ДГ "ВИТ", с. ДИСЕВИЦА, общ ПЛЕВЕН
п.к. 5886,ул. „Георги Томов" № 10, тел. 063573-288;
e-mail: cdg_vit@abv.bg

УТВЪРДИЛ,

ДИРЕКТОР:.....
/ С. Велинова /*

ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА

ЗА ОРГАНИЗАЦИЯ НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА НА ЗАЕТИТЕ ПО ТРУДОВО ПРАВООТНОШЕНИЕ РАБОТНИЦИ И СЛУЖИТЕЛИ В

ДГ "ВИТ", с. ДИСЕВИЦА, ОБЩИНА ПЛЕВЕН

2026г.

ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА ОРГАНИЗАЦИЯ НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА (ВПОРЗ)

РАЗДЕЛ.I.
ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

ПРЕДМЕТ

Чл.1. Настоящите Вътрешни правила за организация на работната заплата уреждат организацията на работната заплата на работещите по трудово правоотношение в ДГ „ВИТ" и са изготвени в съответствие с:

1. Кодекса на труда;
2. Закон за изпълнение на държавния бюджет на Република България;
3. Закон за мерките и действията по време на извънредно положение;
4. Наредба №4/20.04.2017г. за нормиране и заплащане на труда;
5. Колективен трудов договор на национално и общинско ниво;
6. Нормативни актове, свързани с работната заплата и нейната организация:

Чл.2. С настоящите правила се определят:

1. Общите положения за организацията на работната заплата на педагогическия и непедагогически персонал в детската градина.
2. Условията, редът и начините за формиране на средствата за работна заплата.
3. Условията и редът за определяне и изменение на основните месечни заплати.
4. Видовете и размерите на допълнителните и други трудови възнаграждения и условията за тяхното получаване.
5. Редът за събиране, обработване, съхраняване и използване на информация и документи, необходими за изчисляване на полагащите се брутни и нетни трудови възнаграждения.
6. Редът и начинът за определяне на получаване на парични награди съобразно конкретните условия.
7. Редът и начинът за изчисляване на брутната работна заплата.

ИЗДАВАНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ВПОРЗ

Чл.3. (1) Правилата се допълват, изменят и утвърждават от директора в съответствие с приетата нормативна уредба и след обсъждане със СО в детската градина. При промяна в КТ, КТД или други нормативни актове, относно ВПОРЗ, работодателят е длъжен в срок от седем дни от влизане в сила на изменението да внесе необходимите промени във ВПОРЗ.

(2) ВПОРЗ могат да се променят и когато има постъпили предложения на повече от ½ от членовете на колектива, които не нарушават финансовата дисциплина и бюджета на ДГ" Вит".

(3) Системата за заплащане на труда е повременна.

(4) Правилата могат да се допълват, изменят и утвърждават в условия на извънредно положение, без съгласия на СО.

ДЕЙСТВИЕ НА ВПОРЗ

Чл.4.(1) Настоящите ВПОРЗ действат до промяна на нормативната уредба.

(2) Работодателят е длъжен да доведе съдържанието на настоящите ВПОРЗ и всяко тяхно изменение до знанието на учителите и служителите в тридневен срок от тяхното приемане или изменение.

(3) Настоящите ВПОРЗ не се прилагат спрямо лица, които предоставят услуга на работодателя по граждански договори.

РАЗДЕЛ.II.
ОСНОВНИ ЦЕЛИ НА ПРИЛАГАНАТА СИСТЕМА НА ВПОРЗ

Чл.5. Нормативните разпоредби в сферата на заплащането се конкретизират с оглед условията и целите на детската градина, както и на основата на клаузите от колективния трудов договор (на детската градина, на бранша), касаещи работните заплати и стимулирането на работещите:

– създаване на стимули и предпоставки за повишаване ефективността на обучение в детската градина;

– стимулиране усъвършенстването на организацията на труда, обучението и управлението;

–повишаване качеството на образование при повишаване квалификацията на учителите и непедагогическия персонал при оптимално използване на средствата от бюджета, определени за целта;

– поддържане на висока конкурентоспособност на детската градина.

Чл.6. При формиране на индивидуалната РЗ на педагогическия и непедагогически персонал се спазват законовите и нормативните уредби в страната:

– Педагогическият и непедагогически персонал се мотивира за ефективно и качествено изпълнение на служебните задължения и постигането на целите в развитието на образованието.

— Спазват се принципите на договаряне: **работодател – изпълнител**.

Чл.7. Постигането на целите се осъществява чрез прилаганите системи на работната заплата, функциите и работните места, както и с прилагането на специфичните за детската градина политики за управление на персонала.

Чл.8. Нормативните актове, договореностите по работната заплата от КТД, в т.ч. на отраслово или браншово равнище и ЗАКОНА ЗА МЕРКИТЕ И ДЕЙСТВИЯТА ПО ВРЕМЕ НА ИЗВЪНРЕДНОТО ПОЛОЖЕНИЕ, които не са конкретизирани в тези правила, се прилагат директно.

РАЗДЕЛ.III.
СТРУКТУРА И ОРГАНИЗАЦИЯ НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА

РЕД И НАЧИН ЗА ФОРМИРАНЕ НА СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл.9. Работната заплата е елемент на трудовото правоотношение и като такъв подлежи на договаряне между страните по индивидуалния трудов договор, съгласно ТДРЗ-чл.14. Средствата за работна заплата се определят в съответствие с Наредба №4/20.04.2017г. и се разпределят по видове персонал:

***1. Педагогически персонал*:**

-педагогически специалисти с ръководни функции - директор;

-педагогически специалисти - учител в детска градина; старши учител в детска градина;

2. Непедагогически персонал:

-персонал с помощни функции - помощник-възпитател, чистач/хигиенист; готвач; домакин

3.Друг персонал:

-аналитични специалисти - домакин

Чл.10. **(1)** Годишният размер на средствата за РЗ се формират на основание на определените стандарти за финансиране на делегирани от държавата дейности по ЕРС за брой дете от 3г. до 4г., дете в трета възрастова група-5г. и четвърта възрастова група-6г. за населени места от втора категория по формула утвърдена от Общински съвет – Плевен, включващ регионален коефициент и преходния остатък, утвърден с формулата ПРБК за съответната финансова година.

(2) Средствата за брутна работна заплата, установени по реда на ал.(1) се използват за определяне и изплащане на:

1.основни месечни заплати по трудов договор;

2.допълнителни трудови възнаграждения, определени в КТ, ОбКТД, КТД на национално ниво и други нормативни документи;

3.други трудови възнаграждения, определени с нормативен акт, настоящите правила или индивидуален трудов договор.

(3) Разликата между формираните по **ал.(1)** средства за брутна работна заплата и фактически начислените през годината могат да се ползват за материално стимулиране в рамките на икономията на утвърдените средства за заплати

Чл.11. Годишният размер на средствата за РЗ служи за база при определяне на вноските за бюджета на задължителното социално и здравно осигуряване, за фонд ПКБ и за сметка на работодателя и пенсионните учителски фондове за родените преди и след 1960 г.

Чл.12. Месечната основна работна заплата се гарантира при добросъвестно изпълнение на задълженията, разписани в нормативните документи на Република България.Тя не зависи от постигнатите резултати.

Чл.13. ИОМРЗ е възнаграждение за изпълнението на задължителната норма преподавателска работа и определени трудови задачи, задължения и отговорности, определени в длъжностната характеристика на всеки служител.

(1) В условията на извънредно положение ИОМРЗ, възнаграждение за изпълнение на задълженията от разстояние при педагогическите специалисти, които получават трудовото си възнаграждение, уговорено по трудовото правоотношение и не е необходимо сключване на Допълнително споразумение по чл.119 от Кодекса на труда.

Чл.14. Индивидуалната основна месечна работна заплата **(ИОМРЗ)** за педагогическия персонал е възнаграждение за изпълнението на нормата преподавателска работа и другите трудови задължения, присъщи за длъжността в съответствие с уговорената в индивидуалния трудов договор продължителност на работното време.

Чл.15. (1) Индивидуалните основни месечни работни заплати **(ИОМРЗ)** на педагогическия персонал при нормална продължителност на работното време се договарят в размери не по-ниски от определените в Приложение №3 към чл.16, ал.1 от Наредбата №4 на МОН.

(2) Изключения от минималните размери на основните месечни работни заплати на педагогическия персонал се допускат, съгласно § 2. от Преходни и заключителни разпоредби на Наредба №4/20.04.2017г. на МОН, касаеща педагогически специалисти, назначени при условията и реда на чл.8 от отменената Инструкция №2 от 1994г. за изискванията за заемане на длъжността „учител“ или „възпитател“, съобразно придобитото образование. професионална квалификация и правоспособност. Техните заплати са по-ниски от минималните, определени в приложение №3 към чл.16, ал.1.

Чл.16. ИОМРЗ на персонала в детската градина, договорени до влизане в сила на Наредба №4 не се намаляват.

Чл.17. ИОМРЗ на непедагогическия персонал при нормална продължителност на работното време се договарят в размери, съгласно КТД за отрасъл средно образование.

Чл.18. Механизмите за определяне на ИОМРЗ на педагогическия и непедагогическия персонал в детското заведение се договарят в КТД или във вътрешните правила за работна заплата. Органите на СО в детската градина имат право да участват в подготовката на проекта на вътрешни правила, като директорът задължително ги поканва, с изключение на случаите, когато е обявено извънредно положение в Република България.

Чл.19. (1) Конкретните размери на **ИОМРЗ** в детската градина се договарят от директора в рамките на утвърдения му бюджет на детската градина и се определят в индивидуалния трудов договор.

(2) Основната работна заплата на директора на детската градина се определя от ВПОРЗ за директорите на детски заведения, изготвени от МОН или от Община-Плевен.

(3) Правилата за определяне на основните работни заплати на директорите на общинските детски градини се определят ежегодно със Заповед на Кмета на Общината след съгласуване с представителните организации на работодателите или с директорите на детските градини на територията на Общината.

(4) Правилата са задължителни при договаряне на конкретните размери на индивидуалните основни работни заплати на директорите на детски градини.

РАЗДЕЛ .IV.
ОПРЕДЕЛЯНЕ И РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА

ЧЛ.20.(1) СРЕДСТВАТА ЗА ЗАПЛАТИ НА ПЕРСОНАЛА И ДРУГИТЕ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ СЕ ВКЛЮЧВАТ В РАЗХОДИТЕ НА ОБЩИЯ БЮДЖЕТ НА ДЕТСКАТА ГРАДИНА

(2) В СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНИ ЗАПЛАТИ СЕ ВКЛЮЧВАТ:

1.Основната работна заплата.

2.Допълнителните трудови възнаграждения, които са с постоянен характер и се получават целогодишно.

2.1. За придобит трудов стаж и професионален опит – в размер на 1,1 % от индивидуалната основна месечна заплата за всяка година трудов стаж и професионален опит.

2.1.1. За придобит трудов стаж и професионален опит се зачита стажът, признат по реда на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата;

2.1.2. При определяне продължителността на трудовия стаж и професионален опит, за които се изплаща допълнително възнаграждение, работодателят отчита трудовия стаж на работника или служителя, придобит в

друго предприятие по смисъла на § 1, т. 2 от допълнителните разпоредби на КТ на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия;

2.1.3. Работодателят не отчита трудовия стаж от други предприятия, когато работата не е била със същия или сходен характер.

2.2. За професионално-квалификационна степен (ПКС), според действащо в момента КТД;

2.3. За водене на ЗУД от педагогическите специалисти за действително отработено време – 13, 00 евро

2.5. За работа по Европейски проекти;

2.6. За работа по НП на МОН;

3. Допълнителни трудови възнаграждения в условия на извънредно положение се изплащат за:

3.1. За професионално-квалификационна степен;

3.2. За водене на ЗУД от педагогическите специалисти, която придобива отчетна форма, съхранявана в класьор към Дневника на групата;

3.2. - за СБКО в размер на 3% от годишната основна щатна заплата на персонала;

3. Други трудови възнаграждения:

3.1. За безплатна храна – на непедагогическия персонал - помощник-възпитатели; чистач/хигиенист; домакин; готвач – 1,46 евро на ден;

3.2. В брутната работна заплата на персонала в системата на народната просвета да се включват и следните допълнителни трудови възнаграждения: за работа на официални празници; за Деня на българската просвета и култура и славянската писменост-24май, за началото на учебната година-15.септември или за Деня на Народните будители-1.ноември; за Коледа-24.декември – до три пъти годишно при наличие на финансови средства в бюджета на детската градина;

3.2.1. право на ДТВ имат лицата, които са в ТПО към момента на получаване на възнагражденията, както следва:

-за 24.май - в ТПО по чл.67, ал.(1), т.1/КТ най-малко един месец и заместници на титуляра правопропорционално на отработеното време към момента на ДТВ в детското заведение;

-за 15.септември - в ТПО по чл. 67, ал.(1), т.1/КТ най-малко един месец и заместници на титуляра правопропорционално на отработеното време към момента на ДТВ в детското заведение;

-за 1.ноември - в ТПО по чл.67, ал.(1), т.1/КТ най-малко един месец и заместници на титуляра правопропорционално на отработеното време към момента на ДТВ в детското заведение;

- за Коледа и Нова година - в ТПО по чл.67, ал.(1)/КТ най-малко един месец трудов стаж и заместници на титуляра правопропорционално на отработеното време към момента на ДТВ в детското заведение;

в детското заведение.

3.2.2. На лица в отпуск по майчинство, лица в отпуск по болест и лица в неплатен отпуск се изплаща ДТВ, правопропорционално на отработеното време.

3.2.3. С национални програми или в колективен трудов договор с вътрешните правила за работната заплата или с индивидуалния трудов договор могат да бъдат определяни и други видове допълнителни трудови възнаграждения при наличие на финансови средства по бюджета на учебната институция:

3.4. Видовете допълнителни възнаграждения на директора, се определят ежегодно със заповед на кмета на общината след съгласуване с представителните организации на работодателите или с директорите на детските градини на територията на община Плевен.

3.5. Допълнителното материално стимулиране за постигнати резултати от труда на педагогическия и непедагогическия персонал и награди по утвърдени системи за заплащане на труда.

3.6. Основните възнаграждения и увеличеното заплащане за отработеното време при извънреден труд или за работа на официални празнични дни, съгласно КТ.

3.7. Възнагражденията за платен годишен отпуск или друг платен отпуск, заплащан от средствата за заплати.

3.8. Обезщетения по КТ и допълнителни трудови възнаграждения по действащо към момента КТД в т.ч. договорени в индивидуалните договори на работниците и служителите.

3.9. Възнаграждения за допълнителни отговорности, изпълнявани с писмена заповед на директора или уговорени в индивидуалния трудов договор, които се получават само за реално отработено време и реално извършена дейност.

3.10. Еднократно парично възнаграждение за представително облекло за календарна година съгласно Наредба №1/27.04.2012г. на МОН на педагогическия персонал в размер на не по-малко от 242 евро

3.11. За непедагогическия персонал размер на средствата съгласно КТД на национално ниво в размер не по-малко от 180 евро

3.13. Учебен час над минималната норма задължителна преподавателска работа /лекторски час/ се заплаща 7.00 евро

3.14. Допълнително трудово възнаграждение в размер не по-малък от 90 на сто от основната заплата на заместващия служител / непедагогически персонал/ член на синдикатите, който освен своята работа или дейност работи по вътрешно заместване при условия и ред на чл. 259 от КТ;

3.15. Предходната алинея да НЕ се отнася за заместване на директор.

3.16. Право на допълнително трудово възнаграждение имат и лица, работещи по заместване на титуляра, като възнаграждението им се определя пропорционално на времето, което са работили.

РАЗДЕЛ .V.

УСЛОВИЯ И РЕД ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ДОПЪЛНИТЕЛНОТО ТРУДОВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ПОСТИГНАТИ РЕЗУЛТАТИ ОТ ТРУДА НА ПЕДАГОГИЧЕСКИЯ ПЕРСОНАЛ

Чл.21. (1) Допълнителното трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година се изплаща на педагогическия персонал в детската градина, с изключение на директора, въз основа на оценяване, извършено по показатели и критерии към тях, приети с решение на Педагогическия съвет.

(2) Допълнителното трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година се изплаща на директора на детската градина въз основа на оценяване, извършено по показатели и критерии към тях, определени от работодателя в зависимост от вида и спецификата на детската градина.

(3) Резултатите от труда на педагогическия персонал се оценяват след приключване на учебната година, но не по-късно от 30 септември, съгласно Наредба №4 на МОН.

Чл.22. (1) Средствата за допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година на педагогическия персонал, с изключение на директора, са включени в единните разходни стандарти за едно дете и се планират в рамките на бюджета на детската градина, в размер на 5 % от годишния размер на средствата за работни заплати на педагогическия персонал.

(2) Средствата за изплащане на допълнителното възнаграждение за постигнати резултати от труда на директора на детската градина се осигуряват по бюджетите на първостепенните разпоредители с бюджетни кредити чрез бюджета на МОН и се изплащат в зависимост от получения брой точки при оценяването.

Чл.23.(1) Право на допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда имат лицата от педагогическия персонал, които са в трудови правоотношения с детската градина към края на учебната година и имат действително отработени при същия работодател най-малко 124 работни дни за учебната година, за която се отнася оценяването (без различните видове отпуск).

(2) Право на допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда имат и лицата от педагогическия персонал, чието трудово правоотношение е прекратено преди края на учебната година, но имат действително отработени (без различните видове отпуск) най-малко 124 работни дни за учебната година при същия работодател. Оценяването на резултатите от труда за тези лица се извършва в срока по чл.23, ал.(1) за периода преди прекратяване на трудовото правоотношение, а размерът на допълнителното им възнаграждение се изплаща като дължима сума за изминал период от време.

(3) Лицата, изпълняващи задължителна преподавателска работа в повече от една детска градина, получават допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда там, където е разкрито работното място.

(4) Лицата, изпълняващи задължителна преподавателска работа в повече от една детска градина и с щат ½ , получават допълнително материално възнаграждение правопропорционално на отработеното време в детското заведение, спрямо останалия педагогически персонал.

Чл.24.(1) Право на допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда имат и непедагогическите специалисти, въз основа на разработени критерии и показатели и утвърдени със Заповед на директора. Средствата за това ДТВ се планират в рамките на бюджета на ДГ, в размер 3,5 % от годишния

размер на средствата за работни заплати на непедагогическия персонал, и имат отработени най – малко 152 дни за учебната година, за която се отнася оценяването при същия работодател.

Чл.25.(1) Резултатите от труда на педагогическия и непедагогическия персонал се оценяват чрез попълване на карта за всяко лице, съдържаща показателите за оценка и критериите към тях.

(2) Картата за оценка на резултатите от труда се подписва от директора – в случаите по чл.24, ал.(2).

(3) С картата за оценка на резултатите от труда се запознава оценяваното лице, което се удостоверява с подписа му.

(4) Картата за оценка на резултатите от труда се съхранява в личното трудово досие на оценявания.

Чл.26 (1) Размерите на допълнителните възнаграждения на педагогическия и непедагогические персонал се определят със заповед на директора на детската градина.

(2) Изплащането на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати от труда се извършва до един месец след издаване на заповедта по чл.25, ал.(2).

Чл.27. Индивидуалните основни работни заплати на персонала в системата на народната просвета, договорени до влизане в сила на тези правила, не се намаляват.

ДГ „ВИТ”, с. ДИСЕВИЦА, ОБЩИНА ПЛЕВЕН
п.к.5886,ул.”Г.Томов”, № 10, сл.тел. 063573-288;
e-mail: cdg_vit@abv.bg

ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Извадка – препис!

V.Видове и размери на допълнителните възнаграждения и условията за тяхното получаване.

Чл.28/1/Допълнително трудово възнаграждение за официални празници могат да се получат три пъти годишно при наличие на средства в Бюджета, не по- малко от една минимална работна заплата за страната разделена в три плащания

1.1 за Деня на българската просвета и култура и славянската писменост- 24 май;

1.2 за началото на учебната година – 15. Септември

1.3 Коледа

/2/ Еднократно допълнително възнаграждение в края на годината при реализирани икономии от ФРЗ до 1000 евро.

/3/Допълнителното трудово възнаграждение имат право работещите в ДГ“ВИТ“ с договор:

- За неопределено време трудов договор
- Срочен трудов договор

/4/Допълнителното възнаграждение се определя при отработено време не по-малко от един месец.

/5/Сумите по чл.14/1/ се определят: плащане до 620 евро. за педагогически и непедагогически персонал - домакин, готвач, помощник –възпитател, хигиенист общо за календарната година.

/ **6/** Размерът на ДТВ е еднакъв за всеки служител по ТПО в ДГ „Вит”.

Директор:……..
/ Силяна Велинова/

РАЗДЕЛ .VI.
МИНИМАЛНА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл.29. Минималната основна работна заплата (МНОРЗ) за учителска длъжност с висше образование по съответната специалност с пълна преподавателска норма часове, съгласно Наредба №4 на МОН се определя по механизъм, утвърден от директора на детската градина и в тези правила.

Чл.30. МНОРЗ по горната алинея не може да бъде по-ниска от определената в Приложение №3 на Наредбата на МОН.

Чл.31.(1) Промени в размера на минималната работна заплата (МНРЗ) за учител, старши учител и старши учител музика и промени в ИОМРЗ на целия персонал на градината могат да се извършват с решение и заповед:

1.по повод сключване на нов Об КТД на браншово или отраслово равнище;

2.промяна в законодателството.

(2) В случаите по предходната алинея може да се преразглежда и възприетата структура на заплатите с оглед съхраняване на обективно установените съотношения на основните заплати по длъжности и работни места в ДГ.

РАЗДЕЛ .VII.
ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ОСНОВНА РАБОТНА ЗАПЛАТА (ОРЗ)

Чл.32. Годишният размер на средствата за работна заплата се формира с натрупване от началото на годината на основата на разчетената с бюджета численост на персонала и средни месечни брутни заплати на едно лице от персонала за съответния период. Индивидуалната работна заплата на всеки учител, е функция от неговия образователен ценз, квалификация, стаж по специалността, кариерно развитие.

Чл.33. Средствата за работна заплата за съответен период се използват за определяне и изплащане на:

1. Основни месечни заплати по трудов договор;

2. Допълнителни трудови възнаграждения по:

– Наредбата за реда и начина за определяне на индивидуалните месечни работни заплати на персонала в образованието – за придобит трудов стаж и професионален опит; за работа през дните на официалните празници и дните на седмичната почивка, които не са в графика на работното време; за ползване в работата на по-висока лична квалификация (образователна и научна степен, професионално-квалификационна степен); за безплатна храна за персонала в кухнята на детската градина, помощник-възпитателите, чистач/хигиенистите и домакина);

– Кодекс на труда, други нормативни актове, Колективен трудов договор или определените с тези правила.

3. Възнаграждения за платен годишен отпуск или друг платен отпуск, заплащан от средствата за заплати.

4. Обезщетения по Кодекса на труда, Об КТД.

5. Размерите на основните работни заплати в детската градина се определят в съответствие с изискванията за заемане на съответната длъжност, като се отчитат:

– образованието;

– педагогическата квалификационна степен (само за учителите);

– педагогическият стаж (само за учителите).

Чл.34. Лицата, които не са придобили учителски стаж и постъпват за първи път на учителска длъжност в детската градина, се назначават на длъжност „учител“, а тези, които имат педагогически стаж се назначават на длъжност в зависимост от годините педагогически стаж.

Чл.35. Когато кандидатите за заемане на длъжността „главен учител“ са повече от един, директорът определя комисия, която да извърши подбор на равнище детска градина. Комисията включва представител на настоятелството и учители от детската градина по предложение на Педагогическия съвет. Подборът се осъществява по критерии, приети с решение на Педагогическия съвет и утвърдени от директора на детската градина.

РАЗДЕЛ .VIII.
ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА БРУТНИТЕ МЕСЕЧНИ ЗАПЛАТИ

Чл.36. Брутните месечни заплати на работниците и служителите, работещи по трудово правоотношение, включват:

(1) основното възнаграждение за действително отработено време през съответния месец;

(2) възнаграждение за ползван платен отпуск, ако има такъв;

(3) полагащи се допълнителни възнаграждения, съгласно КТ и регламентирани в нормативни актове и в настоящите вътрешни правила;

(4) полагащи се допълнителни възнаграждения, съгласно КТ и КТД, касаещи **СБКО** в размер на **3%** от основната щатна заплата на служителите, **които се начисляват при наличие на финансови средства в бюджета на ДГ.**

Чл.37.(1) Среднодневният размер на основната работна заплата се изчислява, като индивидуалната основна месечна заплата на лицето се раздели на броя на работните дни през съответния месец.

(2) Часовият размер на основната работна заплата се изчислява, като средно дневната основна заплата за съответния месец се раздели на законоустановената продължителност на дневното работно време в часове, с изключение на случаите при обявено извънредно положение в Република България, при което за средно дневно се приема пет часово работно време на основание чл.7, ал.(1) от Закона за мерките и действията по време на извънредно положение и т.4 от Заповед № РД - 09-704/31.03.2020г на Министъра на образованието и науката.

(3) Елементите на брутното трудово възнаграждение, от които се изчислява възнаграждението за платен годишен отпуск по чл.177 и обезщетенията по чл.228 от КТ са:

а) основното трудово възнаграждение за отработено време;

б) допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер:

- за придобит трудов стаж и професионален опит - ал.(9), т.1;
- за по-висока лична квалификация на лице с професионално-квалификационна степен – ал.(9), т.2
- за водене на ЗУД;

в)други трудови възнаграждения-допълнително трудово възнаграждение при вътрешно заместване по чл.259/КТ. При вътрешно заместване възлагането на допълнителна норма преподавателска работа за педагогическия персонал се урежда със Заповед на директора и се отразява в Заповедната книга и Дневника на групата. Допълнителната норма преподавателска работа не може да надвишава повече от 100 астрономични часа годишно. Заплащането на този труд се извършва съгласно чл.22, ал.2, т.1, от КТД: Допълнително трудово възнаграждение в размер не по-малък от 90 на сто от основната заплата на заместващия служител, член на синдикатите, който освен своята работа или дейност работи по вътрешно заместване при условия и ред на чл. 259 от КТ;

г) допълнително трудово възнаграждение за официални празници при наличие на средства в бюджета до три пъти годишно-24.05.; 15.09. или 01.11.; 24.12.. То се получава от работещи по ТПО, съгласно т.3.2.1. и т.3.2.2. на чл.20, ал.(2), Раздел IV/ВПОРЗ в ДГ „ВИТ".

(4) Когато към или след началната дата на платения отпуск на работника или служителя е увеличена работната заплата за минал период, включително и месецът, който е база за изчисляване на възнаграждението за платен отпуск по реда на чл.177 от КТ, към възнаграждението за отпуска се заплаща добавка, изчислена с процента увеличение на новото и предишното брутно трудово възнаграждение, определени по трудово правоотношение.

(5) Когато по силата на нормативен акт на Министерския съвет, Колективен трудов договор или вътрешен акт на работодателя от определена дата са увеличени работните заплати, но работникът или служителят към тази дата или след нея е бил в платен отпуск, поради което увеличението не се е отразило в базата, от която се изчислява възнаграждението за платен отпуск по реда на чл.177 от Кодекса на труда, към възнаграждението за отпуска се заплаща добавка, изчислена с процента на увеличение на новото и предишното брутно трудово възнаграждение, определени по трудовото правоотношение.

РАЗДЕЛ .IX.

МЕХАНИЗЪМ ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ИОМРЗ НА УЧИТЕЛИ С ВИСШЕ ОБРАЗОВАНИЕ – БАКАЛАВЪР/МАГИСТЪР, СЪОТВЕТНА ПКС И СЪОТВЕТНА СТЕПЕН „УЧИТЕЛ", „СТАРШИ УЧИТЕЛ":

Години професионален опит	Висше образование с образователно-квалификационна степен бакалавър	Висше образование с образователно-квалификационна степен магистър	Висше образование с ПКС
УЧИТЕЛ Професионален опит – от 0 до 10г.		Да МРЗ – 1145 евро	МНРЗ + стойността в лв. на съответната ПКС
СТАРШИ УЧИТЕЛ Професионален опит над 10г..		Да МРЗ – 1181 евро	МНРЗ + стойността в лв. на съответната ПКС

РАЗДЕЛ .Х.
МЕХАНИЗЪМ ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ЗАПЛАТИТЕ НА НЕПЕДАГОГИЧЕСКИЯ ПЕРСОНАЛ

Чл.38. Изменението на утвърдените основни заплати за работно място (длъжност) се извършва в случаите на промяна на действащото към момента законодателство

(1). **ИОМРЗ** за непедагогически специалисти с висше образование са определя от КТД за страната.

(2). ИОМРЗ за административен персонал, изискващ квалификация и образователен ценз, се определя, както следва:

2.1. непедагогически специалисти със средно специално образование ½ щат счетоводител и ОБЗР - до 80% от ½ от заплатата на директора на учебната институция;

2.2. непедагогически специалисти със средно общо образование с допълнителна квалификация, съответстваща на длъжностната характеристика – не по-малко от 115% от МНРЗ за страната –ЗАС, домакин, касиер, технически секретар и подобни на тях длъжности;

2.3. непедагогически специалисти със средно общо образование - не по-малко от 110% -перач;

(3). ИОМРЗ за друг непедагогически персонал в детската градина се определя както следва:

3.1. непедагогически персонал - помощно-обслужващ със средно специално образование и квалификация по заеманата длъжност- не по-малко от 110% от МНРЗ за страната (главен готвач и огняр, помощник-възпитател първо ниво, след представяне на документ за завършен курс за съответната длъжност, съгласно Наредба №10 от 04.12.2006г. за придобиване на квалификация „помощник-възпитател“ на МОН);

3.2. . непедагогически персонал - помощно-обслужващ със средно специално образование и квалификация по заеманата длъжност- не по-малко от 132% от МНРЗ за страната / помощник-възпитател второ ниво, след представяне на документ за завършен курс за съответната длъжност, съгласно Наредба №10 от 04.12.2006г. за придобиване на квалификация „помощник-възпитател“ на МОН);

РАЗДЕЛ .XI.
ИНДИВИДУАЛНА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл.39.(1) Индивидуалната работна заплата (ИРЗ) по трудов договор се договаря между работодателя и служителя.

(2) При договарянето се вземат предвид изискванията за съответното работно място/длъжност, индивидуалните качества и предходен опит на учителя/служителя или работника, при спазване на реда и условията, предвидени в КТД и ВПОРЗ.

На новопостъпващите учители, служители или работници оценката за съответствие между изискванията на длъжността, работното място и индивидуалните качества, както и предходен опит се осъществява по документи, кадрови справки и чрез събеседване на лицето с ръководството на ДГ.

(3) На новопостъпващите учители, служители или работници може да се предлага и договор със срок на изпитание. В тези случаи след изтичането на пробния период се прави нова преценка на фактическите

качества, способности и опит в съответствие с изискванията по длъжностната характеристика на съответната длъжност, работно място и се взема решение относно вида на последващо трудово правоотношение.

Чл.40. Индивидуалната работна заплата, определена с трудовия договор, е гарантирана при спазване на установените правила и системи за работна заплата и ред за месечното им формиране.

РАЗДЕЛ .XII.
ГОДИШНО И ЕДНОКРАТНО СТИМУЛИРАНЕ, НАГРАДИ

Чл.41.(1) В зависимост от годишните финансови резултати на детската градина, след съгласуване със счетоводителя и по решение на директора, служителите се стимулират за постигнати годишни резултати.

(2) Размерът, вида и начина за еднократно годишно стимулиране се приемат от директора, счетоводителя и председателя на синдикалната организация.

(3) При стимулирането за годишни резултати се извършва разпределение на средствата между членовете на колектива по решение на представителите по чл.40, ал.(2).

(4) Конкретните размери, полагащи се за годишно стимулиране на учители, служители и работници, се изготвят от ЗАС/касиера, съобразно взетото от представителите по ал.(2) Решение и се утвърждават от директора.

(5) Размерът на ДТВ е по лична преценка на директора на детската градина за всеки служител по ТПО в ДГ „ВИТ".

(6) Право на еднократно годишно стимулиране имат лица, които са в ТПО по чл.67, ал.(1)/КТ с ДГ „ВИТ" от най-малко един месец трудов стаж в детската градина. На лицата в отпуск по майчинство и неплатен отпуск, повече от три месеца не се начислява еднократно ДТВ.

(7) Със заповед на директора се раздават еднократни допълнителни възнаграждения за Нова година.

Чл.42. По ред, определен с КТД за постигнати резултати или изпълнение на служебните задължения, със Заповед на директора могат да се определят парични или предметни награди, средствата за които са разликата между определените и разходваните средства към 31.12. на текущата година. Общият размер на паричните или предметните награди по предходната алинея, които може да получи едно лице, е на база решението на комисия, определена със Заповед на директора, в която комисия, **Председател е, председателят на синдикалната организация** в детската градина. Комисията изготвя протокол с мотиви и взето решение, както и списък на лицата и сумите за получаване от всеки служител. Директорът на детската градина утвърждава със заповед решението на комисията с поименния списък на служителите по длъжности и суми или награди за получаване.

РАЗДЕЛ .XIII.
РЕД И НАЧИН ЗА ИЗПЛАЩАНЕ НА РАБОТНИТЕ ЗАПЛАТИ

Чл.43. Формираните съгласно правилата месечни индивидуални работни заплати, както и полагащите се съгласно закон, индивидуален трудов договор, КТД или тези правила за допълнителни трудови възнаграждения, се изплащат на две части, както следва:

- заплата - от 1 до 10 число на месеца.

Чл.44. Месечните индивидуални работни заплати, както и полагащите се допълнителни трудови възнаграждения, се изплащат на учителя, служителя или работника само чрез превод по картовата му сметка.

Чл.45. При постъпване на работа всеки учител, служител или работник е длъжен да представи банковата/картовата си сметка на работодателя, в противен случай работодателя е длъжен до една седмица от датата на сключване на трудовия договор със съответното лице да изисква откриване на банкова/картова сметка от лицето. При напускане, всички обезщетения се изплащат с получаване на последното трудово възнаграждение на служителя при наличие на финансови средства, а при намален бюджет, съгласно разрешеното по КТ време.

РАЗДЕЛ .XIV.

ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ОСНОВНИТЕ МЕСЕЧНИ ЗАПЛАТИ

Чл.46.(1) Индивидуалният размер на основната месечна заплата на работещите по трудово правоотношение при пълно работно време не може да бъде по-нисък от нормативно определения размер на осигурителния праг за всяка отделна длъжност.

(2) Конкретните размери на индивидуалните основни месечни заплати на работниците и служителите се определят по реда и условията, посочени в Наредба за реда и начина за определяне на индивидуалните месечни работни заплати на персонала в средното образование, ОбКТД, ВПОРЗ. Всички ИМРЗ на работещите по трудово правоотношение се договарят между работника и работодателя и се съгласуват с председателя на СО в ДГ, с изключение на случаите при обявено извънредно положение в Република България.

Чл.47. Измененията на основните месечни заплати на работниците и служителите се извършват при:

1. промяна с нормативен акт;
2. преназначаване на друга длъжност;
3. в други случаи, предвидени в нормативен акт;
4. в други случаи, при спазване разпоредбите на чл. 118, ал.(3)/КТ (работодателят може едностранно да увеличава трудовото възнаграждение) и чл. 119/КТ (трудовото правоотношение може да се изменя с писмено съгласие между страните за определено или неопределено време).

РАЗДЕЛ XV.

ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ДОПЪЛНИТЕЛНИТЕ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл.48. На учителите, служителите и работниците в ДГ се заплащат допълнителни и други трудови възнаграждения в съответствие с разпоредбите на Кодекса на труда и наредбата за структурата и организацията на работната заплата, КТД и настоящите ВПОРЗ.

Чл.49. Работниците и служителите, работещи по трудово правоотношение, получават допълнителни възнаграждения не по-малки от дадените в последващото тези правила указание:

- за придобит трудов стаж и професионален опит - 1,1%;
- за по-висока лична квалификация - ПКС;
- за безплатна храна на правоимащите работници и служители – 1,46 евро
- за СБКО в размер на 3% от годишната основна щатна заплата на персонала;
- за водене на ЗУД и за консултиране на родителите от педагогическите специалисти – 13 евро на месец, които се изплащат само и единствено за действително отработено време, през което лицето е изпълнявало съответните дейности;
- недекларираната трудова натовареност не се заплаща, ако не е отчетено присъствието на детето за съответния месец;
- за работа по Европейски проекти, съгласно нормативната база на МФ и/или МОН за съответния Проект;
- за работа по НП на МОН, съгласно нормативната база на НП на МОН;
- за първи ноември на всички лица, членове на синдикална организация, положили труд, се начислява 1 ден допълнителен отпуск;
- ДТВ до три пъти годишно при наличие на финансови средства в бюджета на детската градина;
- допълнително трудово възнаграждение в размер не по-малък от 90 на сто от основната заплата на заместваният служител, член на синдикатите, който освен своята работа или дейност работи по вътрешно заместване при условия и ред на чл. 259 от КТ, с изключение при заместване на директор;
- Учебен час над минималната норма задължителна преподавателска работа /лекторски час/ се заплаща 7,00 евро

- други допълнителни възнаграждения, регламентирани в нормативни актове – размерите (минимални или фиксирани) и условията за получаването им са тези, определени в съответния нормативен акт или в Кодекса на труда, изплатени правопропорционално на отработеното време.

Чл.50.(1) За придобит трудов стаж и професионален опит на учителите, служителите и работниците в ДГ се заплаща допълнително месечно възнаграждение в размер на **едно цяло и едно на сто** за всяка година „трудов стаж и професионален опит".

– Правото за получаване на това възнаграждение възниква при трудов стаж, не по-малък от една година.

– Правата на новопостъпилите работници и служители с оглед размера на допълнителното възнаграждение за трудов стаж и професионален опит относно същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия.

– За длъжности с изпълнителски функции, не повече от 50 на сто от основната заплата за работното място (длъжността) по заместването.

Чл.51. За по-висока лична квалификация – ПКС, се заплаща допълнително възнаграждение към месечното трудово възнаграждение, уговорено с индивидуалния трудов договор, както следва:

1. 61 евро месечно – за първа професионално-квалификационна степен (I клас квалификация);
2. 47 евро месечно – за втора професионално-квалификационна степен (II клас квалификация);
3. 34 евро месечно – за трета професионално-квалификационна степен (III клас квалификация);
4. 24 евро месечно – за четвърта професионално-квалификационна степен (IV клас квалификация);
5. 21 евро месечно – за пета професионално-квалификационна степен (V клас квалификация).

Чл.52. Допълнителните месечни възнаграждения по предходната алинея се заплащат на лицата, притежаващи съответната степен и заемащи следните длъжности:

- директор;
- учителски длъжности в ДГ – учител и старши учител

РАЗДЕЛ .XVI.

РЕД ЗА СЪБИРАНЕ, ОТРАБОТВАНЕ И СЪХРАНЯВАНЕ НА ДОКУМЕНТИТЕ, НЕОБХОДИМИ ЗА ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА ПОЛАГАЩИТЕ СЕ БРУТНИ И НЕБРУТНИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл.53. Длъжностното и поименно щатно разписание се изготвя от счетоводителя и се представя на директора за утвърждаване.

Чл.54. Учителите и служителите, които са в отпуск поради настъпила временна нетрудоспособност са длъжни да представят болничния лист до два дни от издаването му на ЗАС/касиера.

Чл.55.Домакинът описва всички болнични листи в специална тетрадка, задължително отбелязват датата на представянето му срещу подпис на вносителя.

Чл.56. До 25 число на месеца, на база всички събрани документи, касаещи трудовите правоотношения, счетоводителят изготвя ведомостите за заплати.

Чл.57.Съгласно Закона за Държавния архивен фонд ведомостите за заплати се съхраняват в срок до 50г. в архива на ДГ.

Чл.58.Цялостният контрол по прилагането и спазването съхранението на архива се възлага на ЗАС/касиера.

РАЗДЕЛ .XVII.

ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. Настоящите Вътрешни правила са разработени на основание чл.37 от Кодекса на труда, Наредба №4/20.04.2017г. за нормиране и заплащане на труда на МОН и Закона за мерките и действията по време на извънредно положение

§ 2. Настоящите правила се обсъждат със синдикатите и се довеждат до знанието на всички служители, които се запознават с тях срещу подпис, с изключение на случаите при обявено извънредно положение в Република България.

§ 3. Настоящите правила са утвърдени от директора и влизат в сила от момента на тяхното подписване.

§ 4. Настъпилите изменения през текущата година в нормативните документи се отразяват своевременно в настоящите Вътрешни правила чрез анекс.

§ 5. Настоящите Вътрешни правила за организация на работната заплата влизат в сила от 00.01.2026година.

ЗАПОЗНАТИ С ВПРЗ:

№ по ред	Име и фамилия	Заемана длъжност	Подпис на лицето
1.	Анелия Димитрова	Стр. учител	
2.	Боряна Лалова	учител	
3.	Анета Нинова	домакин	
4.	Иваничка Генкова	Пом. Възп.	
5.	Юлия Петрова	Пом. Възп.	
6.	Надя Йолова	готвач	

Директор:.....

/С. Велинова/