителни задачи;
- * работа с родители;

(5) При наложени дисциплинарни наказания с писмена заповед на директора или констатирани нарушения на Правилниците на ДГ в рамките на бюджетната година, в която се изплаща ДТВ, служителят/работникът не получава възнаграждение по чл. 27/

(6) Допълнителното трудово възнаграждение се получава в пълен размер при отработено време за съответния период на календарната година в ДГ № 62 „Зорница“:

а) Когато отработеното време е по-малко от един месец, допълнително трудово възнаграждение не се получава.

б) Служителите, които работят в ДГ 62 „Зорница“ на непълно работно време, получават ДТВ в процентно съотношение на почасовата си трудова заетост.

в) Допълнително трудово възнаграждение получава всеки работник и служител в трудово-правни отношения с детското заведение, с изключение на тези, които са в отпуск за отглеждане на малко дете, на основание чл.164 от КТ, в неплатен отпуск за целия период, в който се изплаща ДТВ или в отпуск за временна неработоспособност за съответния период от време.

г) Когато лицето работи едновременно по основно и по допълнително трудово правоотношение /при условията на чл.110 или чл. 259 от КТ/, това допълнително възнаграждение се получава само по основното трудово правоотношение.

(7) Служителите, на които се разпределят тези средства, трябва да са в трудово-правни отношения с детското заведение към датата на заповедта за отпускане на средствата.

Чл. 28. Директорът на детската градина може да определя и допълнителни персонални парични или предметни награди, за постигнати високи резултати и ефективност при изпълнение на служебните задължения.

РАЗДЕЛ ШЕСТИ

ДОПЪЛНИТЕЛНО ТРУДОВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ПОСТИГНАТИ РЕЗУЛТАТИ

Чл. 29. (1) Допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година се изплаща на педагогическия и непедагогическия персонал в ДГ 62 „Зорница“ въз основа на оценяване, извършено по показатели, съгласно Приложение № 4 от Наредба № 4/20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда и критерии към тях, приети с решение на педагогическия съвет.

(2) При извършване на оценяването по реда на ал. 1 броят на точките към показателите в приложение № 4 може да се коригира с решение на педагогическия съвет в зависимост от вида и спецификата на детската градина, училището или обслужващо звено. Корекцията се извършва в рамките на общия брой от 100 точки и не може да надхвърля 20 на сто за всеки отделен показател. Решението за корекция на показателите се приема в срок до 30 септември и се прилага при оценяването на постигнатите резултати от труда за следващата учебна година.

(3) Право на допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда имат лицата от педагогическия и непедагогическия персонал, които са в трудови правоотношения с детската градина и имат действително отработени при същия работодател най-малко 124 дни за учебната година за педагогическия персонал и най-малко 152 дни за непедагогическия персонал, за която се отнася оценяването (без различните видове отпуск).

(4). 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 в детското заведение.

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

(6). Лицата, изпълняващи норма задължителна преподавателска работа в повече от една детска градина, получават допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда там, където е разкрито основното работно място, пропорционално на отработените часове.

Чл. 30. (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 или ученик и се планират в рамките на бюджетите на училищата, детските градини и обслужващите звена в размер между не по-малко от 4,5% и не повече от 5,0% от годишния размер на средствата за работни заплати на педагогическите специалисти.

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

(3) Средствата за изплащане на допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от непедагогическите специалисти се планират в рамките на 3,0% и 3,5% от годишния размер на средствата за работни заплати на непедагогическите специалисти, при наличност на необходимите средства.

Чл. 31. Оценяването на постигнатите резултати от труда на педагогическия и непедagogическия персонал се извършва от директора.

Чл. 32 (1) Резултатите от труда на педагогическия и непедagogическия 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 директора и в 3-дневен срок от подписването ѝ 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.

(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) Възражението по ал. 4 се подава до директора в срок до 3 работни дни от датата, на която оценяваният се е запознал с картата си за оценка на резултатите от труда.

(6) Директорът е длъжен да се произнесе по възражението в 5-дневен срок от получаването му, като решението му е окончателно, за което писмено уведомяват лицето.

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

Чл. 33. (1) Размерът на допълнителното възнаграждение на всяко лице от педагогическия персонал, с изключение на директора, се определя в рамките на средствата по чл. 30, ал. 1 пропорционално на получения от него общ брой точки в картата за оценка спрямо общия брой точки на педагогическия персонал в училището. За непедagogическия персонал средствата се определят в рамките на чл. 30, ал. 3.

(2) Размерите на допълнителните възнаграждения на педагогическия и непедagogическия персонал се определят със заповед на директора на детската градина, училището или обслужващото звено, 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.

Показатели и критерии към тях за педагогическия персонал, приети с решение на Педагогическия съвет:

1. Планиране, организация и провеждане на образователния процес – 14 точки;
2. Използване на интерактивни методи, иновации и ИКТ в образователно-възпитателния процес – 8 точки;
3. Работа в екип за създаване на подходяща образователно-възпитателна среда (комуникация с ресурсен учител, участие в комисии) – 8 точки;
4. Работа с деца и ученици, в т.ч. застрашени от отпадане, в риск, в мултикултурна среда, със специални образователни потребности и др. – 8 т.

5. Работа с деца за участие в състезания, конкурси, концерти – 7 точки;
 6. Работа с родители – 7 точки;
 7. Работа с деца в занимания по интереси - 6
 8. Работа в методически обединения и подпомагане на новопостъпили учители – 7 точки;
 9. Разработване и реализиране на проекти – 5 точки;
 10. Получени професионални отличия и награди през оценявания период и избрани от училището показатели – 30 точки.
- Максимален брой точки – 100.

Показатели и критерии към тях за непедагогическия персонал, приети с решение на Педагогическия съвет:

1. Дългосрочно планиране и организация на дейността на помощник-възпитателя в образователно-възпитателния процес – 24 т.
2. Дългосрочно планиране и организация на дейността на помощник-възпитателя в осигуряването на необходимите санитарно-хигиенни условия за правилното развитие и възпитание на децата – 60 т.
3. Колегиална и професионална етика - 3

РАЗДЕЛ СЕДМИ ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл. 34. За работници и служители, членове на синдикални и работодателски организации, страни по КТД, обезщетението на основание чл.331, ал.2 от Кодекса на труда е от 5 брутни работни заплати.

За не синдикални членове е четирикратния размер на последното получено месечно брутно трудово възнаграждение.

Чл. 35. На работниците и служителите, членове на синдикалните и работодателски организации, страни по договора се заплаща обезщетение в следния размер

(1) членове на синдикални и работодателски организации, страни по КТД, обезщетението по чл.222, ал.1 от КТ – брутно възнаграждение за срок от 2 месеца

(2) за несиндикални членове – брутно възнаграждение за един месец.

Чл. 36. На педагогическите специалисти, членове на синдикални и работодателски организации, страни по КТД, се изплаща обезщетение на основание чл.222, ал.3 от КТ, когато през последните 10 години от трудовия им стаж са заемали длъжност на педагогически специалисти в държавна или общинска институция на бюджетна издръжка от системата на предучилищното и училищно образование както следва:

1. педагогически специалисти –
 - а) за синдикални членове - 11,5 брутни работни заплати;

б) за несиндикални членове - 9 брутни работни заплати.

Чл. 37. На основание чл. 222, ал. 3 от КТ на педагогическите специалисти, които са работили през последните 10 години от трудовия си стаж и като непедagogически специалисти в една и съща образователна институция – 8,5 брутни работни заплати.

Чл. 38. На основание чл. 222 ал. 3 от КТ – на работници и служители от непедagogическия персонал, които в последните 20 години са придобили при същия работодател 10 години трудов стаж се изплащат:

- на синдикални членове - по 8,5 брутни работни заплати.
- за не синдикални членове – 6,5 брутни работни заплати

Чл. 39. На педагогическите специалисти, които изпълняват минимална норма задължителна преподавателска работа по няколко ТД, при прекратяването им и придобито право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, се изплаща обезщетение по чл. 222, ал.3 от КТ по ТД по всеки от ТД пропорционално.

Чл. 40. При прекратяване на ТД поради болест на основание чл. 325, т. 9 и чл. 327, т.1 от КТ, на работника или служителя се изплаща обезщетение в размер на брутното му трудово възнаграждение за 3 месеца, ако има най-малко 5 години трудов стаж и през последните 5 години не е получил обезщетение на същото основание.

РАЗДЕЛ ОСМИ

ОСИГУРЯВАНЕ НА СОЦИАЛНИ ДЕЙНОСТИ

Чл. 41. Работодателите осигуряват:

1. Средства на педагогическите специалисти за представително облекло в размер не по-малък от 450 лв.
2. Работодателят осигурява безплатно работно облекло на работниците и служителите, в съответствие с Наредба за безплатно работно и униформено облекло в размер не по-малък от 330 лв.

Чл. 42. (1) Социално-битово и културно обслужване в образователната институция се финансира от средствата, разчетени в делегирания бюджет в размер на 3% върху годишния фонд основна работна заплата на персонала по трудово правоотношение.

(2) Начинът на изплащане на средствата за социално-битово и културно обслужване се определят с решение на общото събрание на работниците и служителите в началото на всяка бюджетна година.

(3) Средствата за СБКО се изплащат база реално изплатени основни заплати.

(4) Размерът на средствата за СБКО, определен по ал.1 включва всички осигурителни вноски за сметка на работодателя.

РАЗДЕЛ ДЕВЕТИ

УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл. 43. Работодателят осигурява за своя сметка средства за корекция на зрението на работещия за работата му с видеодисплей, ако са предписани от специалист по очни болести, съгласно изискванията на Наредба №7 от 15.08.2005 година за минималните изисквания за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при работа с видеодисплей и чл. 53, ал. 2, т. 1 и 2 от КТД както следва:

1. За служителите ненавършили 40 години – един път на две години;
2. За служителите навършили 40 години – ежегодно.

Чл. 44. Работодателят се задължава да осигури за работниците и служителите, членове на синдикални и работодателски организации:

1. средства за периодични медицински прегледи съгласно чл.287, ал.1 и ал.2 от КТ и чл. 55 от КТД;
2. изследванията за здравните книжки на работещите в детското заведение

Чл. 45. Работодателят се задължава да издава писмена заповед за всяка командировка на работниците и служителите съгласно Наредбата за командировките в страната.

РАЗДЕЛ ДЕСЕТИ

ПРЕДХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. Професионално-квалификационна степен се удостоверява със свидетелство, издадено от специализираните институти за повишаване квалификацията на учителите съгласно Наредба № 15 от 2019 г. за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти на МОН

§ 2. Настоящите Вътрешни правила са разработени на основание чл. 37 от Кодекса на труда и чл. 18, ал. 3 от Наредба № 4 за нормиране и заплащане на труда.

§ 3. Настоящите правила са изготвени с участието на органите на синдикалните организации в детската градина.

§ 4. Настоящите правила са сведени до знанието на всички работещи в детската градина.

§ 5. За допуснати нарушения на определените изисквания в настоящите правила, виновните длъжностни лица носят дисциплинарна отговорност, ако не подлежат на по-тежко наказание.

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

§ 7. Настоящите Вътрешни правила са обсъдени и съгласувани със синдикатите.

§ 8. Настоящите Вътрешни правила са утвърдени от директора на детската градина със Заповед № _____ г и влизат в сила от датата на утвърждаването им.

Председател на синдикат:

/Ант. Никифорова/

