



ДЕТСКА ГРАДИНА „ЗДРАВЕЦ“
ГР. СЛИВЕН, ОБЩИНА СЛИВЕН, УЛ. „ТОДОР АСЕНОВ“ № 13
ТЕЛ. 044 67 27 52 ; GSM: 0896 788959
email:info-2004123@edu.mon.bg

Утвърждавам!
Заповед № 51/17.10.2025 г.

Директор:

/Стефка Пенкова/

Актуализацията на настоящите Правила за организация на работната заплата са приети на
Общо събрание с Протокол № 1/ 17.10. 2025 г., Решение № 2



ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА ОРГАНИЗАЦИЯТА НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1 (1) Настоящите Вътрешни правила за организация на работната заплата уреждат организацията на работната заплата на работещите по трудово правоотношение в Детска градина „Здравец“ и са изготвени в съответствие със:

1. Кодекса на труда (КТ), чл. 37;
2. Закон за изпълнение на държавния бюджет;
3. Наредба № 4/20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда (ДВ бр. 34 от 28.04.2017 г. в сила от 01.01.2017); изменена и допълнена ДВ.бр. 76 /2017 г. изменена и допълнена ДВ.бр. 8 от 2019 г., ДВ.бр. 7 от 2020 г., изменена и допълнена ДВ бр.12 от 2021 г.
4. Колективния трудов договор (КТД) № ДО1 -100/ 11.06.2018 г.; Анекс № ДО1-216/ 29.11.2018 г.и Анекс № ДО1-236/ 12.11.2019 г, КТД №ДО1-197 от 17.08.2020 г., Анекс към КТД ДО1-157 от 20.07.2022 г., КТД ДО1-269/06.12.2022 г.; Анекс към КТД №Д 01-192/10.08.2023 г. КТД №01-415/28.12.2023 г., Анекс №ДО1-30/31.03.2025 г. към КТД
5. Наредба за структурата и организацията на работната заплата, приета с ПМС 4/2007 г
- 6.Нормативни актове, свързани с работната заплата и нейната организация.
7. Единен класификатор на длъжностите.
8. Постановления на Министерския съвет за бюджетните организации и дейности.
9. Наредба за финансиране на институциите в системата на предучилищното и училищното образование от 10.10.2017 г. , в сила от 01.01.2018 г., допълнена от 10.04.2018 г, в сила от 01.01.2018 г.
- 10.Други нормативни документи.

(2) Правилата се допълват, изменят и утвърждават от директора в съответствие с приетата нормативна уредба и след обсъждане със СО в детската градина.

Чл. 2. С настоящите правила се определят:

1. Общите положения за организацията на работната заплата на педагогическия и непедагогическия персонал в детската градина.
2. Условиата, редът и начините за формиране на средствата за работна заплата.
3. Условиата 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.

Чл. 3. Системата за заплащане на труда е повременна.

II. ОСНОВНИ ЦЕЛИ НА ПРИЛАГАНАТА СИСТЕМА НА ВПОРЗ

Чл. 4. Нормативните разпоредби в сферата на заплащането се конкретизират с оглед условията и целите на детската градина, както и на основата на клаузите от колективния

трудова 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. 5. 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. 6. 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. 7. 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.

III. ФОРМИРАНЕ НА СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл. 8. Средствата за работна заплата се определят общо и се разпределят по видове персонал:

1. Педагогически персонал: директор, главен учител, старши учител, учител

2. Непедагогически персонал: главен счетоводител 1/2 щат ЗАС, помощник-възпитатели, 4 работник поддръжка 1/2 щат, огняр 1/2 щат

Чл. 9. Средствата за РЗ се формират от:

- а) целева субсидия от общинския бюджет по реда на действащите нормативни актове, численост и структура на персонала;

- б) изисквания за работните заплати по категории персонал;

- в) финансовите резултати при условията на стопанска дейност.

Чл. 10. (1) Годишният размер на средствата за работна заплата се формира с натрупване от началото на годината на основата на утвърдената директора численост на персонала и средна брутна работна заплата на едно лице за съответния период.

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

1. Основни месечни заплати по трудов договор;

2. Допълнителни и други трудови възнаграждения, определени с нормативен акт и/или настоящите правила и/или индивидуален трудов договор.

(3) Разликата между формираните по ал. 1 средства за работна заплата и фактически начислените през годината могат да се ползват за материално стимулиране в рамките на икономията на утвърдените средства за заплати. Алинея 3 се прилага, доколкото с друг нормативен акт не са утвърдени други разпоредби за формиране и разходване на работната заплата.

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 работна заплата (МРЗ) е равна на МРЗ за страната и се гарантира при добросъвестно изпълнение на задълженията. Тя не зависи от постигнатите резултати и платежоспособността на работодателя.

Чл. 13. ОМРЗ е възнаграждение за изпълнението на определени трудови задачи, задължения и отговорности, определени в длъжностната характеристика на всеки служител.

Чл. 14. Основната месечна работна заплата (ОМРЗ) 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 заплати (ИОМЗ) на педагогическия персонал при нормална продължителност на работното време се договарят в размери не по-ниски от определените в Приложение 3 от Наредба № 4/20.04.2017 г- изменена и допълнена от 01.09.2017 г., Д.В.бр. 76 /2017 г. , изменена и допълнена Д.В.бр. 8 от 2019 г.изм. и допълнена Д.В.бр. 7 от 2020 по длъжностни равнища.

(2) . Индивидуалния размер на основната месечна заплата на педагогическите кадри, които не отговарят на изискванията за заемане на длъжността /неправоспособни/ които продължават обучението си по специалността предучилищна педагогика да бъде най-малко 80 % и не повече от установената заплата за длъжността „учител“.

Чл. 16. ИОМЗ на персонала в детската градина, договорени до влизане в сила на Наредба за изменение на Наредба № 4/20.04.2017 г. ДВ. бр. 7 от 2020 г. ДВ бр.12 от 2021 г.за нормиране и заплащане на труда не се намаляват.

Чл. 17. ИОМЗ на непедagogическия персонал при нормална продължителност на работното време се договарят в размери не по-ниски от минималната работна заплата за страната.

Чл. 18. Механизмите за определяне на ОМРЗ на педагогическия и непедagogическия 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.

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

(2) При определяне на основната работна заплата на директора на детската градина задължително се отчита броят на децата в детската градина, както и други договорени клаузи.

(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.

(5) В рамките на средствата по чл.19 директора на ДГ ”Здравец” определя разчет за средствата за работната заплата по:

- Утвърдената численост и структура на персонала

- Минималните и максималните размери на основните месечни заплати по длъжностни нива
- Размерите на допълнителни трудови възнаграждения с постоянен характер.
- Достигната средна месечна брутна заплата.
- Постигнатите резултати и цели от ръководството, педагогическия, административния и помощно-обслужващия персонал, както и приноса им за подобряване на ефективността на дейността на детското заведение и обогатяване на материалната база.

IV. ОПРЕДЕЛЯНЕ И РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл. 20. Средствата за заплати на персонала и другите възнаграждения се включват в разходите на общия бюджет на детската градина.

Чл. 21. (1) Брутната работна заплата на персонала се състои от:

1. Основната работна заплата.
2. Допълнителните трудови възнаграждения;
3. Други трудови възнаграждения.

Чл. 22. (1) Допълнителните трудови възнаграждения, които са със постоянен характер и се получават целогодишно:

1. Допълнително възнаграждение за професионално-квалификационна степен (ПКС). Изплаща се в началото на месеца, следващ датата на представяне на документа.
2. Допълнително възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит – в размер на 1 % от индивидуалната основна месечна заплата за всяка година трудов стаж и професионален опит при настоящия работодател на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия.

Чл. 23. (1) При определяне продължителността на трудовия стаж и професионален опит, за които се заплаща допълнително трудово възнаграждение се зачита трудовия стаж придобит по действително трудово правоотношение по чл.351 и 352 от КТ.

1. Правото за получаване на това възнаграждение възниква при трудов стаж не по-малко от една година.

2. Увеличението на възнаграждението се извършва служебно, при навършване на съответния трудов стаж и се оформя допълнително споразумение.

3. При определяне продължителността на трудовия стаж и професионален опит, за който се изплаща допълнително трудово възнаграждение се зачита изцяло за придобит трудов стаж и професионален опит по смисъла на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата придобития трудов стаж до 01.07.2007 год. по трудово правоотношение или държавна служба.

4. За придобит трудов стаж и професионален опит се зачита стажът, признат по реда на КТ за времето, през което работникът или служителят е работил и продължава да работи в детската градина, в т.ч. на различни работни места и длъжности;

5. При определяне продължителността на трудовия стаж и професионален опит, за които се изплаща допълнително възнаграждение, работодателят отчита и 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) Зачитане на трудовият стаж:

1. За учителите - за сходна или със същия характер работа, длъжност или професия се зачита трудовият стаж, придобит при условията на длъжностите по чл.19, ал.1,2 и 3 от Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж/обн. ДВ бр.21 от 2000 г./
2. Учителски стаж е осигурителния стаж, положен на длъжността учител в учебни и възпитателни заведения.
3. За учителски стаж се зачита и осигурителният стаж на директорите на учебни и възпитателни заведения, ако те са изпълнили пълната норма задължителна преподавателска работа.
4. Учителски стаж е и осигурителния стаж на лицата, заемащи длъжности по списък утвърден от министъра на образованието и науката, съгласуван с управителя на НОИ, ако отговарят на изискванията за заемане на длъжност учител или възпитател съобразно придобитото образование, професионална квалификация и правоспособност и са изпълнили пълната норма за задължителна преподавателска работа.
5. На помощния персонал се признава общия трудов стаж, придобит по действително трудово правоотношение.

(3) Условия, при които се зачита сходния характер на работата, длъжността или професията:

1 За длъжността **учител**, детска градина се зачита трудовия стаж на всички с квалификация „учител”, заемали следните длъжности:

- „учител”, „старши учител”, „главен учител” в детски градини, начални, основни и средни училища; в специални детски градини и училища;
- „учител”, „старши учител”, „главен учител” по музика в детски градини, начални, основни и средни училища;
- помощник директори
- сродни на професии в системата на народната просвета;
- директор, детска градина;
- „възпитател”, „старши възпитател”, „главен възпитател”;
- педагогически съветник, психолог/ училищен/, учител-методик; логопед, ресурсен учител, музикален ръководител, вокален, музикален педагог;
- ръководител компютърен кабинет, методист спортна дейност, инспектор учебна дейност.

2. За длъжностите **ЗАС** се зачита трудовия стаж на всички, притежаващи следните професии, или заемали следните длъжности:

- административен секретар; секретар машинописец, секретар стенограф, технически секретар;
- завеждащ административна служба, завеждащ, личен състав; завеждащ, техническа служба;
- технически изпълнител/офис/; организатор офис; администратор; деловодител;
- счетоводител, главен счетоводител;
- касиер, домакин; касиер; касиер, счетоводство;
- отчетник, финанси; отчетник, счетоводство; отчетник, водещ документи за оценки; отчетник, водещ платежни ведомости; отчетник, водещ ревизионни документи; отчетник, начисляване на трудови възнаграждения; калкулант;
- икономист, финанси;
- икономист, организация на труда.

- заемал длъжност с материална отговорност
- работа с човешки ресурси
- оператор, въвеждане на данни.
- работа в сферата на образованието.

3. За длъжността **помощник- възпитател** се зачита трудовия стаж на всички, заемали длъжностите:

- помощник - възпитател в детска градина;
- обслужващ деца в училищни заведения, детска ясла
- бавачка, готвач, перач,
- гувернантка;
- помощник на учителя;
- детегледачка
- учител
- работа в сферата на образованието

4. За длъжността **огняр** се зачита трудовия стаж на всички, притежаващи следните професии или длъжности:

- огняр,
- оператор парни и водогрейни съоръжения;
- работник поддръжка;
- работник, поддръжка на сгради,
- водопроводчик външно или вътрешно водоснабдяване и канализация;
- поддръжка на ВИК,
- дърводелец;
- шлосер
- дърводелец-мебелист, дърводелец, поддръжка,електромонтьор, поддръжка на сгради, общ работник, поддръжане на сгради

5. За длъжността **готвач** се зачита трудовия стаж на всички, притежаващи следните професии или длъжности:

- Готвач;
- Помощник-готвач;
- Работник кухня.
- Кулинар –сервитьор.

6. За длъжността **главен счетоводител** се зачита трудовия стаж на всички, притежаващи следните професии или длъжности:

- завеждащ административна служба, завеждащ, личен състав; завеждащ, техническа служба;
- технически изпълнител/офис/; организатор офис; администратор; деловодител;
- счетоводител, главен счетоводител;
- касиер, домакин; касиер; касиер, счетоводство;
- отчетник, финанси; отчетник, счетоводство; отчетник, водещ документи за оценки; отчетник, водещ платежни ведомости; отчетник, водещ ревизионни документи; отчетник, начисляване на трудови възнаграждения; калкулант;
- икономист, финанси;
- икономист, организация на труда.
- работа с човешки ресурси.

7. За длъжността **образователен медиатор** се зачита трудовия стаж на всички, притежаващи следните професии или длъжности:

- Учител;
- Възпитател;
- Педагогически съветник, психолог, логопед, ресурсен учител;
- Помощник възпитател в детска градина;
- Помощник на учителя.

Чл. 24 (1). Други трудови възнаграждения:

1. За безплатна храна – на непедagogическия персонал.
2. За водене на задължителната документация на съответната група и за консултиране на родители;
3. За участници в проект BG05M2OP001-3.005 - 0004 “Силен старт”

(2). В brutната заплата на персонала могат да се включат и следните ДТВ:

1. За работа с деца със СОП – на педагогическите специалисти в ДГ, провеждащи интегрирано обучение и възпитание;

2. За официални празници или за началото на учебната година – до три пъти годишно – (15.09, Коледа, 24.05).

2.1. Допълнителното възнаграждение се получава в пълен размер от лицата, които са в трудови правоотношения и имат отработени минимум месеци както следва:

- За деня на българската просвета и култура и на славянската писменост- /4/четири месеца

към първи май

- За началото на учебната година-/8/ осем месеца към първи септември

- За Коледа/11/ единадесет месеца към първи декември

2.2. Когато времето е по-малко от предвидените по-горе месеци, допълнителното възнаграждение се определя пропорционално на отработеното време.

2.3. За отработено време се считат всички законоустановени платени отпуски, с **изключение** на отпуск за бременност, раждане и осиновяване по чл.163 от КТ, отпуск за отглеждане на дете до две годишна възраст по чл.164 от КТ, и непрекъснат отпуск при временна нетрудоспособност повече от 30 календарни дни.

2.4. Когато отработеното време е по –малко от един месец допълнително възнаграждение не се получава.

2.5. Лицата, които работят на непълно работно време, с продължителност 4 часа получават 50 на 100 от допълнителното възнаграждение полагащо се за съответната длъжност.

2.6 Когато времето е отработено при различни работодатели в системата на предучилищното и училищно образование, допълнителното възнаграждение се получава при последния работодател, като размерът се определя след представяне на документ за действително отработено време издаден от предишния работодател.

3. Допълнително възнаграждение за работа с деца от уязвими групи за участие в екипите за съвместна работа на институциите по обхващане и задържане в образователната система на деца в задължителна предучилищна възраст,/екип за обхват/- за действително посещение отразено в протокол и за участие на представители на

детската градина в екип за обхват, които работят с институциите по въпросите на обхващането, включването и превенцията на отпадането от образователната система на децата.

(3) С национални програми или в колективен трудов договор с вътрешните правила за работната заплата и/или с индивидуалния трудов договор могат да бъдат определяни и други видове допълнителни трудови възнаграждения.

(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 Сливен.

(5) Допълнителното материално стимулиране за постигнати резултати от труда на персонала, премиални възнаграждения (награди) по утвърдени системи за заплащане на труда.

(6) Основните възнаграждения и увеличеното заплащане за отработеното време при извънреден труд и/или за работа на официални празнични дни.

1. На работници и служители от ДГ „Здравец“, членове на синдикалните и работодателски организации, работещи на 01 ноември се изплаща трудово възнаграждение, равно на удвоения размер на средното, дневно, брутно възнаграждение.

(7) Възнагражденията за платен годишен отпуск или друг платен отпуск, заплащан от средствата за заплати.

(8) Осигуряване на средства за представително облекло на педагогическите специалисти, главния счетоводител, членове на синдикалната организация, в размер не по-малко от 430 лева.

(9) На непедagogическия персонал в ДГ „Здравец“ се осигурява работно облекло в съответствие с Наредбата за безплатно и униформено облекло в размер не по-малко от 300 лева.

(10) СБКО- Парично възнаграждение от 3% от средствата от основната работна заплата с решение за разпределение и усвояване, взето от персонала на Общо събрание.

(11) За работници и служители, членове на синдикалните и работодателските организации, страни по договора, се изплаща обезщетение в следния размер:

1. На основание чл.222 ал.1 от КТ – брутното трудово възнаграждение за срок от два месеца.

2. На основание чл.222 ал.3 от КТ, чл.33 ал. 1 т.3 а от КТД 11.06.2018 г. – 8,5 брутни работни заплати на лица от непедagogическия персонал, които са работили при същия работодател в през последните десет години от трудовия им стаж .

3. На основание чл.222 ал.3 от КТ, чл.33 ал. 1 т.2 а от КТД 11.06.2018 г., чл.219 ал.6 от ЗПУО -обезщетение в размер на 10,5 брутни работни заплати на педагогически специалисти, които през последните десет години от трудовия си стаж са заемали длъжност на педагогически специалисти в държавна или общинска институция на бюджетна издръжка от системата на предучилищното и училищно образование.

(12) 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.

1. Астрономически час над минималната норма задължителна преподавателска работа се заплаща, както следва: за педагогически специалист с висше образование и професионално- квалификационна степен „магистър“ или „бакалавър“ по 9.35 на астрономически час, не повече от 4 часа на ден.

2. За педагогически специалист, притежаващ професионална квалификация "учител", но не отговарящ на изискванията за заемане на конкретната длъжност - не по-малко от 7,70

V. УСЛОВИЯ И РЕД ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ДОПЪЛНИТЕЛНИТЕ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА ПОСТИГНАТИ ВИСОКИ РЕЗУЛТАТИ ОТ ТРУДА НА ПЕДАГОГИЧЕСКИЯ ПЕРСОНАЛ И НЕПЕДАГОГИЧЕСКИ ПЕРСОНАЛ.

Чл. 25. (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 (приложение № 4 от Наредба №4/20.04.2017 г.) 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 (Приложение № 5 от Наредба № 4/20.04.2017 г.) 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 01 октомври.

Чл. 26. (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 между 4,2 % и не повече от 5 % от годишния размер на средствата за работни заплати. Средствата за допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати в труда през учебната година на непедagogически персонал е в размер между 2,5% и не повече от 3,5% от годишния размер на средствата за работни заплати.

(2) Средствата за допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година на педагогическите специалисти с изключение на директора са включени в стандартите за едно дете и от 01.01.2019 г. и се планират в рамките на бюджета на ДГ в размер не по-малко от 4% от годишния размер на средствата за работни заплати.

(3) 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. 27. (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 дни за учебната година, за която се отнася оценяването (без различните видове отпуск) и не по-малко от 152 дни за непедagogически персонал.

(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 дни за учебната година при същия работодател. Оценяването на резултатите от труда за тези лица се извършва 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.

Чл. 28. (1) Оценяването на постигнатите резултати от труда в детската градина до 10 души се извършва от директора.

(2) Оценяването на постигнатите резултати от труда на директора се определя от комисия, която включва експерти от общинската администрация и от съответното регионално управление на образованието.

(4) Комисията се определя със заповед на кмета на общината.

(5) Представителите на общинската администрация, на финансиращия орган и на регионалното управление по образованието се определят по предложение съответно на кмета на общината.

Чл. 29. (1) Резултатите от труда на педагогическия 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.

(3) С картата за оценка на резултатите от труда се запознава оценяваното лице, което се удостоверява с подписа му в тридневен срок след подписването на картата от директора.

(4) В тридневен срок след подписването на оценъчната карта от директора оценяваното лице се запознава срещу подпис с нея.

(5) Лицата, които не са съгласни с дадената им оценка на резултатите от труда, могат да подадат писмено възражение, в което да посочат мотивите за несъгласието с оценката си.

(6) Възражението се подава до директора до три дни, след като оценяваното лице се е запознало с картата си за оценка на резултатите от труда.

(7) Директорът е длъжен да се произнесе по възражението в петдневен срок от получаването му, като решението му е окончателно, за което писмено уведомява лицето.

(8) Картата за оценка на резултатите от труда, подаденото писмено възражение и решението по него се съхраняват в личното трудово досие на оценявания.

Чл. 30. (1) Размерът на допълнителното възнаграждение на всяко лице от педагогическия персонал, с изключение на директора, се определя в рамките на средствата по чл. 26, пропорционално на получения от него общ брой точки в картата за оценка спрямо общия брой точки на педагогическия персонал в детската градина.

(2) Размерите на допълнителните възнаграждения на педагогическия персонал се определят със заповед на директора на детската градина, която се издава не по-късно от 30 октомври.

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

Чл. 31. (1) Индивидуалните основни работни заплати на персонала в системата на народната просвета, договорени до влизане в сила на тези правила, не се намаляват.

(2) Средствата за работните заплати са включени в единните разходни стандарти за едно дете и се планират като елемент на средствата за работна заплата в рамките на бюджета на детската градина.

VI. МИНИМАЛНА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл. 32. Минималната основна месечна работна заплата (МНОРЗ) за учителска длъжност с висше образование по съответната специалност с пълна преподавателска норма часове (Наредба № 4 от 20.04.2017 г., изм. и допълнена от 01.09.2017 г. ДВ. бр. 76 от

2017 г. и бр. 8 от 2019 г., бр. 7 от 2020 г.), се определя по механизъм, утвърден от директора на детската градина и в тези правила.

Чл. 33. МНОРЗ по горната алинея не може да бъде по-ниска от определената в Приложение №3 на Наредба № 4 /20.04.2017 г. на МОН и изм. от ДВ. бр. 76/2017 г., изм.ДВ. Бр. 8/2019 г. изм.ДВ. Бр. 7/2020 г.,

Чл. 34. (1) Промени в размера на минималната работна заплата (МНРЗ) за учител, старши и главен учител и промени в ОМРЗ на целия персонал на градината могат да се извършват с решение и заповед; по повод сключване на нов КТД на браншово/отраслово равнище; промяна в законодателството.

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.

VII. ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ОСНОВНА РАБОТНА ЗАПЛАТА (ОРЗ)

Чл. 35. 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, старши учител, главен учител, е функция от неговия образователен ценз, квалификация, стаж по специалността, кариерно развитие.

Чл. 36. 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 ползване в работата на по-висока лична квалификация (образователна и научна степен, професионално-квалификационна степен); безплатна храна (за помощник-възпитателите, ЗАС, и другия непедagogически персонал).

– Кодекса на труда, други нормативни актове, колективен трудов договор и/или определения с тези правила.

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

4. Обезщетения по Кодекса на труда, КТД.

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);

– педагогическия стаж (само за учителите).

Чл. 37. 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, но се назначават като заместващи отсъстващия титуляр – чл. 68, ал. 1, т. 3, или по чл. 68, ал. 1, т. 1 и ал. 4 от КТ, се назначават на длъжност „учител“, независимо от годините педагогически стаж (не заемат длъжност „старши“ или „главен“ учител).

Чл. 38. 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 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.

VIII. ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА БРУТНИТЕ МЕСЕЧНИ ЗАПЛАТИ

Чл. 39. 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.

Чл. 40. (1) Среднодневният размер на основната 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 заплата се изчислява, като средно дневната основна заплата за съответния месец се раздели на законоустановената продължителност на дневното работно време в часове.

(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 ;

– за по-висока лична квалификация на лице с професионално-квалификационна степен;

– допълнителното трудово възнаграждение при вътрешно заместване по чл. 259 от КТ;

(4) Когато към или след началната дата на платения отпуск на работника или служителя е увеличена работната заплата за минал период, включително и месеца, 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.

IX. МЕХАНИЗЪМ ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ОСНОВНАТА МЕСЕЧНА РАБОТНА ЗАПЛАТА НА ПЕДАГОГИЧЕСКИТЕ СПЕЦИАЛИСТИ

Група	Длъжности	Минимална работна заплата
1.Педагогически специалисти с ръководни функции	Директор на детска градина	2 665 лв.
2.Педагогически специалисти	Главен учител	2 238 лв.
	Старши учител	2 198 лв.
	Учител	2 131 лв.

X. МЕХАНИЗЪМ ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ЗАПЛАТИТЕ НА НЕПЕДАГОГИЧЕСКИЯ ПЕРСОНАЛ

Чл. 41 (1) За работници и служители от непедagogическия персонал, членове на синдикатите, при нормална продължителност на работното време (чл. 136 от КТ) се определят следните минимални, месечни работни заплати:

1. За длъжности, не изискващи образователна степен и квалификация – не по-малко от минималната работна заплата за страната.
2. За длъжности с квалификация „помощник възпитател“ – не по-малко от 105% от минималната работна заплата.
3. За длъжности с квалификация „помощник възпитател“ със свидетелство за професионална квалификация – не по-малко от 132% от минималната работна заплата.
4. За длъжност с квалификация „огняр“ – не по-малко от 110% от минималната работна заплата.
5. За длъжността ЗАС – не по-малко от 115% от минималната работна заплата.
6. За длъжност с квалификация „готвач“ - не по-малко от 110% от минималната работна заплата.

Чл. 42. Изменението на утвърдените основни заплати за работно място (длъжност) се извършва в случаите на промяна на действащото към момента законодателство.

XI. ИНДИВИДУАЛНА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл. 43. (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 и предходен опит се осъществява по документи, кадрови справки и чрез събеседване на лицето с ръководството на ДЗ.

(3) На новопостъпващите учители/служители или работници може да се предлага и договор със срок на изпитване. 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. 44. 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.

XII. ГОДИШНО И ЕДНОКРАТНО СТИМУЛИРАНЕ, НАГРАДИ И ДРУГИ МАТЕРИАЛНИ СТИМУЛИ

Чл. 45. (1) В зависимост от годишните финансови резултати на детската градина, след съгласуване със счетоводителя, и по решение на директора служителите могат да се стимулират за постигнати годишни резултати.

(2) Размерът, видът и начинът за еднократно годишно стимулиране се приема от комисия, сформирана със заповед на директора.

(3) При стимулирането за годишни резултати се извършва разпределение на средствата между членовете на колектива по решение на комисията.

(4) Конкретните размери, полагащи се за годишно стимулиране на учители/служители и работници, се изготвят съобразно взетото от комисията решение, от ЗАС/гл. счетоводител и се утвърждават от директора.

(5) Със заповед на директора се раздават еднократни допълнителни възнаграждения.

Чл. 46. По ред, определен с КТД за постигнати резултати и/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 и/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/награди за получаване.

Критерии за постигане на оптимална ефективност на работа и реализиране на целите на детското заведение:

- Средна месечна посещаемост на групата.
- Педагогическа инициативност,

- Оригиналност, методически търсения и практически решения.
- Качествено управление на дейностите в групата.
- Принос за издигане авторитета на детското заведение.
- Използване възможности за професионално развитие.
- Умения за работа в екип
- Подобряване и опазване на МТБ
- Умения за вземане на решения
- Качествено изпълнение на задълженията по длъжностната характеристика

ХІІІ. РЕД И НАЧИН ЗА ИЗПЛАЩАНЕ НА РАБОТНИТЕ ЗАПЛАТИ

Чл. 47. Формираните съгласно правилата месечни индивидуални работни заплати, както и полагащите се съгласно закон, индивидуален трудов договор, КТД и/или тези правила за допълнителни трудови възнаграждения, се изплащат на две части, както следва:

- аванс — до 15 число на месеца;
- заплата — до 30 число на месеца.

Чл. 48. 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. 49. При постъпване на работа всеки учител/служител или работник е длъжен да представи банковата/картовата си сметка на ЗАС, в противен случай ЗАС 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.

ХІV. ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ОСНОВНИТЕ МЕСЕЧНИ ЗАПЛАТИ

Чл. 50. (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, КТД, ВПСОРЗ.

Чл. 51. 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 (работодателят може едностранно да увеличава трудовото възнаграждение) и чл. 119 (трудоовото правоотношение може да се изменя с писмено съгласие между страните за определено или неопределено време) от Кодекса на труда.

XV. ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ДОПЪЛНИТЕЛНИТЕ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 52. 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. 53. (1) Работниците и служителите, работещи по трудово правоотношение, получават допълнителни възнаграждения не по-малки от дадените в последващото тези правила указание:

- т.1 За придобит трудов стаж и професионален опит;
- т.2 За по-висока лична квалификация;
- т.3 За безплатна храна на правоимащите работници и служители / помощник възпитатели, ЗАС, огняр – не по-малко от 2,50 на ден;
- т. 4 За водене на задължителната документация, за консултиране на родители, деца – не по-малко от 30 лв. месечно за учителите /за действително отработено време/
- т.5 Учебен час над минималната норма задължителна преподавателска работа лекторски час, не по малко от 8.20 лв.
- т.6 За работа с деца със СОП, не по -малко от 30 лв. месечно.

Чл. 54. (1) За придобит трудов стаж и професионален опит на учителите/служителите и работниците в ДГ се заплаща допълнително месечно възнаграждение в размер на едно на сто за всяка година „трудова 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.

Чл. 55. (1) За по-висока лична квалификация – ПКС, се заплаща допълнително възнаграждение към месечното трудово възнаграждение, уговорено с индивидуалния трудов договор, както следва:

- 1. 113,00 лева месечно – за първа професионално-квалификационна степен (I клас квалификация);
- 2. 87,00 лева месечно – за втора професионално-квалификационна степен (II клас квалификация);
- 3. 62,00 лева месечно – за трета професионално-квалификационна степен (III клас квалификация);
- 4. 44,00 лева месечно – за четвърта професионално-квалификационна степен (IV клас квалификация);
- 5. 38,00 лева месечно – за пета професионално-квалификационна степен (V клас квалификация).

Чл. 56. Допълнителните месечни възнаграждения по предходната алинея се заплащат на лицата, притежаващи съответната степен и заемащи следните длъжности:

- директор;
- учителски длъжности в ДГ – учител, старши учител, главен учител.

Чл. 57. (1) Допълнително възнаграждение за работа с деца от уязвими групи:

1. За заплащане на учителите, работещи по проект BG05SFPR001-1.003-0001 „Силен старт” Дейност 4.1 – Допълнително обучение по български език на деца от уязвими групи .Разходи за възнаграждения- 85 лв.с включени осигурителни вноски за работодател.

Възнаграждението се изплаща за изпълнен пакет от 10 педагогически ситуации.

2.За заплащане на главния счетоводител работещ по проект BG05SFPR001-1.003-0001“ Силен старт” Дейност 4.1 – Допълнително обучение по български език на деца от уязвими групи се определят средства в рамките на 10 на сто от утвърденият за учебната година бюджет по проекта на детската градина, предвидени общо за всички служители, натоварени с функции по включването, организацията, изпълнението, отчитането и контрола и/или на финансово-счетоводно обслужване на дейностите по проекта.

3.Възнаграждението по т. 4 се изплаща на период от три месеца за отработените, отчетени и приети от директора на детската градина астрономически часове. Часовата ставка се определя в размер на 11 лв., на основание чл. 33, ал.2, т.1 от КТД за отработен астрономически час и не включва дължимите от работодателя осигурителни и здравно-осигурителни вноски.

4.За изпълнението на задълженията на директора по проект “ Силен старт” системата на предучилищното образование” Дейност 4.1 – Допълнително обучение по български език на деца от уязвими групи служителят има право на допълнително възнаграждение. Средствата за изплащане на възнаграждението на служителя се определят в рамките на 10 на сто от утвърденият за учебната година бюджет по проекта на детската градина, предвидени общо за всички служители, натоварени с функции по включването, организацията, изпълнението, отчитането и контрола и/или на финансово-счетоводно обслужване на дейностите по проекта.

5.Възнаграждението по т. 5 се изплаща на период от три месеца за отработените, отчетени и приети от Координатор "Техническо и финансово изпълнение – РУО - Сливен" астрономически часове. Часовата ставка се определя в размер на 10 лв. за отработен астрономически час и не включва дължимите от работодателя осигурителни и здравно-осигурителни вноски.

(2) За участие в екипите за съвместна работа на институциите по обхващане и задържане на деца и ученици в задължителна предучилищна и училищна възраст, за действително посещение отразено в протокол – 3 лв .

XVI. ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. Настоящите Вътрешни правила са разработени на основание чл. 37 от Кодекса на труда, Наредба № 4/20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда (ДВ бр. 34 от 28.04.2017 г. в сила от 01.01.2017); изменена и допълнена Д.В.бр. 76 /2017 г. изменена и допълнена Д.В.бр. 8 от 2019 г. . изменена Д.В.бр. 7 от 2020 за нормиране и заплащане на труда и КТД) № ДО1 -10/ 11.06.2018 г. и Анекс № ДО1-216/ 29.11.2018 г.; Анекс № ДО1-236/ 12.11.2019 г. Анекс ДО1-30/31.03.2025 г. към КТД ДО1-415 от 28.12.2023 г.

§ 2. Настоящите правила се обсъждат със синдикатите и се довеждат до знанието на всички служители, които се запознават с тях срещу подпис.

§ 3. Настоящите правила са утвърдени от директора и синдикатите 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 момента на подписване. **Приети на Общо събрание, Решение № 2,**

Протокол № 1/17.10.2025 г. Утвърдени със Заповед № 51/17.10.2025 г.

Запознати с Вътрешните правила за организацията на работната заплата:

№	Име, фамилия	Държава	Подпис