

Правила за определяне на работната заплата на директора на Център за подкрепа на личностното развитие - Обединен детски комплекс за 2022 година

Раздел I. Основна работна заплата

1. Основната месечна работна заплата за директора на Център за подкрепа на личностното развитие - Обединен детски комплекс /ЦПЛР-ОДК/ не може да бъде по-ниска от **1 535,00** лв.

2. При назначаването на директор се определя основна работна заплата /РЗ/, съгласно Приложение №1. Ако лице, което е изпълнявало длъжността за срок по-дълъг от 6 месеца, бъде назначено отново, достигнатата му основна заплата не се намалява.

Раздел II. Допълнителни и други трудови възнаграждения на директора

3. Освен допълнителните възнаграждения, определени в Кодекса на труда и подзаконовите нормативни актове, в брутната заплата на директора може да се включат и следните допълнителни трудови възнаграждения, ако има основания за получаването им:

а/ за професионално-квалификационна степен /ПКС/, като месечното възнаграждение се определя в размер, предвиден в колективен трудов договор /КТД/ или във Вътрешните правила за работната заплата на ЦПЛР-ОДК, когато не е включено в основната работна заплата;

б/ допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит в размер на 1 на сто за всяка година придобит трудов стаж и професионален опит;

в/ за постигнати резултати от труда през учебната година – диференцирано заплащане;

г/ за изпълнение на учебни часове над минималната норма задължителна преподавателска работа на директор /лекторски час/, но не повече от половин минимална норма в същите размери, предвидени в колективен трудов договор и/или във вътрешните правила за работната заплата;

4. В брутната заплата на директора могат да се включат и следните допълнителни трудови възнаграждения, при условие че в колективен трудов договор или във вътрешните правила за работната заплата на институцията такива са предвидени за персонала, като се спазват установените в тях механизми:

а/ за официални празници или за началото на учебната година – до три пъти годишно, от 0 до 2 пъти от допълнителното трудово възнаграждение за щатния персонал, по чл. 20, ал.2, т.2 от Наредба № 4 от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда, 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 учениците със специални образователни потребности както следва:

- до 10 ученици със СОП – 35 лв. месечно
- от 11 до 20 ученици със СОП – 47 лв. месечно
- над 20 ученици със СОП – 60 лв. месечно.

г/ 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.

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

5. Изменение на индивидуалната основна работна заплата на директора се определя при условие, че след 1 януари 2022 година са увеличени заплата на педагогическите специалисти в институцията и при спазване на следния ред:

а) достигнатата преди 1 януари 2022 г. основна работна заплата на директора 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 Приложение №1, на директора се определя нова основна работна заплата равна на установените размери Приложение №1.

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 Приложение №1.

6. Ако след актуализация на данните по Национална електронна информационна система за предучилищно и училищно образование (НЕИСПУО) към 01.10.2022 г. институцията 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 установените размери в Приложение №1.

7. 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.

8. Размерът на основната заплата и допълнителните трудови възнаграждения по т.3, не могат да бъдат коригирани, освен за достигане на минималната основна 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 в държавна дейност. Ограничението се налага до намаляване на просрочени и неразплатени финансови задължения под 2 на сто от утвърдения бюджет на институцията в държавна дейност.

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

10. Директор, който отговаря на условията за корекция на основната работна заплата представя мотивирано искане до Началника на отдел „Образование и младежки дейности“ с информация за наличието/отсъствието на обстоятелства по т.9 /Декларация по Приложение №2/

11. Началникът на отдел „Образование и младежки дейности“, въз основа на постъпилите документи по т. 10, издава допълнителни споразумения за новите размери на заплатата на директора, ако са изпълнени условията на т. 8 от настоящите правила, в срок до 15 работни дни от датата на подаване на мотивирано искане.

12. Директорът на ЦПЛР-ОДК представя писмено предложение за допълнително трудово възнаграждение по т. 4, буква „а“, придружено с информация за:

а/ наличието/отсъствието на обстоятелства по т.9 /Декларация по Приложение №2/

б/ размера на допълнителните трудови възнаграждения, уредени в колективен трудов договор и/или вътрешните правила за работните заплати;

в/ бюджета на институцията за 2022 г. (държавна и местна дейност), където са предвидени средствата в §01-00 на бюджетната бланка за допълнително възнаграждение по т. 4, буква „а” и средства за постигнати резултати от труда на педагогическия персонал;

г/ копие от заповедта на директора за допълнителното трудово възнаграждение на персонала, от която да е видна общата сума за ДТВ, щатната численост на персонала, който е получил ДТВ и изчислен среден размер на ДТВ, придружена с копие от разплащателната ведомост или рекапитулация на ведомостта, доказваща изплащанто на сумата;

13. Директорът представя писмено предложение за еднократно допълнително възнаграждение по т. 4, буква „б”, придружено с информация за:

а/ наличието/отсъствието на обстоятелства по т.9 /Декларация по Приложение №2/;

б/ отчет на фонд „Работна заплата” за изтеклия период на финансовата година;

в/ принцип на разпределение на средствата;

г/ копие от заповедта на директора за допълнителното трудово възнаграждение на персонала, от която да е видна общата сума за ДТВ, щатната численост на персонала, който е получил ДТВ и изчислен среден размер на ДТВ, придружена с копие от разплащателната ведомост или рекапитулация на ведомостта, доказваща изплащането на сумата.

14. Директорът представя писмено предложение за допълнително възнаграждение по т. 4, буква „в”, придружено със заверено копие на данните в НЕИСПУО за децата със СОП. Възнаграждението по т.4 буква „в”, се изплаща за действително отработено време през периода на учебните занятия.

15. Началникът на отдел „Образование и младежки дейности“, въз основа на постъпилите документи по т. 12, т. 13 и т.14 издава заповед за допълнителни трудови възнаграждения на директора, ако предложенията отговарят на условията за получаването им, в срок до 15 работни дни от датата на подаване на писменото искане.

16. Размерът на допълнителното трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година /диференцирано заплащане/ на директора на ЦПЛР - ОДК се определя от Началника на отдел „Образование и младежки дейности“, пропорционално на получения индивидуален брой точки, съгласно показателите за оценяване на резултатите от труда на директора и спазване определения лимит от средства за община Силистра.

17. Началникът на отдел „Образование и младежки дейности” издава заповед за изплащане на допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда на директора след представяне на необходимите доказателства за изплащането на диференцирано заплащане на педагогическите специалисти, при спазване на изискванията на чл. 25, ал. 2 от Наредба № 4 за нормиране и заплащане на труда.

18. Размерът на допълнителното трудово възнаграждение по т.3, буква „г” (лекторски часове) се определя със заповед на Началника на отдел „Образование и младежки дейности” при наличие на искане от директора, съпроводено със справка за изпълнение на минималната норма преподавателска работа /Приложение №3/, входирано в отдел „Образование и младежки дейности” не по-късно от 30.09.2022 г. Заповедта се издава след извършена контролна експертна проверка, в срок до 15 работни дни след входиране на искането и положително становище на проверяващия екип.

19. Директор, участващ в управлението и изпълнението на проекти по международни и европейски програми, както и в техническото и финансовото изпълнение по проектите, получава допълнително възнаграждение по реда и условията на съответния проект.

20. Възнагражденията по т. 19 се изплащат за сметка на разчетните средства по бюджета на съответния проект, при условие че отговарят на изискванията за допустимост на разходите.

21. Директорът на ЦПЛР-ОДК получава средства за представително облекло по чл. 219, ал 4 от ЗПУО в същия размер, който е определен за педагогическия персонал в институцията за 2022 г. Средствата се определят по реда и начина предвидени в Наредба №14 от 2016 г. за представителното облекло на лицата от институциите в системата на предучилищното и училищното образование. Отпускат се със заповед на Началника на отдел „Образование и младежки дейности“, в срок до 15 работни дни след постъпило мотивирано искане от директора.

22. 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.

23. Настоящите правила се прилагат в рамките на определените средства за работни заплати по бюджета на ЦПЛР - ОДК, с изключение на средствата за постигнати резултати от труда на директора.

Размер на основната месечна работна заплата на директор на Център за подкрепа за личностно развитие – Обединен детски комплекс за 2022 г.

Брой деца и ученици		Размер на ОРЗ /лв/
	До 100	1535
От 101	До 200	1566
От 201	До 300	1615
От 301	До 400	1655
От 401	До 500	1727
От 501	До 600	1800
От 601	До 700	1865
От 701	До 800	1922
Над 801		1970

Забележка: В колона „брой деца и ученици“ се включват децата и учениците в постоянни групи, при следното правило за приравняване:

- Броят на децата и учениците по Национална електронна информационна система за предучилищно и училищно образование (НЕИСПУО) към 01.01.2022 г. се умножи по коефициент „0.6“.

ДЕКЛАРАЦИЯ

от

.....
/трите имена на директора по лична карта/

Директор на ЦПЛР, гр./с.

Декларирам, че към дата имам/нямам *(невярното се зачертава)*
наложено дисциплинарно наказание по чл. 188, т. 2 от Кодекса на труда .

Известно ми е, че за подадена невярна информация нося наказателна отговорност по
чл. 311 и чл. 313 от Наказателния кодекс.

Дата:

Директор:

СПРАВКА

За изпълнението на минималната норма преподавателска работа

на
/трите имена на директора по лична карта/

директор на ЦПЛР, гр./с.

за учебната/.....година.

Дата на заместване:	Отсъстващ учител:	Основание за отсъствието на учителя:	Брой часове заместване:

Известно ми е, че за подадена невярна информация нося наказателна отговорност по чл. 311
и чл. 313 от Наказателния кодекс.

Дата:

Директор