



ОБЩИНА ДЪЛГОПОЛ

9250 гр. Дългопол

КМЕТ: 0517/ 22250

Ул. Георги Димитров, 105

центра 0517/22185; факс: 0517/22135

www.dalgopol.org obshtina@dalgopol.org

ЗАПОВЕД

№ 64

Дългопол, 25.01.2021 г.

На основание чл. 44, ал. 2 от Закона за местното самоуправление и местната администрация, 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 28.04.2017 г., във връзка с необходимостта от определяне и актуализиране на работните заплати на директорите на детските заведения и център за подкрепа на личностното развитие по чл. 49, ал.3 от ЗПУО на територията на Община Дългопол

УТВЪРЖДАВАМ:

ПРАВИЛА за определяне на работните заплати на директорите на общинските детски градини и център за подкрепа на личностното развитие по чл. 49, ал.3 от ЗПУО за 2021 година съгласно Приложението.

Заповедта да се публикува на официалната страница на Община Дългопол в интернет.

Контрол по изпълнението на заповедта възлагам на Мариана Николаева – Зам. Кмет „ОХД”

Настоящата заповед да се сведе до знанието на Директорите на детските учебни заведения и център за подкрепа на личностното развитие по чл. 49, ал.3 от ЗПУО за сведение и на съответните длъжностни лица за изпълнение.

Мариана Николаева

За Кмет на Община Дългопол

Съгл. Заповед №57/22.01.2020 год.



УТВЪРЖДАВАМ:

ГЕОРГИ ГЕОРГИЕВ

Кмет на Община Дългопол



Съгласувал:

1. Нина Ненчева - Директор на ДГ „Детелина”, гр. Дългопол
2. Февзи Бекир - Директор на ДГ „Щастливо детство”, с. Медовец
3. Затие Ахмед – В.Р. Д. Директор на ДГ „Първи юни”, с. Партизани
4. Цветанка Петрова - Директор на ДГ „Пролет”, с. Цонево
5. Юлия Якимова – Директор на ЦПЛР „ОДК Андрей Германов”, гр. Дългопол

**ПРАВИЛА ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА РАБОТНИТЕ
ЗАПЛАТИ НА ДИРЕКТОРИТЕ НА ОБЩИНСКИТЕ
ДЕТСКИ ГРАДИНИ И ОБЩИНСКИ ЦЕНТЪР ЗА
ПОДКРЕПА НА ЛИЧНОСТНОТО РАЗВИТИЕ ПРЕЗ
2021 ГОДИНА**

I. Основна работна заплата

1. Основната работна месечна заплата за директор на детска градина и център за подкрепа на личностното развитие от 01.01.2021 г. не може да е по ниска от 1535 лв. Размерът на ОРЗ се определя в зависимост от броя на децата в съответната детска градина и център за подкрепа на личностното развитие по Приложение 1.
2. Процентът на увеличение на основната месечна заплата на директор, считано от 01.01.2021 г. не може да бъде по-малък от средния процент на увеличение на ОРЗ на персонала.
3. На новоназначен след 01.01.2021 г. директор се определя начална основна работна заплата (РЗ) съгласно приложение №1 в зависимост от броя на децата в детската градина и център за подкрепа на личностното развитие:

Приложение №1

Брой деца		Начална ОРЗ
от	до	ДГ и ЦПЛР
1	50	1 535
51	100	1 555
101	200	1 580

II. Допълнителни и други трудови възнаграждения на директорите

1. 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, като месечното възнаграждение за

- I-во ПКС – 100 лв.;
- II-ро ПКС – 80 лв.;
- III-то ПКС – 60 лв.;
- IV-то ПКС – 45 лв.;
- V-то ПКС – 40 лв.;

б) за постигнати резултати от труда през учебната година – **диференцирано заплащане**/съгласно Наредба /;

в) към brutната заплата на директорите се включва допълнително възнаграждение при наличие на поне едно от посочените условия:

Приложение 2

№	показатели	Размер/лв.
1.	Наличие на повече от една сграда на детската градина: - в едно населено място - в повече населени места	30 лв.
2.	За организация на дейностите по приобщаващо образование на деца със специални образователни потребности - до 10 деца със СОП; - от 11 до 20 деца със СОП - над 20 деца със СОП Възнаграждението се изплаща за действително отработено време през периода на учебните занятия	35 лв. месечно 47 лв. месечно 60 лв. месечно

За повече от едно условие се добавя съответната сума.

2. В brutната заплата на директорите могат да се включат 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 детската градина и център за подкрепа на личностното развитие, като се спазват същите механизми:

а) за **официални празници или за началото на учебната година** – до три пъти годишно, от 0 до 2 пъти от допълнителното трудово възнаграждение по чл.20, ал. 2, т. 2 от Наредба №4 от 20.04.2017 год. за нормиране и заплащане на труда на щатния персонал, но не повече от 2800 лв. общо от календарната година:

б) **еднократно допълнително трудово възнаграждение** при реализирани икономии 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 участие в екипите за съвместна работа на институциите по обхващане и задържане на деца и ученици в задължителна училищна възраст – за действително посещение отразено в протокол;

г) за повишаване обхвата на децата и учениците и задържането им в системата на предучилищното и училищна образование.

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

3. Възнаграждението по т.2, буква „в”, се определя от началника на РУО в зависимост от броя на посещенията и в размер, утвърден с ВПРЗ за педагогическия персонал в ДГ. Възнаграждението по т. 2, буква „г” се определя след утвърждаването на показатели за отчитане на напредъка по Механизма за съвместна работа на институциите по обхващане и включване в образователната система на деца и ученици в задължителна предучилищна възраст.

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

5. За изпълнение на часове над минималната норма задължителна преподавателска работа на директор /лекторски час/, но не повече от половин минимална норма, както следва:

- за директор с висше образование и образователно-квалификационна степен „магистър” или „бакалавър” – 8.50 лв. на час считано от 01.10.2021 год;

6. Парична награда за бюджетната 2021 г. в размер до една основна работна заплата по следните показатели:

а/ Реализирани проекти, по които не се изплаща възнаграждение на екипа за управление на проекта;

- проект в размер от 1000 лв. до 2000 лв. – 25 на сто от ОРЗ
- проект в размер от 2000 лв. до 5000 лв. – 50 на сто от ОРЗ
- проект над 5000 лв. – една ОРЗ

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

1. Нови основни работни заплати на директорите се определят, при условие че след 01.01.2021 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 конкретния вид институция и брой на деца и ученици по Приложението, на директора се определя нова основна работна заплата, равна на Приложението.

б) когато на педагогическите специалисти в ДГ или училището при пълно работно време са определени минимални основни работни заплати за длъжността, на директора се определя основна работна заплата, равна на Приложението.

2. При отпадане през годината на наличието на критерий по II. т. 1 в) , допълнителното възнаграждение престава да се начислява към brutната работна заплата на съответния директор.

3. Размерите на допълнителните трудови възнаграждения на директорите с **непостоянен характер** се определят със заповед на кмета на Община Дългопол, при условие, че е издадена заповед за начисляването им на персонала в детското заведение.

4. Размерът на допълнителното трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година /**диференцирано заплащане**/ на директорите на общински детски градини и общински център за подкрепа на личностното развитие се определя от кмета на общината на база на получения индивидуален брой точки при оценяването и определения от средства за всички директори в съответната община.

5. На директори с наложено дисциплинарно наказание по чл. 188, т. 2 от Кодекса на труда допълнителни трудови възнаграждения по II т. 2, букви "а" и "б" не се определят до изтичане на срока на наказанието.

6. Директорите на детски заведения и център за подкрепа на личностното развитие които отговарят на условията за корекция на работната заплата трябва да представят мотивирано искане до Кмета на община Дългопол, придружено с информация за:

а) наличието на просрочени и/или неразплатени задължения / декларация от директора/;

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

в) уточнения план на бюджета за 2021 г. на детското заведение /стойностни и натурални показатели/.

7. Кметът въз основа на постъпилите документи по т. 6 изготвя допълнителни споразумения за новите размери на заплатите на директорите, ако отговаря на условията на т. 6 от настоящите правила.

8. При наличие на финансова възможност за определяне на допълнителни трудови възнаграждения по II. т. 2, букви "а" и "б" директорите на детските градини представят **мотивираното искане** пред кмета на Община Дългопол, най-късно до **1-во число на месеца**, в който ще се извърши плащането.

9. Определянето на коефициентите за изчисляване на допълнителното трудово възнаграждение по II. т. 2, букви "а" и "б" за всеки директор се извършва от Кмета на Общината въз основа на оценка на постигнатите резултати и приноса му за изпълнението и повишаване на ефективността на политики в ДГ за:

а) Повишаване на образователните резултати и на мотивацията за учене, в т. ч. чрез: ефективно прилагане на компетентностния подход, въвеждане и насърчаване на иновативни методи на преподаване и личностно развитие; на разширяване на образователната среда и занимания по интереси; участие в прояви между образователни институции и инициативи и др.;

б) Обхващане, приобщаване и ефективна интеграция на всяко дете;

в) Подобряване на възпитателната работа, взаимодействието с родители и образователната среда. Добро социално партньорство и позитивен климат на работа. Ефективно партньорство с всички заинтересовани страни.

10. Оценките по т. 9 и съответстващите 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 0,6
- д) неприемливи резултати – коефициент 0

11. Кмета на Общината може да определи индивидуална парична награда на директор за постигнати високи резултати или осъществяване на политиките в сектора.

12. Настоящите правила се прилагат в рамките на определените средства за работни заплати по бюджетите на съответното детско заведение, с изключение на средствата за постигнати резултати от труда.

13. Средствата за постигнати резултати от труда се предоставят целево от бюджета на МОН по бюджетите на ПРБК. За директорите на детските градини и център за подкрепа на личностното развитие, средствата се разпределят пропорционално на броя им по ПРБК.

14. Първостепенните разпоредители с бюджетни кредити разпределят определените по реда на т. 13 средства за директорите на детски градини пропорционално на получените от тях точки при оценяването.

15. Основните работни заплати на директорите през 2021 г. извън случаите по III. т.1, , могат да изменят, ако с акт на Министерския съвет се приеме промяна в политиката по доходите за бюджетната година. Редът за изменение ще бъде определен с допълнение към настоящите правила след обнародването на акта на Министерския съвет.

16. Директорите, участващи в управлението и изпълнението на проекти по международни и европейски програми, както и в техническото и финансовото изпълнение по проектите, финансирани по Оперативна програма "Наука и образование за интелигентен растеж" , чрез конкретния бенефициент – Министерството на образованието и науката, могат да получат допълнително възнаграждение по реда и условията на съответния проект.

17. Допълнителните възнаграждения по т. 16 се изплащат за сметка на разчетените средства по бюджета на съответния проект, при условие, че отговарят на изискванията за допустимост на разходите.

18. Директорите получават средства за представително облекло по чл. 219, ал. 4 от ЗПУО в същия размер, който е определен за педагогическия персонал в съответната институция за 2021 година.

Настоящите правила могат да се изменят, ако с нормативен акт или с КТД на отраслова равнище се приема промяна в политиката по доходите в системата на предучилищното и училищно образование.

