



REPUBLIC OF BULGARIA
NOVI PAZAR MUNICIPALITY

Mayor's phone: + 359 + 0537 /2 3466
Fax: + 359 + 0537 /2 40 10
Fax: +359+0537/95530

<http://novipazar.acstre.com>

E-mail: npazar@icon.bg
novipazar@novipazar.bg

РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
ОБЩИНА НОВИ ПАЗАР

КМЕТ телефон: +359 + 0537 /2 3466
Факс: + 359 + 0537 /2 40 10
Факс: +359+0537/95530

Зам кмет :
телефон +359 + 0537 /95523
+359 + 0537 /95525



Община Нови пазар е сертифицирана по ISO 9001:2015

ЗАПОВЕД

№ 149

гр. Нови пазар, 11.02 2021 г.

На основание чл. 44, ал.2 от Закона за местното самоуправление и местна 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., в сила от 01.01.2017 г., издадена от министъра на образованието и науката и във връзка с необходимостта от определяне и актуализиране на работните заплати на директорите на общинските детски градини и центровете за подкрепа на личностното развитие

УТВЪРЖДАВАМ

Правила за определяне на работните заплати на директорите на общинските детски градини и Център за подкрепа на личностно развитие – Общински детски комплекс за 2021 г., съгласно приложението.

Настоящата заповед да се сведе до знанието на заинтересованите страни за сведение и изпълнение.

Контрол по изпълнението възлагам на Златина Таскова – заместник-кмет на Община Нови пазар.

ГЕОРГИ ГЕОРГИЕВ

Кмет на Община Нови пазар



СЪГЛАСУВАНО:


Добрин Иванов
Председател
на ОбО на СРСНПБ

Приложение

към Заповед № 149/10.02.2021 г.

ПРАВИЛА

за определяне на работните заплати на директорите на общинските детски градини и центровете за подкрепа на личностното развитие по чл. 49, ал. 1, т. 1 от Закона за предучилищното и училищното образование (ЗПУО) за 2021 година

I. Основна работна заплата

1. Основната месечна работна заплата за директор на общинска детска градина или на център за подкрепа на личностно развитие по чл. 49, ал. 1, т. 1 от Закона за предучилищното и училищното образование не може да бъде по-ниска от 1535 лв.

2. При назначаването на директор се определя основна работна заплата (РЗ) съгласно Приложението в зависимост от броя на децата. Ако лице, което е изпълнявало длъжността в същата образователна институция 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 и правила за определяне на размерите им

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

а) за професионално-квалификационна степен (ПКС) в размер не по-нисък от договорения в общинския Колективен трудов договор, като най-високото възнаграждение е в размер на 100 лв. за I ПКС.

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

4. В brutната 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, от 0 до 2 пъти от допълнителното трудово възнаграждение по чл. 20, ал. 2, т. 1 от Наредба № 4 от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда 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 децата със специални образователни потребности - 35 лв. месечно. Възнаграждението се изплаща за действително отработено време през периода на учебните занятия.

г) 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;

д) 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, по 30 лева месечно за компенсиране разходите за консумативи.

5. При наличие на финансова възможност за определяне на допълнителни трудови

възнаграждения по т. 4, букви „а“ и „б“, директорите представят информация по условията на т. 6, букви „а“, „б“ и „в“ пред кмета на общината до 15 число на месеца, в който ще се извърши плащането.

6. 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 на постигнатите резултати и приноса му за изпълнението и повишаване на ефективността на политиката на общината в предучилищното образование:

а) висок процент на средна месечна посещаемост и недопускане на безпричинни отсъствия на деца в задължителна предучилищна възраст, приобщаване и ефективна интеграция на всяко дете;

б) въвеждане и насърчаване на иновативни методи на работа в ДГ ;

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.

7. Оценка по т. 6 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 0,5;

д) неприемливи резултати - коефициент 0.

8. 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 срока на наказанието.

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

10. Възнаграждението по т. 4, буква „г“ 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

11. 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.

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

12. 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 по Приложението, на директора се определя нова основна работна заплата, равна на Приложението.

13. Размерът на допълнителното трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година на директорите на ДГ и ЦПЛР се определя от кмета на общината на база на получения индивидуален брой точки при оценяването и определянето

лимит от средства за всички директори в общината.

14. Размерите на основната заплата и допълнителните възнаграждения с постоянен характер на директорите на ДГ 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 институцията. Ограничението се прилага до намаляване на просрочените и неразплатените задължения под 2 на сто от годишния бюджет на институцията.

15. Директорите на ДГ/ЦПЛР, които отговарят на условията за корекция на работната заплата, трябва да представят мотивирано искане до кмета на общината, придружено с информация за:

а) наличието на просрочени и неразплатени задължения;

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

в) уточнения план на бюджета на институцията за 2021 г.

16. Кметът на общината въз основа на постъпилите документи по т. 15 изготвя допълнителни споразумения за новите размери на заплатите на директорите в срок до 15 работни дни. Ако институцията не прилага система на делегиран бюджет, допълнителното споразумение се подписва след съгласуване с финансиращия орган.

17. 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.

18. Изплащането на допълнителното трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда на директорите се извършва не по-късно от края на бюджетната година, ако такова бъде изплатено на педагогическите специалисти в детската градина при спазване изискванията на чл. 25, ал. 2 от Наредба № 4 за нормиране и заплащане на труда.

19. Средствата за постигнати резултати от труда на директорите на ДГ и ЦПЛР - ОДК се предоставят целево от бюджета на МОН по бюджета на Община Нови пазар.

20. 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.

21. Допълнителните възнаграждения по т. 20 се изплащат за сметка на разчетените средства по бюджета на съответния проект, при условие че отговарят на изискванията за допустимост на разходите.

22. 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 г. За детските градини, които не прилагат системата на делегирания бюджет, размера на сумата за представително облекло на педагогическия персонал, се съгласува с ПРБ.

23. 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.

Размери на основни месечни работни заплати на директорите на детските градини и ЦПЛР-ОДК през 2021 год.:

Брой деца в ДГ		Размер на ОРЗ не по-нисък от
от	до	
12	22	1535
23	50	1555
51	100	1575
Над 100		1595

Брой деца/ученици в ОДК		Размер на ОРЗ не по-нисък от
от	до	
100	200	1535
201	300	1555
301	400	1575
401	500	1595
Над 500		1615

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. Разработен и утвърден от директора механизъм за предотвратяване и намаляване на отсъствията на децата от подготовителните групи с измерими критерии към него.
3. Пряко взаимодействие с родителите и местната общност. Разработени мерки за повишаване ангажираността на родителите.
4. Повишен обхват на децата от уязвими групи и задържането им в системата на предучилищното и училищното образование.