ЦПЛР – ОБЩИНСКИ ДЕТСКИ КОМПЛЕКС – СРЕДЕЦ

гр. Средец, ул. „Перущица“, № 2Б
тел: 0886633063; e-mail: info-201157@edu.mon.bg; www.odk-sredets.com

УТВЪРЖДАВАМ:
МАРИН ДИМОВ
Директор на ЦПЛР – ОДК - Средец

ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА ОРГАНИЗАЦИЯ НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА В ЦПЛР – ОБЩИНСКИ ДЕТСКИ КОМПЛЕКС – СРЕДЕЦ

РАЗДЕЛ ПЪРВИ
ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. (1)
Настоящите правила уреждат общите положения за организация на работната заплата, както и реда, условията и критериите за: образуване и разпределение на средствата за работна заплата; определяне и изменение на основните работни заплати по основни длъжности и работни места; формиране на индивидуалните работни заплати в зависимост от количеството и качеството на вложения труд и бюджета на ЦПЛР – ОДК; определяне видовете и размерите на допълнителните трудови и други възнаграждения, прилагани в институцията; регламентиране реда и начина за изплащане на заплатите на педагогическия и непедагогически персонал в ЦПЛР – Общински детски комплекс-Средец.
(2) Педагогическият персонал в ЦПЛР – ОДК се разделя на:
– Педагогически специалисти с ръководни функции: Директор.
– Педагогически специалисти: Учители.
(3) Непедагогическият персонал включва лицата, заемащи длъжностите: ЗАС, чистач, огняр, портиер, организатор дейности.
Чл. 2. (1) Тези вътрешни правила имат за цел:
1. Конкретизиране на нормативни разпоредби в сферата на заплащането, с оглед условията и целите на ЦПЛР – ОДК, както и на клаузите от колективни трудов договор /на ЦПЛР – ОДК, на бранша/, касаещи работните заплати и стимулирането на работещите;
2. Създаване на стимули и предпоставки за повишаване на ефективността на обучение в ЦПЛР – ОДК;
3. Стимулиране усъвършенстването на организацията на труда, обучението и управлението;
4. Повишаване на качеството на образование при повишаване квалификация на учителите с оптимално използване на средствата от бюджета определени за целта.
(2) Постигането на целите по предходната алинея се осъществява, чрез прилаганите системи на работната заплата, функциите и работни места, както и с прилагането на специфичните за ЦПЛР – ОДК политики за управление на персонала.
(3) В ЦПЛР – ОДК се прилага системата за месечно изплащане на трудовото възнаграждение за предходния месец;
Чл. 3. (1) ВПОРЗ са разработени в съответствие с изискванията на Кодекса на труда, нормативните актове за неговото прилагане, Наредбата за структурата и организацията

на работната заплата от 17.01.2007 г. /ДВ. бр.9 26.01.2007 г./, Наредба №4/20.04.2017 г. на МОН за нормиране и заплащане на труда /изм. и доп. в ДВ бр.27 от 17 Март 2026 г., в сила от 01.09.2017г./ и КТД № Д01-298/22.12.2025 г. за системата на предучилищното и училищно образование / изм. и доп. с Анекс № Д01-7/20.01.2026 г./, Наредбата за договаряне на работната заплата, Закона за бюджета на ДОО, Закона за счетоводството, колективния трудов договор действащ на отраслово ниво и на територията на ЦПЛР – ОДК, както и всички нормативни актове, уреждащи въпроси, свързани с работната заплата и нейните органи.

(1) Нормативните актове, договореностите по работната заплата от КТД, в т.ч. на отраслово /браншово равнище, които не са конкретизирани в тези правила, се прилагат директно.

(2) Правилата се допълват, изменят и утвърждават от директора в съответствие с приетата нормативна уредба.

(3) При промяна на нормативните актове, които противоречат на настоящите правила, същите се изменят.

РАЗДЕЛ ВТОРИ
ОПРЕДЕЛЯНЕ И РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл. 4. (1) Средствата за фонд работна заплата в ЦПЛР – Общински детски комплекс се определя от Първостепенния разпоредител с бюджетни средства - Община Средец и се разпределя от директора на ЦПЛР – ОДК при спазване на Вътрешните правила за работната заплата.

(2) Средствата за допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда на педагогическия персонал с изключение на директора са включени в бюджета на ЦПЛР – ОДК и се планират в размер на 4,2 % от годишния размер на средствата за работни заплати.

(3) В средствата за работни заплати се включват:

1. Основната работна заплата;
2. Допълнителните трудови възнаграждения, които са постоянни и се получават целогодишно:
    - 2.1. За придобит трудов стаж и професионален опит
    - 2.2. За педагогическа квалификационна степен /ПКС/.
3. Други трудови възнаграждения

3.1. Допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда на педагогическия персонал.

3.2. Основните възнаграждения и увеличеното заплащане за отработеното време при извънреден труд и/или за работа на официални празнични дни;

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

3.4. Обезщетения по КТ, в т.ч. договорени в индивидуалните договори на работниците и служителите;

3.5. Възнаграждения за допълнителни отговорности поставени със Заповед на директора или уговорени в индивидуалния трудов договор, които се получават само за реално отработено време и реално извършена дейност.

3.6. Наградите и средствата, изплащани в началото на учебната година, на 1-ноември Ден на будителите и на 24-май – Ден на славянската писменост и култура и/или по друг повод до 3 пъти годишно.

РАЗДЕЛ ТРЕТИ
ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА РАБОТНИТЕ ЗАПЛАТИ В ЦПЛР – ОДК

ОСНОВНИ РАБОТНИ ЗАПЛАТИ

Чл. 5. **(1)** Основните работни заплати са възнагражденията за изпълнението на определените с длъжностните характеристики на работните места /длъжностите/ трудови задължения, отговорности и конкретни задачи в съответствие с прилаганите в системата на средното образование стандарти, критерии и норми за количество, качество и времетраене на работата, определени в НСОРЗ, настоящите ВПОРЗ и/или КТД.

(2) Основната месечна работна заплата 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.

(3) Размерите на основните работни заплати в ЦПЛР – ОДК се определят в съответствие с изискванията за заемане на съответната длъжност, като се отчитат:

- образование
- научна степен
- педагогическа квалификационна степен
- педагогически стаж

Чл. 6. (1) Индивидуалните минимални основни месечни работни заплати на педагогическия персонал, при нормална продължителност на работното време, се договарят в размери не по-ниски от определените в Наредба №4/20.04.2017 г. на МОН за нормиране и заплащане на труда /изм. и доп. в ДВ бр.27 от 17 Март 2026 г., в сила от 01.09.2017г./ и КТД № Д01-298/22.12.2025 г. за системата на предучилищното и училищно образование / изм. и доп. с Анекс № Д01-7/20.01.2026 г.//

Директор – 1393,69 €

Учител – 1144,05 €

(2) Изключения от минималните размери на основните месечни работни заплати на педагогическия персонал се допускат, когато:

1. За лица с висше образование придобита образователно- квалификационна степен „бакалавър” по чл. 42, ал. 1, т. 1, буква „а” (професионален бакалавър по…) от Закона за висшето образование (ЗВО) или не отговаря на изискванията за заемане на длъжността – 80 на сто.
2. За лица със средно професионално и средно общо образование – 70 на сто.

(3) При определяне на по-висока норма преподавателска работа, на педагогическия персонал се определя по-висока индивидуална основна месечна работна заплата, пропорционално на увеличението на нормата.

(4) Когато в началото на учебната година се определи по-ниска индивидуална норма преподавателска работа от досегашната или по време на учебните занятия определената индивидуална норма се намали, основната работна заплата се намалява пропорционално на намалението на нормата.

Чл. 7. Конкретните размери на индивидуалната основна месечна заплата на работещите по трудово правоотношение се договарят между тях и директора на ЦПЛР – ОДК.

Чл. 8. (1) Измененията на основните месечни заплати на персонала в ЦПЛР – ОДК се извършват при:

1. промяна с нормативен акт;
2. преназначаване на друга длъжност;
3. промяна в образователната степен;
4. в други случаи, при спазване разпоредбите на чл.118, ал.3 и чл.119 от КТ.
5. в други случаи, предвидени в нормативен акт.

(2) Измененията на основните заплати по ал. 1, т. 3 се извършва след представяне на документ, удостоверяващ наличието на условията.

Чл. 9. Среднодневният размер на основната заплата се изчислява като индивидуалната основна месечна заплата на лицето се раздели на броя на работните дни през съответния месец.

Чл.10. Конкретните изисквания за образование, специалност, трудов стаж, правоспособност и др. се определят от работодателя, чрез длъжностното разписание, длъжностните характеристики и други задължителни разпоредби, утвърдени с нормативен акт.

Чл. 11. 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 ЧЕТВЪРТИ

ВИДОВЕ И РАЗМЕРИ НА ДОПЪЛНИТЕЛНИТЕ ВЪЗНАГРАЖДАНИЯ И УСЛОВИЯТА ЗА ТЯХНОТО ПОЛУЧАВАНЕ

Чл. 12. (1) Допълнителните трудови възнаграждения са:

1. Определените в Кодекса на труда и подзаконовите нормативни актове възнаграждения, които се изплащат задължително;
2. Договорените с индивидуален и/или с колективен трудов договор възнаграждения, които се изплащат според договорените условия.

(2) Директор, педагогически специалисти и непедагогически персонал в ЦПЛР – ОДК, работещи по трудово правоотношение, могат да получават допълнителни възнаграждения, както следва:

1. За придобит трудов стаж и професионален опит в размер, регламентиран в КТД на 1 % от индивидуалната основна месечна заплата за всяка година трудов стаж , както следва:

а/ При настоящия работодател;

б/ При друг работодател на същата или сходна длъжност за педагогическия персонал;

- В други отрасли и дейности по специалността на висшето образование с присъдена ОКС „магистър” или „бакалавър” и „професионален бакалавър”, която ползва като учител.
- Като организационно-педагогически работник в национални, регионални и общински извънучилищни учреждения.
- Като училищен инспектор, методист, експерт в РУО на МОН, в МОН и други длъжности, свързани с учебно възпитателна и организационно – методическа дейност в централните и местните органи.
- На платена изборна работа в държавни органи и учителски синдикални организации.

2. а/ За изпълнение на учебни часове над минималната норма задължителна преподавателска работа /лекторски часове/, ако те не са отчетени при определянето на основната работна заплата, както следва:

- За учител с висше образование с придобита ОКС „магистър” или „бакалавър” – 6,29 €
- За учител с висше образование, неотговарящ на условията –5,16 €
- За учител със средно образование – 4,62 €

б/ Директорът на учебното звено създава организация за изплащане на лекторските часове до края на месеца, следващ този, пред които са изработени.

3. За професионално-квалификационна степен, свързана с изпълняваната работа - за директор и педагогическия персонал:

а/ за I ПКС – 60,67 €;
б/ за II ПКС – 46,71 €;
в/ за III ПКС – 33,29 €;
г/ за IV ПКС – 23,63 €;
д/ за V ПКС – 20,40 €.

4. За образователна и научна степен „доктор" или „доктор на науките", свързана с изпълняваната работа на служителя, се изплаща допълнително месечно възнаграждение , не по-малко от:

- 85,90 € - за „доктор";
- 104,70 € - за „доктор на науките".

5. За постигнати резултати от труда на педагогическия персонал.

5.1. Въз основа на оценяване, извършено по показатели (Приложение 4 от Наредба №4/20.04.2017 г. на МОН за нормиране и заплащане на труда /изм. и доп. в ДВ бр.27 от 17 Март 2026 г., в сила от 01.09.2017г./ и КТД № Д01-298/22.12.2025 г. за системата на предучилищното и училищно образование / изм. и доп. с Анекс № Д01-7/20.01.2026 г./) и критерии към тях, приети с решение на Педагогическия съвет не по късно от 15 октомври на текущата година.

5.2. Оценяването на постигнатите резултати от труда на педагогическия персонал се извършва от комисия избрана на Педагогически съвет, председател на която е директорът.

5.3. Резултатите от труда на педагогическия персонал се оценяват, чрез попълване на карта за всяко лице, съдържаща показателите за оценката и критериите към тях и се подписва от комисията .

5.4. С картата за оценката на резултатите от труда се съхранява в личното трудово досие на оценявания.

5.5. Право на допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда имат лицата от педагогическия персонал на пълен щат, които са в трудовоправни отношения с ОДК, и към края на учебната година имат действително отработени най-малко 124 дни за учебната година, за която се отнася оценяването без различните видове отпуски.

5.6. 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 отпуски, най-малко 124 дни за учебната година при същия работодател.

5.7. Размерът на допълнителното възнаграждение на всяко лице от педагогическия персонал, с изключение на директора се определя в рамките на средствата по Чл.4. ал.2, пропорционално на получения от него общ брой точки в картата за оценка, спрямо общия брой точки на педагогическия персонал в ЦПЛР – ОДК.

6. За положения извънреден труд се заплаща увеличение в минималните размери по реда на чл. 262 от Кодекса на труда. Увеличението се изчислява на базата на основната работна заплата и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер на работника или служителя по индивидуалния трудов договор, освен ако е договорено друго.

7. За начало на учебната година и официални празници, като 1 ноември – Ден на Народните будители и за Деня на българската просвета и култура и на славянската писменост – 24-ти май и др.

7.1. Размерът на допълнително възнаграждение по т.7 се определя със заповед на Първостепенния разпоредител на бюджетни средства – Община Средец.

(3) Допълнително трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит се заплаща за действително отработено време в рамките на съответнатамесечна продължителност на работното време само по основното трудово правоотношение, а при непълно работно време - по всеки отделен трудов договор до допълването им до съответната месечна продължителност на работното време.
(4) Други допълнителни възнаграждения, регламентирани в нормативни актове размерите (минимални или фиксирани) и условията за получаването им са тези, определени в Кодекса на труда, друг нормативен акт в КТД.
(5) С индивидуалния трудов договор могат да бъдат определяни и други видове допълнителни трудови възнаграждения.
Чл. 13.(1) При реализиране финансови икономии от фонд „работна заплата" по § 01-01, се изплащат:

1. Разпределението на средствата по т.1 се извършва въз основа на показатели и критерии към тях, изготвени от Атестационната комисия и приети на Общо събрание.

(2) Останалите средства от реализиране на финансови икономии от фонд „работна заплата" по § 01-01, със заповед на директора, се разпределят по равно, като еднократни допълнителни трудови възнаграждения за целия персонал.

1. Право на допълнително трудово възнаграждение по ал. 2 имат лицата, които са в трудово правни отношения към дата на заповедта.
2. Средствата се разпределят пропорционално на отработеното време.

(3) Еднократното допълнително възнаграждение в края на годината за директора се изчислява в размер на 2 пъти от този на педагогическия персонал

РАЗДЕЛ ПЕТИ
БРУТНИ МЕСЕЧНИ ЗАПЛАТИ

Чл. 14. 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. Полагащите се допълнителни възнаграждения, съгласно Кодекса на труда и/или регламентирани в нормативни актове, и/или в тези Правила.

РАЗДЕЛ ШЕСТИ
ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА ПОЛАГАЩИТЕ СЕ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 15. (1) Месечната основна работна заплата се изчислява в съответствие с прилаганите системи за заплащане и уговореното в индивидуалния трудов договор.

(2) При изчисляване на брутната работна заплата се включват:

1. основната работна заплата;
2. допълнителните трудови възнаграждения, определени с Вътрешните правила за работната заплата на ЦПЛР – ОДК
3. възнаграждението по реда на чл. 259 от Кодекса на труда;
4. възнаграждението по реда на чл. 266, ал. 1 от Кодекса на труда;
5. възнаграждението за платен годишен отпуск.

Чл. 16. (1) В брутното трудово възнаграждение за определяне на възнаграждението за платен годишен отпуск по чл. 177 или на обезщетенията по чл. 228 от Кодекса на труда се включват:

1. основната работна заплата;
2. допълнителните трудови възнаграждения, определени с Вътрешните правила за работната заплата на ЦПЛР – ОДК;
3. възнаграждението по реда на чл. 259 от Кодекса на труда;
4. възнаграждението по реда на чл. 266, ал. 1 от Кодекса на труда;
5. възнаграждението за платен годишен отпуск;

(2) В брутното трудово възнаграждение за определяне на възнаграждението за платен годишен отпуск по чл. 177 от Кодекса на труда се включва съответната пропорционална част от допълнителните периодични или годишни възнаграждения, изплатени след ползването на платения отпуск, като за целта се преизчисляват изплатените възнаграждения за платен отпуск.

Чл. 17.(1) Среднодневното брутно трудово възнаграждение по чл. 177, ал. 1 от Кодекса на труда се установява, като начисленото брутно трудово възнаграждение за последния календарен месец, предхождащ ползването на отпуска, през който работникът или служителят е отработил най-малко 10 дни, се раздели на броя на отработените дни през този месец. Среднодневното брутно трудово възнаграждение по чл. 177, ал. 2 от Кодекса на труда се установява, като уговореното в трудовия договор основно и допълнителни трудови възнаграждения с постоянен характер се раздели на средномесечния брой работни дни през съответната календарна година.

(2) При определен месечен размер на трудовото възнаграждение установеното по ал. 1 среднодневно брутно трудово възнаграждение се коригира с коефициент, получен от отношението на броя на работните дни на месеца, приет за база, и броя на работните дни на съответния месец, през който се ползва отпускът.

Чл. 18. (1) Когато работникът или служителят не е отработил пълен работен месец, брутното трудово възнаграждение по чл. 228 от Кодекса на труда се определя, като полученото среднодневно брутно трудово възнаграждение се умножи по броя на работните дни за същия месец.

(2) Размерът на среднодневното брутно трудово възнаграждение при изчисляване на платения годишен отпуск и обезщетенията по Кодекса на труда при пълен работен ден не може да бъде по-малък от този, който се изчислява при възникване на съответното основание от размера на установената за страната минимална работна заплата.

Чл. 19. В брутното трудово възнаграждение извън случаите по чл. 177 и 228 от Кодекса на труда се включват основното трудово възнаграждение и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер, определени с индивидуалния трудов договор, доколкото друго не е предвидено в Кодекса на труда.

Чл. 20. **(1)** Когато към или след началната дата на платения отпуск на работника или служителя е увеличена основната му работна заплата за минал период, включващ и месеца, който е база за изчисляване на 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

(2) 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 СЕДМИ
РЕД И НАЧИН НА ИЗПЛАЩАНЕ НА РАБОТНИТЕ ЗАПЛАТИ

Чл.21. Формираните съгласно ВПОРЗ, месечни работни заплати, както и полагащите се съгласно закон, индивидуалния трудов договор, КТД и/или тези правила допълнителни трудови възнаграждения, се изплащат веднъж месечно.

Чл.22. Месечните индивидуални работни заплати, както и полагащите се съгласно чл. 22 допълнителни трудови възнаграждения се изплащат на персонала само, чрез превод по банковата/картовата му сметка.

Чл.23. При постъпване на работа новоназначеният е длъжен в срок до 15 дни от дата на сключване на трудовия договор да представи банковата/картовата си сметка.

Чл.24. Трудови и други възнаграждения се изплащат в брой от касиера на ЦПЛР – ОДК само с изрична писмена заповед на директора.

Допълнителни разпоредби

§ 1. Професионално- квалификационна степен се удостоверява със свидетелство, издадено от специализираните институти за повишаване квалификацията на учителите, съгласно чл.15, ал.1 от Наредба № 12/01.09.2016г. за статуса и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти (Обн. – ДВ, бр. 75 от 27.09.2016 г.) или със свидетелство по чл.11, ал.1 от Наредбата за държавните изисквания към съдържанието на основните документи, издавани от висшите училища (ДВ, бр.75 от 2004 г.).

Преходни и заключителни разпоредби

§ 2. Настоящите Вътрешни правила са разработени на основание чл. 37 от КТ, чл.22 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, приета с ПМС № 4/17.01.2007 г.

§ 3. Настоящите вътрешни правила са разработени на основание на Наредба №4/20.04.2017 г. на МОН за нормиране и заплащане на труда /изм. и доп. в ДВ бр.27 от 17 Март 2026 г., в сила от 01.09.2017г./ и КТД № Д01-298/22.12.2025 г. за системата на предучилищното и училищно образование / изм. и доп. с Анекс № Д01-7/20.01.2026 г./.

§ 4. За допуснати нарушения на определените изисквания в настоящите Правила, виновните длъжностни лица носят дисциплинарна отговорност.

§ 5. Настоящите ВПОРЗ са приети с Протокол № ……./ ……. г. на ПС на ЦПЛР – ОДК – Средец.