



ОБЩИНА БЯЛА СЛАТИНА

ЗАПОВЕД

№ 48/19.01.2021 г.
гр.Бяла Слатина

На основание чл.44, ал.2 от ЗМСМА, чл.19, ал. 3 и чл.23, ал.2 от Наредба №4 от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда (обн., ДВ, бр. 34 от 2017 г., изм. и доп., бр. 76 от 2017 г., изм., бр. 8 от 2019 г., изм. и доп., бр. 7 от 2020 г., изм. и доп., бр. 92 от 2020 г.) и във връзка с необходимостта от определяне и актуализиране на работните заплати на директорите на общинските детски градини

УТВЪРЖДАВАМ:

I. Правила за определяне на работните заплати на директорите на общинските детски градини за 2021 г. г. съгласно Приложението.

II. Заповедта да се публикува на интернет страницата на община Бяла Слатина в раздел „Образование, култура и спорт”

III. Контрол по изпълнението на заповедта възлагам на Боряна Петкова, зам.-кмет „Хуманитарни дейности и интеграция“.

Инж. ИВО ЦВЕТКОВ
Кмет на Община Бяла Слатина

Съгласувал:
Красимир Кирилов, юрист-консулт

Изготвил: *Боряна Петкова*
Боряна Петкова, зам.-кмет ХДИ

ПРАВИЛА
ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА РАБОТНИТЕ ЗАПЛАТИ НА ДИРЕКТОРИТЕ НА
ОБЩИНСКИТЕ ДЕТСКИ ГРАДИНИ ЗА 2021 ГОДИНА

I. Основна работна заплата

1. Основната месечна работна заплата за директор на общинска детска градина не може да бъде по-ниска от **1 535 лв.**

2. При назначаването на директор се определя основна работна заплата (РЗ) съгласно Приложение №1 в зависимост от броя на децата. Ако лице, което е изпълнявало длъжността в същото детско заведение за срок по-дълъг от 6 месеца, бъде назначено отново, достигнатата му основна заплата не се намалява.

II. Допълнителни и други трудови възнаграждения на директорите

3. Освен допълнителните възнаграждения, определени в Кодекса на труда и подзаконовите нормативни актове, в брутната заплата на директорите се включват и следните допълнителни трудови възнаграждения, ако има основание за получаването им:

а) за професионално-квалификационна степен (ПКС), като най-високото възнаграждение е за I ПКС и е не повече от 100 лв. месечно, когато не е включено в основната работна заплата;

б) за постигнати резултати от труда през учебната година - диференцирано заплащане;

4. В брутната заплата на директорите могат да се включват и следните допълнителни трудови възнаграждения, при условие, че в колективен трудов договор или във вътрешните правила за работната заплата такива са предвидени за персонала на институцията, като се спазват установените в тях механизми:

а) за официални празници или за началото на учебната година – три пъти годишно, **от 0 до 2 пъти** от допълнителното трудово възнаграждение за официални празници или за начало то на учебната година, определено за щатния персонал, но не повече от 2800 лв. общо за календарната година;

б) еднократно допълнително трудово възнаграждение в края на годината в размер от 0 до 2 пъти от средното възнаграждение за щатния персонал, но не повече от 2000 лв.;

в) за организация на дейностите по приобщаващо образование на деца със специални образователни потребности, както следва:

- до 10 деца със СОП – 35 лв. месечно;
- от 11 до 20 деца- 47 лв. месечно;
- над 20 деца със СОП – 60 лв. месечно.

Възнаграждението се изплаща за действително отработено време през учебната година, включваща учебното време (от 15 септември до 31 май).

г) за повишаване обхвата на децата от уязвимите групи и задържането им в системата на предучилищното образование;

д) за времето на провеждане на обучение от разстояние в електронна среда в условията на епидемии, пандемии, енергийни кризи, въведено извънредно положение или други случай на непреодолими събития по 30 лв. месечно за компенсиране разходите за консумативи.

5. Допълнителното възнаграждение по т. 3, буква „а“ се определя в размера,

предвиден за педагогическите специалисти във вътрешните правила за работна заплата на институцията.

6. Размерът на допълнителното възнаграждение по т. 3, буква „б“ на директорите на общинските детски градини се определя от кмета на общината на база на получения индивидуален брой точки при оценяването и определения лимит от средства за всички директори в общината. Изплащането на възнаграждението се извършва не по-късно от края на бюджетната година, ако такова е изплатено на персонала в институцията при спазване на изискванията на чл.25 от Наредба №4 от 2017 г. за нормиране и заплащане на труда (обн., ДВ, бр.34 от 2017 г., изм. и доп., бр. 76 от 2017 г., изм., бр. 8 от 2019 г. и изм. и доп., бр.7 от 2020 г. и доп., бр.92 от 2020 г.)

7. При наличие на финансова възможност за определяне на допълнителни трудови възнаграждения по т.4, букви „а“ и „б“ директорите предоставят информация пред кмета на общината до 15 число на месеца, в който ще се извърши плащането.

8. Определянето на коефициентите за изчисляване на допълнителното трудово възнаграждение по т. 4, букви „а“ и „б“ за всеки директор се извършва от кмета на общината въз основа на оценка за постигнати резултати и приноса му за изпълнението и повишаване на ефективността на политиките за:

а) повишаване на мотивацията на децата за посещение на детското заведение чрез въвеждане и насърчаване на иновативни методи за преподаване и развитие, за разширяване на образователната среда и занимания по интереси, участие в общински инициативи и др.;

б) обхващане, приобщаване и активна интеграция на всяко дете;

в) взаимодействие с родителите; добро социално партньорство и позитивен климат на работа; ефективно партньорство с всички заинтересовани страни.

9. Оценките по т.8 и съответните им коефициенти се определят в пет нива както следва:

а) изключителни резултати- коефициент от 1,6 до 2,0;

б) много добри резултати- коефициент от 1,1 до 1,5;

в) добри резултати- коефициент от 0,6 до 1,0;

г) приемливи резултати- коефициент от 0,1 до 0,5;

д) неприемливи резултати- коефициент от 0.

10. На директори с наложено дисциплинарно наказание по чл. 188, т.2 от кодекса на труда допълнителни трудови възнаграждения по т.4, букви „а“ и „б“ не се определят до изтичане на срока на наказанието.

11. Допълнителни трудови възнаграждения по т.4, букви „а“ и „б“ се определят само при липса на просрочени и неразплатени задължения на институцията.

12. Възнаграждението по т.4, буква „г“ се определя при изпълнение на показатели за отчитане напредъка по Механизма за съвместна работа на институциите по обхващане, включване и предотвратяване на отпадането от образователната система на деца и учениците в задължителна предучилищна и училищна възраст, приет с Постановление №100 от 2018 г. (обн., ДВ, бр.50 от 2018 г., изм. и доп., бр.82 от 2019 г.), съгласно Приложение №2. Възнаграждението се определя в размер, предвиден за педагогическите специалисти във вътрешните правила за работна заплата на институцията

13. Допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит се определя в размер 1 на сто за всяка година придобит трудов и професионален опит.

14. Кметът на общината може да определи индивидуална парична награда на директор на общинска детска градина за постигнати високи резултати или осъществяване на политики в сектора.

III. Правила за изменение на основната заплата и допълнителните трудови възнаграждения

15. Изменения на индивидуалните основни работни заплати на директорите на

детските градини се определя , при условие, че след 1 януари 2021 г. са увеличени заплатите на педагогическите специалисти в институцията и при спазване на следния ред:

а) достигнатата преди 01.01.2021 г. основна работна заплата на директор се увеличава със средния процент на увеличение на заплатите на педагогическите специалисти в институцията от датата на увеличението им. Ако получената стойност е по-ниска от основната работна заплата за институция със съответния брой деца по Приложение №1, на директора се определя нова основна работна заплата, равна на установените размери в Приложение №1.

б) когато педагогическите специалисти в детската градина при пълно работно време са определени минимални основни работни заплати за длъжността, на директора се определя основна работна заплата, равна на установените размери в Приложение №1.

16. Ако след актуализация на данните по Национална електронна информационна система за предучилищното и училищното образование (НЕИСПУО) към 15.09.2021 г. броя на децата се е увеличил и детската градина попада в следващо по- високо ниво на основна работна заплата за директор по приложение №1, на директора се определя нова основна работна заплата, равна на установените размери в Приложение №1.

17. Кметът на общината издава заповед за определяне на допълнителните трудови възнаграждения с непостоянен характер на директорите, при условие, че е издадена заповед за начисляването им на персонала в детската градина.

18. Размерите на основната заплата и допълнителните възнаграждения с постоянен характер на директорите на детски градини, прилагащи системата на делегиран бюджет, не могат да бъдат коригирани, освен за достигане на минималната основна работна заплата по т.1, при наличие на просрочени и неразплатени финансови задължения в размер на повече от 8 на сто от утвърдения бюджет на детската градина. Ограничението се прилага до намаляване на просрочените и неразплатените задължения под 2 на сто от годишния бюджет на детската градина.

19. Директорите на детските градини, които отговарят на условията за корекция на работната заплата, трябва да представят мотивирано искане до Кмета на Община Бяла Слатина, придружено с информация за:

а) наличието на просрочени и неразплатени задължения на институцията;

б) вида и размера на допълнителните възнаграждения, които се договарят в съответната детска градина (на база колективен трудов договор и/или вътрешни правила за работната заплата);

20. Кметът на Община Бяла Слатина въз основа на постъпилите документи по т.19 изготвя допълнителни споразумения за новите размери на заплатите на директорите в срок до 15 работни дни.

21. Настоящите правила се прилагат в рамките на определените средства за работни заплати по бюджета на съответната институция, с изключения на средствата за постигнати резултати.

22. Средствата за постигнати резултати от труда на директорите на детските градини се предоставят целево от бюджета на МОН по бюджета на първостепенните разпоредители с бюджет (ПРБ).

23. ПРБ разпределя определените по реда на т.22 средства за директорите на детски градини пропорционално на получените точки при оценяването.

24. Директорите, участващи в управлението и изпълнението на проекти по международни и европейски програми, както и в техническото и финансовото изпълнение по проектите, получават допълнително възнаграждение по реда и условията на съответния проект.

25. Допълнителните възнаграждения по т. 24 се изплащат за сметка на разчетените средства по бюджета на съответния проект, при условие, че отговарят на

изискванията за допустимост на разходите.

26. Директорите получават средства за представително облекло по чл.219, ал.4 от ЗПУО в същия размер, който е определен за педагогическия персонал в съответната детска градина за 2021 г.

27. За периода от 15 септември до 30 май на директорите на детската градина могат да бъдат разрешавани не повече от 10 работни дни годишно служебни отпуски по чл.161, ал.1 от КТ, както и командировки при изпълнение на трудовите им задължение извън населеното място на постоянната им работа по чл. 121, ал.1 от КТ.

28. В определените дни по т. 27 не се включват дните за :

а) участие в квалификации по чл.8, ал.2 от Колективния трудов договор за системата на предучилищното и училищно образование ДО1-197/17.08.2020 г.;

б) изпълнение на служебни задачи, възложени от кмета на общината, РУО, съответния министър или МОН;

в) участие в дейности или изпълнение на задачи, за които е получено разрешение от министъра на образованието и науката.

29. Настоящите правила могат да се изменят, ако с нормативен акт или с колективен трудов договор на отраслово равнище се приеме промяна в политиката по доходите на работещите в системата на предучилищното и училищното образование.

Приложение №1 към точка 2

Размери на основни месечни работни заплати на директорите на детски градини

Брой деца		Основна работна заплата от 01.01.2021 г.
от	до	
1	99	1555,00 лв.
100	199	1580,00 лв.
над 200		1630,00 лв.

Приложение №2 към точка 12

Показатели за отчитане на напредъка по Механизма за съвместна работа на институциите по обхващане, включване и предотвратяване на отпадането от образователната система на деца и учениците в задължителна предучилищна и училищна възраст

1. Организация и контрол на изпълнението на дейностите по по Механизма за съвместна работа на институциите на ниво детска градина и техническо, административно и организационно съдействие на екипите за обхват.

2. Разработен и утвърден от директора механизъм за предотвратяване и намаляване на отсъствията от детската градина с измерими критерии към него.
3. Пряко взаимодействие с родителите и местната общност. Разработени мерки за ангажираността на родителите.
4. Назначаване на образователен медиатор, социален работник или помощник на учителя. Организация и контрол на дейността им.
5. Повишен обхват на децата от уязвимите групи и задържането им в системата на предучилищното образование.