ОБЩИНСКА АДМИНИСТРАЦИЯ БОБОВ ДОЛ

2670 Бобов дол,ул.” 27-МИ Октомври”№ 2,тел.0702/62323; факс:0702/62355;https://bobovdol.egov.bg; e-mail:obshtina@bobovdol.egov.bg

З А П О В Е Д

№ 3-128

г. Бобов дол 27.02. **2024г.**

На основание чл. 44, ал. 2 от ЗМСМА, чл. 19, ал. 2 и чл. 23, ал. 1 от Наредба № 4 от 20.04.2017г. 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., изм. и доп., бр. 12 от 2021 г., изм., бр. 77 от 2021 г., изм., бр. 35 от 2022 г., изм., бр. 71 от 2022 г., изм. и доп., бр. 75 от 2023 г. и изм., бр. 7 от 2024 г.) и Заповед № РД09-451/13.02.2024г. на Министъра на образованието и науката.

УТВЪРЖДАВАМ

Правила за определяне на работните заплати на директорите на общинските детски градини на територията на Община Бобов дол за 2024г., съгласно Приложението.

Настоящата заповед да бъде сведена до знанието на началник отдел „СПОКЗ”, на мл. експерт „ЧР”, на директорите на детските градини за сведение и изпълнение.

Заповедта да се публикува на интернет страницата на община Бобов дол, раздел „Образование”.

Контрол по изпълнението на заповедта възлагам на г-жа Детелина Борисова, заместник - кмет на община Бобов дол

ЕЛЗА ВЕЛИЧКОВА
КМЕТ НА ОБЩИНА БОБОВ ДОЛ

ОБЩИНА БОБОВ ДОЛ

ВИ/ВИ

Приложение към Заповед № З-128/27.02.2024г.

ПРАВИЛА
ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА РАБОТНИТЕ ЗАПЛАТИ НА ДИРЕКТОРИТЕ НА ОБЩИНСКИТЕ ДЕТСКИ ГРАДИНИ ЗА 2024 ГОДИНА

I. Основна работна заплата

1. Основната месечна работна заплата за директор на общинска детска градина не може да бъде по-ниска от **2257лв.** за лицата без придобита степен на кариерно развитие, за лицата с втора степен на кариерно развитие не по-ниска от **2287 лв.**, а за лицата с първа степен на кариерно развитие - не по ниска от **2317 лв.**

2. При назначаването на директор се определя основна работна заплата (РЗ) съгласно Приложение № 1 в зависимост от вида на детската градина, броя на децата и придобитата степен на кариерно развитие. Ако основната работна заплата по Приложение № 1 е по-ниска от средната основна работна заплата на педагогическия персонал (без директор) в институцията, на директора се определя основна работна заплата в размер на 1,2 от средната основна работна заплата за педагогическия персонал. Ако лице, което е изпълнявало длъжността в същото училище 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 изпълнение на учебни часове над минималната норма задължителна преподавателска работа, включително и по Националната програма „Без свободен час“;

б) за професионално-квалификационна степен (ПКС), като най-високото възнаграждение е за I ПКС и е не повече от 115 лв. месечно, когато не е включено в основната работна заплата;

в) за образователна и научна степен „доктор“ или за научна степен „доктор на науките“, свързана с изпълняваната работа на работника или служителя, се изплаща допълнително месечно възнаграждение в размер на:

1. 140 лева - за „доктор“;
2. 170 лева - за „доктор на науките“.

г) за преподаване на учебни предмети на чужд език с изключение на учебния предмет „чужд език“;

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

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

Възнаграждението се изплаща за действително отработено време, през което лицето е изпълнявало съответните дейности.

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 същите механизми:

а) за официални празници или за началото на учебната година – три пъти годишно, 2 пъти от средното допълнителното трудово възнаграждение за официални

празници или за началото на учебната година, определено за щатния персонал, но не повече от **3500 лв.** общо за календарната година.

б) еднократно допълнително трудово възнаграждение в края на годината в размер на 2 пъти от средното възнаграждение за щатния персонал, но не повече от **2500 лв.;**

в) еднократна парична награда в размер до една основна работна заплата, определена в края на календарната година за не повече от 40% от броя на директорите на институциите по т.1 на регионално ниво. Наградата се определя от началника на регионалното управление на образованието (РУО) по критерии, разработени до 30 юни, съвместно с регионалните организации на работодателите в системата на предучилищното и училищното образование.

г) за организация на дейностите по приобщаващо образование на децата със специални образователни потребности на директори на детски градини, както следва:

- до 10 ученици със СОП - 38 лв. месечно
- от 11 до 20 ученици със СОП - 51 лв. месечно
- над 20 ученици със СОП - 65 лв. месечно.

Възнаграждението се изплаща за действително отработено време през периода на учебните занятия.

д) за повишаване обхвата на учениците от уязвими групи и задържането им в системата на предучилищното образование.

5. Допълнителните възнаграждения по т. 3, букви „а" и „б" се определят в размерите, предвидени за педагогическите специалисти във вътрешните правила за работната заплата.

6. Размерът на допълнителното трудово възнаграждение по т. 3, буква „в" на директорите на детските градини се определя от началника на РУО на база на получения индивидуален брой точки при оценяването и определения лимит от средства за всички директори в съответната област. 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., изм. и доп., бр. 7 от 2020 г., изм. и доп., бр. 92 от 2020 г., изм. и доп., бр. 12 от 2021 г., изм., бр. 77 от 2021 г., изм., бр. 35 от 2022 г., изм., бр. 71 от 2022 г., изм. и доп., бр. 75 от 2023 г. и изм., бр. 7 от 2024 г.).

7. При наличие на финансова възможност за определяне на допълнителни трудови възнаграждения по т. 4, букви „а" и „б" директорите представят информация пред Кмета на община Бобов дол, до 15 число в месеца, в който ще се извърши плащането.

8. Коефициентът по т.4, буква „а" и „б" се променя, както следва:

а) увеличава се с 0,5 еднократно, в случай че институцията е била домакин на областни и национални състезания, олимпиади и други национални образователни инициативи и събития за периода, за който е подадено искането.

б) намалява се с 1, в случай че има наложено дисциплинарно наказание по чл. 188, т. 1 от Кодекса на труда на директора до изтичане на срока на наказанието.

9. На директори с наложено дисциплинарно наказание по чл.188, т.2 от Кодекса на труда допълнителни трудови възнаграждения по т.4 буква „а" и „б" не се определят до изтичане на срока на наказанието.

10. Допълнителни трудови възнаграждения по т.4 буква „а" и „б" се определят само при липса на просрочени и неразплатени задължения на институцията.

11. Възнаграждението по т. 4, буква „д“ се определя при изпълнени 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 ученици 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 работната заплата на институцията.

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

13. Министърът на образованието и науката може да определи индивидуална парична награда на директор на институция по т. 1 за постигнати високи резултати или осъществяване на политиките в сектора.

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

14. Изменение на индивидуалните основни работни заплати на директорите на институциите по т.1 се определя, при условие, че от 01.01.2024г са увеличени заплатите на педагогическите специалисти в институцията при спазване на следния ред:

а) достигнатата преди увеличението 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 детска градина и брой деца по Приложение №1, на директора се определя нова основна работна заплата, равна на установените размери в Приложение №1.

б) когато на 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 Приложение №1.

15. Ако след актуализация на данните по Националната електронна информационна система за предучилищното и училищното образование (НЕИСПУО) към **15 септември 2024**г. 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 Приложение №1.

16. Ако лицата по § 6 от Допълнителните разпоредби на Изборния кодекс след прекратяване на пълномощията им заемат предишната си длъжност „директор“ основната им работна заплата се увеличава с процентите на средно увеличение на възнагражденията на педагогическите специалисти в училището за времето, в което лицето е било в неплатен отпуск. Същият механизъм се прилага и за директорите на институции при завръщането им от отпуск за бременност и раждане или за отглеждане на дете за времето, в което са ползвали посочените отпуски на чл. 13, ал.3 от Закона за защита от дискриминация.

17. Кметът на община Бобов дол издава заповед за определяне на допълнителните трудови възнаграждения на 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 детските градини, прилагащи системата на делегиран бюджет, не могат да бъдат коригирани, освен за достигане на минималната

основна заплата по т.1, при наличие на просрочени задължения в размер на повече от 8 на сто от утвърдения бюджет на институцията. Ограничението се прилага до намаляване на просрочените и неразплатени задължения под 2 на сто от годишния бюджет на институцията.

19. Директорите на детските градини, които отговарят на условията за корекция на работната заплата, трябва да представят мотивирано искане до Кмета на община Бобов дол 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 институция (на база на колективен трудов договор и/или вътрешни правила);

20. Кмета на Община Бобов дол 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 изключение на средствата за постигнати резултати от труда.

22. Средствата за постигнати резултати от труда на директорите на съответните институции се предоставят целево от бюджета на МОН по бюджетите на първостепенните разпоредители с бюджет. За директорите на детските градини средствата се разпределят пропорционално на броя им по първостепенни разпоредители с бюджет.

23. За директорите на детските градини, средствата по т. 22, се разпределят от съответния първостепенен разпоредител с бюджет, пропорционално на получените от тях 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. Ако директорите на институции участват в изпълнението на международни или европейски програми и проекти с включени мобилности, за времето на мобилността ползват платен служебен отпуск или биват командировани.

27. 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 2024 г.

28. 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 т. 2

Размери на основните месечни работни заплати на директорите на общинските детски градини

Брой деца		Основна работна заплата от 01.01.2024г. на директор на детска градина без придобита степен на кариерно развитие
1	50	2257
51	100	2285
101	200	2322
Брой деца		**Основна работна заплата от 01.01.2024г. на директор на детска градина с придобита втора степен на кариерно развитие**
1	50	2287
51	100	2315
101	200	2352
Брой деца		**Основна работна заплата от 01.01.2024г. на директор на детска градина с придобита първа степен на кариерно развитие**
1	50	2317
51	100	2345
101	200	2382

Приложение 2към т. 11

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 ученици в задължителна предучилищна и училищна възраст

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

2.Осъществяване на обучение във формите по чл.106, ал. 1 от ЗПУО при реинтеграция на отпаднали ученици.

3.Осигурени условия за валидиране на компетентности, придобити чрез неформално обучение и чрез информално учене.

4.Разработен и утвърден от директора училищен механизъм за предотвратяване и намаляване на отсъствията от училище с измерими критерии към него.

5.Пряко взаимодействие с родителите и местната общност. Разработени мерки за повишаване ангажираността на родителите.

6.Назначаване на образователен медиатор, социален работник, или помощник на учителя.Организация и контрол на дейността им.

7.Повишен обхват на учениците от уязвими групи и задържането им в системата на предучилищното и училищното образование.