



ЗАПОВЕД

№ 509 / 11.03.2024 г.

На основание чл. 19, ал. 3 и чл. 23, ал. 2 от Наредба № 4 от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда, чл. 44, ал. 1, т. 1 и ал. 2 от ЗМСМА и във връзка с необходимостта от определяне и актуализиране на работните заплати на директорите на общински детски градини и ЦПЛР,

УТВЪРЖДАВАМ

Правила за определяне на работните заплати на директорите на общинските детски градини и общински център за подкрепа на личностно развитие по чл. 49, ал. 1 от ЗПУО за 2024 г., съгласно Приложението.

Заповедта да се публикува на официалния сайт на община Nessebar, в раздел „Образование“.

Контрол по изпълнението на заповедта възлагам на Красимира Тодорова – директор дирекция „Здравеопазване, образование и социални дейности“.

НИКОЛАЙ ДИМИТРОВ,
КМЕТ НА ОБЩИНА НЕСЕБЪР:



Съгласувал: Дочка Маринова,
Секретар на община Nessebar:

Съгласувал: Диана Терзиева – директор дирекция «Вътрешен одит»:

Съгласувал: Росица Маркова – началник отдел «Човешки ресурси и ТРЗ»:

Изготвил: Яна Христова – главен експерт «Образование»:



Приложение към Заповед № 509/11.03.2024

ПРАВИЛА
ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА РАБОТНИТЕ ЗАПЛАТИ
НА ДИРЕКТОРИТЕ НА ОБЩИНСКИТЕ ДЕТСКИ ГРАДИНИ И ОБЩИНСКИ
ЦЕНТЪР ЗА ПОДКРЕПА НА ЛИЧНОСТНО РАЗВИТИЕ
за 2024 година

I. Основна работна заплата

1. Основната работна месечна заплата за директор на общинска детска градина и общински център за подкрепа на личностно развитие не може да е по-ниска от **2 257 лв.** за лицата без придобита степен на кариерно развитие.
2. При назначаване на директор се определя основна работна заплата съгласно Приложение 1 или Приложение 2, в зависимост от броя на децата или учениците. Ако основната работна заплата по Приложение 1 или Приложение 2 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 на педагогическия персонал. Ако лице, което е изпълнявало длъжността в същата детска градина или център за подкрепа на личностно развитие за срок по-дълъг от шест месеца, бъде назначено отново, достигнатата му основна работна 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 115 лв. месечно, когато не е включено в основната работна заплата;
 - б) за постигнати резултати от труда през учебната година - **диференцирано заплащане**;

3а. В брутната заплата на директорите се включва допълнително възнаграждение в размер на **100 лв.** при наличие на поне един от посочените показатели:

 - а) наличие на яслени групи;
 - б) наличие на директор с група;
 - в) наличие на филиал.

3б. При наличие на повече от един показател, допълнителното възнаграждение за всеки следващ е в размер на **50 лв.**
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, в размер на 2 пъти от средното допълнително трудово възнаграждение за официални



празници или за началото на учебната година, определено за щатния персонал, но не повече от 3 500 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 2 500 лв.

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

- до 10 деца със СОП – 38 лв. месечно;
- от 11 до 20 деца със СОП – 51 лв. месечно;
- над 20 деца със СОП – 65 лв. месечно.

Възнаграждението се изплаща за действително отработено време.

г) **за повишаване обхвата на децата от уязвими групи** и задържането им в системата на предучилищното и училищното образование

5. Допълнителните възнаграждения по т. 3, буква «а» се определят в размерите, предвидени за педагогическите специалисти с колективен трудов договор или във вътрешните правила за работната заплата на институцията.

6. Размерът на допълнителното трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година на директорите на общински детски градини и център за подкрепа на личностно развитие се определя от кмета на общината на база на получения индивидуален брой точки при оценяването и определения лимит от средства за всички директори на детски градини и центрове за подкрепа на личностно развитие в общината.

7. Коефициентът по т. 4, букви «а» и «б» се намалява 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.

8. На директори с наложено дисциплинарно наказание по чл. 188, т. 2 от Кодекса на труда, допълнителни възнаграждения по т. 4, букви «а» и «б» не се определят до изтичане на срока на наказанието.

9. Допълнителните възнаграждения по т. 4, букви «а» и «б» се определя само при липса на просрочени и неразплатени задължения на директора.

10. 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 Несебър, до 15-то число на месеца, в който ще се извърши плащането.

11. 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 децата и учениците в задължителна предучилищна и училищна възраст, приет с МПС № 100 от 2018 г., съгласно Приложение № 3. 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 на 1 на сто за всяка година придобит трудов стаж и професионален опит.

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

13. Изменение на индивидуалните основни работни заплати на директорите се определя, при условие, че от 01.01.2024 г. са увеличени заплатите на педагогическите специалисти в институцията и 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 брой деца или ученици по Приложения 1 и 2, на директора се определя нова основна работна заплата, равна на установените размери в Приложения 1 и 2.

б) когато на педагогическите специалисти в институцията при пълно работно време са определени минимални основни работни заплати за длъжността, на директора се определя основна работна заплата, равна на установените размери в Приложения 1 и 2.

14. Ако след актуализация на данните по Национална електронна информационна система за предучилищното и училищното образование (НЕИСПУО) към **15.09.2024 г.** броят на децата или учениците се е увеличил и детската градина или центъра за подкрепа на личностно развитие попада в следващо, по-високо ниво на работна заплата за директор по Приложения 1 и 2, на директора се определя нова основна работна заплата, равна на установените размери в Приложения 1 и 2.

15. 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 институцията 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.

16. Кметът на община Несебър издава заповед за определяне на допълнителните трудови възнаграждения на директорите с непостоянен характер, при условие, че е издадена заповед за начисляването им на персонала на детската градина или центъра за подкрепа на личностно развитие.

17. При отпадане през годината на наличието на критерий по т. 3а, букви «а», «б» и «в», директорът на детската градина информира кмета на общината с цел преустановяване изплащането на допълнителното възнаграждение.

18. Размерите на основната заплата и допълнителните възнаграждения с постоянен характер на директорите на детските градини и центрове за подкрепа на личностно развитие, прилагащи системата на делегирани бюджети 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.

19. Директорите на детски градини и центрове за подкрепа на личностно развитие, които отговарят на условията за корекция на работната заплата, трябва да представят мотивирано искане до кмета на община Несебър, 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) средния процент на увеличение на основните работни заплати на педагогическите специалисти.

20. Кметът на община Несебър, въз основа на постъпилите документи по т. 18, подписва допълнителни споразумения с директорите за новите размери на заплатите в срок до 15 работни дни.

21. Настоящите правила се прилагат в рамките на определените средства за работни заплати по бюджетите на съответната институция, с изключение на средствата за постигнати резултати от труда.

22. Средствата за постигнати резултати от труда на директорите на детски градини и центрове за подкрепа на личностно развитие се предоставят целево от бюджета на МОН по бюджета на община Несебър.
23. Кметът на община Несебър разпределя определените по реда на т. 21 средства за директорите, пропорционално на получените от тях точки при оценяването.
24. Директорите, участващи в управлението и изпълнението на проекти, както и в техническото и финансово изпълнение на проектите, получават допълнително възнаграждение по реда и условията на съответния проект.
25. Допълнителните възнаграждения по т. 23 се изплащат за сметка на разчетените средства на съответния проект, при условие, че отговарят на изискванията за допустимост на разходите.
26. Ако директорите на институции участват в изпълнението на международни европейски програми и проекти с включени мобилности, за времето на мобилността ползват платен служебен отпуск или биват командировани.
27. Директорите на общински детски градини и центрове за подкрепа на личностно развитие получават средства за представително облекло по чл. 219, ал. 4 от ЗПУО в същия размер, определен за педагогическия персонал в съответната институция **за 2024 г.**
28. Принципите на настоящите правила са сходни с принципите на Правилата за определяне на работните заплати на директорите на общинските и държавните училища, на центрове за специална образователна подкрепа, регионалните центрове за подкрепа на процеса на приобщаващото образование, на ЦПЛР по чл. 49, ал. 3 от ЗПУО, на астрономическите обсерватории и планетариуми, на Държавния логопедичен център и на Националния дворец на децата през 2024 г., утвърдени от Министъра на образованието и науката със заповед № РД09-451/13.02.2024 г.
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 в системата на предучилищното и училищното образование.

Приложение № 1 към раздел I, точка 2

**Размери на основните месечни работни заплати на директорите
на общински детски градини**

Брой деца		ОРЗ за директор от 01.01.2024 г.
от	до	
1	50	2257
51	75	2277
76	100	2300
101	125	2322
126	150	2344
151	175	2366
176	200	2388
201	225	2411
226	250	2376
251	275	2454
276	300	2477
Над 300		2499

Приложение № 2 към раздел I, точка 2

**Размери на основните месечни работни заплати на директор
на център за подкрепа на личностно развитие**

Брой ученици		ОРЗ за директор от 01.01.2024 г.
от	до	
1	50	2257
51	100	2277
101	200	2300
201	300	2322
301	400	2344
401	500	2366
Над 500		2388

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

1. Организация и контрол на изпълнението на дейностите 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 институционален механизъм за предотвратяване и намаляване на отсъствията от детската градина на деца в задължително предучилищно образование, с измерими критерии към него.
3. Пряко взаимодействие с родителите и местната общност. Разработени мерки за повишаване на 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 уязвими групи и задържането им в системата на предучилищното и училищното образование.