



ДЕТСКА ГРАДИНА № 4



6400 Димитровград, ул. "Капитан Петко Войвода" №19, тел: 0391/6 46 51,
e-mail: odz4_dimitrovgrad@abv.bg

Утвърждавам:

Т. Александрова

Директор на ДГ № 4

Заповед № 654/24.04.2025г.

Протокол на ПС №6/24.04.2025г.

Съгласувано:

С. Маразова

Председател на

Независим учителски

синдикат към КНСБ

Съгласувано:

Д. Димитрова

Председател на

Синдикат „Образование“

към КТ „Подкрепа“

Счетоводител:

Р. Георгиева

ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА

АКТУАЛИЗАЦИЯ ОТ 01.01.2026Г. В ЕВРО

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл.1. /1./ Настоящите Вътрешни правила за работна заплата уреждат организацията на работната заплата на работещите по трудово правоотношение в ДГ № 4 гр. Димитровград.

/2/. Определянето на работната заплата е в съответствие с:

2.1. Кодекса на труда;

2.2. Закон за изпълнение на държавния бюджет.

2.3. Наредба № 4 от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда, изм. от 01.01.2025г.

2.4. Наредба № 14 от 16 ноември 2016 г. За представителното облекло на лицата от институциите в системата на предучилищното и училищното образование

2.5. ПМС № 243/13.11.2025г. за определяне размера на МРЗ за страната на 620,2 евро от 01.01.2026г.

2.6. Закон за бюджета на държавното обществено осигуряване за 2025 г.

2.7. Колективен трудов договор за системата на предучилищното и училищното образование № Д01-415 от 28.12.2023 г.

2.8. Анекс Д01-30/31.03.2025г. към КТД Д01-415/28.12.2023г. за системата на предучилищното и училищното образование.

2.9. ЗПУО.

2.10. Наредба № 15/22.07.2019г. за финансиране на институциите в системата на предучилищното и училищно образование.

2.11. Наредба за структурата и организацията на работната заплата.

2.12. Наредба за приобщаващото образование.

2.13. Механизъм за съвместна работа на институциите по обхващане и включване в образователната система на деца и ученици в задължителна предучилищна и училищна възраст.

/3/. Правилата се допълват, изменят и утвърждават от директора в съответствие с приетата нормативна уредба.

Чл.2. С настоящите правила се определят:

1. Общите положения за организацията на работната заплата.

2. Условията, реда и начините за формиране на средствата за работна заплата;

3. Условията и реда за определяне и изменение на основните месечни заплати;

4. Видовете и размерите на допълнителните възнаграждения и условията за тяхното получаване;
5. Реда и начините за изчисляване на брутната месечна заплата;
6. Начина на формиране на отчета на средствата за работна заплата за текущо възнаграждение;

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

II. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ ЗА ОРГАНИЗАЦИЯ НА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл.4. Персоналът в ДГ № 4, е педагогически и непедагогически.

/1/. В групата на педагогическите специалисти се включват следните длъжности:

1. Педагогически специалисти с ръководни функции – директор.
2. Педагогически специалисти - учител, старши учител, главен учител, логопед, ресурсен учител, треньор по футбол, треньор по плуване.

/2/. В групата на непедагогическия персонал се включват длъжности, групирани в три групи:

1. Специалисти с административно-финансови функции – счетоводител.
2. Специалисти с административно-стопански функции - ЗАС.
2. Помощно-обслужващ персонал – помощник възпитател, готвач, помощник готвач.
3. Работници – работник поддръжка.

III. УСЛОВИЯ, РЕД И НАЧИНИ НА ФОРМИРАНЕ НА СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл. 5. /1/ Директорът на ДГ № 4, прилагащ системата на делегираните бюджети, самостоятелно определя числеността на персонала и конкретните размери на индивидуалната основна месечна работна заплата на персонала, съобразно нормативната уредба, настоящите правила, споразуменията между социалните партньори и съобразно бюджета на детската градина.

/2/ Ако в нормативен акт бъде предвиден друг ред за формиране на средствата за работна заплата, то той се прилага от момента, определен в нормативния акт.

/3/ Длъжностното щатно разписание се утвърждава от директора при изготвяне и актуализация на Списък – Образец № 2, при промяна

числеността на педагогическия или непедagogически персонал в детската градина.

/4/ Поименното щатно разписание се утвърждава от директора на детската градина при всяка промяна на работната заплата.

Чл. 6. Средствата за работна заплата за съответен период се използват за определяне и изплащане на:

1. Основни месечни работни заплати на заетите по трудов договор.
2. Допълнителни трудови възнаграждения с временен характер.
3. Други трудови възнаграждения по КТ, по друг закон или нормативен акт, с колективен трудов договор и/или с настоящи правила, и/или с индивидуален трудов договор.
4. Граждански договор.

IV. УСЛОВИЯ И РЕД ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ОСНОВНИТЕ МЕСЕЧНИ ЗАПЛАТИ

Чл. 7. /1/. Конкретните размери на индивидуалните месечни основни заплати на работещите по трудово правоотношение се договарят и определят с индивидуалните трудови договори в рамките на средствата за работна заплата по ред и начин, утвърдени с наредба на министъра на образованието и науката.

/2/ Индивидуалният размер на основната месечна заплата на работещите по трудово правоотношение при пълно работно време не може да бъде по-нисък от началната основна месечна заплата за заеманата длъжност, определена с нормативен акт.

/3/ В рамките на средните брутни работни заплати може да бъдат определени по-високи основни месечни работни заплати от тези, определени с нормативен акт.

/4/ Минималният размер на основните месечни работни заплати на педагогическите специалисти, считано от 01.01.2026 г. се определя на:

1. Педагогически специалисти с ръководни функции:

а) Директор – 1344,70 евро

2. Педагогически специалисти:

а) Учител – 1089,57 евро.

б) Старши учител – 1123,82 евро.

в) Главен учител – 1167,28 евро.

3. Начална основна месечна заплата на лица, които не отговарят на изискванията за заемане на учителско място, се определя в процент към основната заплата, определена за “учител” с висше образование - магистър или бакалавър, както следва:

образователна степен “магистър” или “бакалавър” – **80 на сто.**

средно специално и средно общо – **65 на сто.**

4. Минималният размер на основната заплата за работниците и служителите от непедagogическия персонал считано от 01.01.2025 г. се определя на:

1. За длъжността Главен счетоводител – 180% от МРЗ = 1116,36 евро
2. За длъжността „Помощник възпитател“ със свидетелство за професионална квалификация образец 3-54 и 3-54 В – 132% от МРЗ = 818,66 евро.
3. За длъжността Счетоводител – 135% от МРЗ = 837,27 евро.
3. За длъжността „Работник поддръжка“ – 110% от МРЗ = 682,22 евро.
4. За длъжността „Готвач“ – 110% от МРЗ = 682,22 евро. /700,00 евро/
5. За длъжност Помощник възпитател без професионална квалификация – 110% от МРЗ = 682,22 евро.
6. За длъжността Помощник възпитател с удостоверение за професионално обучение образец 3-37 и 3-37В 120% от МРЗ = 744,24 евро.

Чл. 8. За стаж по специалността се признава времето, през което лицето е работило по трудово и служебно правоотношение:

/1/. При определяне продължителността на трудовия стаж и професионален опит, за които се заплаща 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 юли 2007 година по трудово или служебно правоотношение.

/2/. Зачита се трудовият стаж, придобит след 01 юли 2007 година в друго предприятие на сходна или със същия характер работа или професия, съгласно чл. 12, ал. 4 от Наредбата за структурата и организация на работната заплата.

/3/. Признаването на преходен трудов стаж на работника или служителя съгласно настоящите вътрешни правила за работна заплата се допуска при условие, че работодателят е конкретизирал кой трудов стаж е със сходна или със същия характер работа или професия. Приложение № 3.

Чл. 9. 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 служителът 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, ал. 2 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.

Чл. 10. Елементите на brutното трудово възнаграждение, от които се изчислява възнаграждението за платен годишен отпуск по чл. 155 или обезщетенията по чл. 224 от Кодекса на труда, са:

1. Основното трудово възнаграждение за отработеното време,
2. Допълнителните трудови възнаграждения, които имат постоянен характер, които са:
 - а) за придобит трудов стаж и професионален опит /ТСПО/.
 - б) за по-висока лична квалификация на лице с професионално-квалификационна степен.
3. Допълнителното трудово възнаграждение, които имат временен характер:
 - а) при вътрешно заместване по чл. 259 от Кодекса на труда. /лекторски/.
 - б) суми за работа с деца със СОП.
 - в) работа по Механизъм за съвместна работа на институциите по обхващане, включване и предотвратяване на отпадането от образователната система на деца и ученици в задължителна предучилищна и училищна възраст.
 - г) работа в детска ясла.
 - д) работа с деца в самостоятелна организация на обучение.

Чл. 11. Формираните съгласно правилата, месечни индивидуални работни заплати се изплащат на две части, както следва:

1. Заплати – до 10 -то число на месеца, през който е положен трудът и за който се начислява работна заплата.
2. Аванс – до 20 -то число на текущия месец.

Чл.12. /1/. Изменения на основните месечни заплати се извършва при:

1. Промяна с нормативен акт на основна заплата за заеманата длъжност;
2. Преминаване на друга длъжност ,
3. Промяна в образователната степен,

4. В други случаи, при спазване разпоредбите на чл. 118, ал. 3 и чл. 119 от Кодекса на труда.

/2/. Измененията на основните заплати по алинея 1 т. 3 се извършва след представяне на документ, удостоверяващ наличието на условието, като заплащането се променя от месеца следващ представянето на документа.

/3/ Индивидуалните основни заплати се договарят между директора и работещите по трудово правоотношение, в рамките на средствата за работна заплата.

/4/ Основната заплата на директора се изменя съгласно Заповед на Кмета на Община Димитровград и Вътрешни правила за определяне на заплатите на директорите.

V. ВИДОВЕ И РАЗМЕРИ НА ДОПЪЛНИТЕЛНИТЕ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И УСЛОВИЯТА ЗА ТЯХНОТО ПОЛУЧАВАНЕ

Чл. 13. /1/ Работниците и служителите, работещи по трудово правоотношение, получават допълнително възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит в размер на 1% от индивидуалната основна заплата за всяка година трудов стаж, по смисъла на чл. 8 от настоящите вътрешни правила.

/2/ Допълнително трудово възнаграждение на директора за придобит трудов стаж и професионален опит в размер на 1% за всяка година придобит трудов стаж и професионален опит.

Чл.14. Допълнителното трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда на персонала, се изплаща от бюджета на ДГ № 4, с изключение на директора, чието възнаграждение е от бюджета на Община Димитровград.

/1/ За педагогическия персонал въз основа на оценяване, извършено по показатели съгласно Наредба 4/2017 за нормиране и заплащане на труда и критерии към тях, приети с решение на педагогическия съвет. **Приложение 1.**

/2/ При извършване на оценяването по реда на ал. 1 броят на точките към показателите в приложение № 1 може да се коригира с решение на педагогическия съвет. Корекцията се извършва в рамките на общия брой от 100 точки и не може да надхвърля 20 % за всеки отделен показател. Решението за корекция на показателите се приема в срок до 30 септември

на учебната година, за която ще се извършва оценяването на постигнатите резултати.

/3/ Допълнителното трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда се изплаща на директорите въз основа на оценяване, извършено по показатели от Наредба 4/2017 за нормиране и заплащане на труда и критерии към тях, определени от Кмета на Община Димитровград и РУО на МОН гр. Хасково.

/4/ Резултатите от труда на педагогическите специалисти се оценяват след приключване на учебната година, но не по-късно от 30 октомври.

/5/ Допълнителното възнаграждение за постигнати резултати от труда се изплаща един път годишно.

/6/ Право на ДТВ за постигнати резултати от труда имат **непедагогически специалисти**, които имат действително отработено при същия работодател най-малко **152 дни за учебната година**, за която се отнася оценяването.

/7/ Средствата за ДТВ за постигнати резултати от труда на **непедагогическия персонал** се планират в рамките на бюджета, не по-малко от **2,5 %** и не повече от **3,0%** от годишния размер на средствата за работни заплати на непедагогическия персонал.

/8/ Оценяването на непедагогическия персонал се извършва от комисия по показатели и критерии, приети на общо събрание. **Приложение 2.**

Чл.15. /1/ Средствата за допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда на **педагогическите специалисти**, с изключение на директора, са включени в разходните стандарти за дете и са планирани в рамките на бюджета на ДГ № 4 в размер между **4,2 %** и не повече от **5 %** от годишния размер на средствата за работни заплати за финансовата година. /основание: чл. 25 ал. 1 и 2 от Наредба за изм. и доп. на Наредба № 4 от 19.09.2017 /ДВ. 76 / 2017г/ и КТД за системата на предучилищното и училищното образование № Д01-415/28.12.2023г. г.

/2/ Размерът на допълнителното възнаграждение за постигнати резултати от труда на директора на ДГ № 4 се определя от Кмета на Община Димитровград и началника на РУО гр. Хасково.

Чл.16. (1) Право на допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда имат лицата от **педагогическия персонал**, които са в трудови правоотношения с ДГ № 4 към 31.05. и имат действително отработени дни в детското заведение най-малко 6 месеца за учебната година, за която се отнася оценяването /без дните на болнични, повече от 21 работни дни/.

(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 6 месеца за учебната година при същия работодател.

(3) Оценяването на резултатите от труда за тези лица се извършва за периода преди прекратяване на трудовото правоотношение, а размерът на допълнителното им възнаграждение се определя по реда на чл. 21 ал.1 и 3 и се изплаща като дължима сума за изминал период от време.

(4) Лицата, работещи на по 1/2 щат имат право по 50 % от размера на сумата.

Чл.17. (1) Средствата за допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година на педагогическите специалисти и непедагогическия персонал, с изключение на директора, са включени в единните разходни стандарти за едно дете и се планират в рамките на бюджета на детската градина. Редът за определяне и начисляване се определят от Вътрешни правила приети на педагогически съвет.

(2) Размерът на допълнителното трудово възнаграждение се определя със заповед на директора на ДГ № 4 а изплащането му се извършва до един месец от издаване на заповедта.

Чл.18. (1) Оценяването на постигнатите резултати от труда на учителите в ДГ № 4 се извършва от комисия. Броят на членовете, състава на комисията и председателят ѝ се избират на педагогически съвет.

(2) Оценяването на постигнатите резултати от труда на членовете на комисията се извършва от директора на ДГ № 4.

Чл.19. (1) При реализирани финансови икономии от Фонд работна заплата и при липса на неразплатени разходи от БДД на ДЗ, директорът на ДГ №4 определя допълнително материално стимулиране (ДМС), увеличава работните заплати за целия персонал, като издава заповед за това.

(2) Средствата се изплащат на служителите и работниците, които са в трудови правоотношения към датата на изплащането и имат най-малко 3 месеца непрекъснат трудов стаж в ДГ №4.

(3) Лицата, работещи на по 1/2 щат имат право по 50% от размера на средствата за ДМС.

Чл.20. Допълнително трудово възнаграждение по силата на чл. 14 до 20 за допълнително материално стимулиране по чл. 22, **не се определя при:**

- а) Наложено на лицето дисциплинарно наказание по чл.188 от КТ до изтичане на срока на наказанието.
- б) Постъпили писмени жалби срещу лицето.
- в) Недобросъвестно стопанисване от лицето на материалната база на ДГ № 4.
- г) Неизпълняване на поставените задачи от директора на ДГ №4.
- д/ Протоколи от контролната дейност на директора с негативни констатации.

Чл. 21. СБКО се изплаща при срок на трудовия договор над 1 отработен месец в размер на 3 % от ОРЗ за месеца. Начинът на разпределение се определя по решение на общото събрание и важи за една календарна година.

Чл. 22. В рамките на годишния бюджет за РЗ , за съответната календарна година се определя допълнително възнаграждение за официални празници до три пъти годишно:

- за Деня на българската просвета и култура и на славянската писменост
- за началото на учебната година
- за Коледа

/1/. ДТВ се определя в размер не по-малко от една МРЗ за страната за работниците и служителите, разпределена на три плащания.

(2) Конкретният размер на допълнителното възнаграждение се определя със заповед на директора, м. май, м. септември и м. декември на календарната година **в рамките на утвърдените с бюджета средства за работни заплати.**

(3). 1. Право на ДТВ имат работници и служители в ДГ №4, **които нямат наложени дисциплинарни наказания по чл. 188 КТ и са в трудови правоотношения към: 01 май; 01 септември; 01 декември на съответната календарна година и имат отработени при същия работодател най-малко 124 дни за педагогически специалисти за учебната година, и непедagogически специалисти които имат действително отработени дни при същия работодател най-малко 152 дни за учебната година за която се отнася оценяването.**

4. Когато се ползва отпуск поради епидемии, не се намаляват дните и не се ограничава ползването на ДТВ.

5. Болничните дни не се зачитат за отработени дни.

/2/. На служителите участвали в съвместна работа по Механизма за обхващане и задържане в образователната система на децата и учениците в задължителна предучилищна възраст, се предвижда да получават допълнително възнаграждение. Размерът се определя въз основа на протокол за извършено посещение, като лекторски час.

/3/. За работа в детска ясла по един час седмично се заплаща лекторско възнаграждение.

/4/. За извършване на входяща и изходяща диагностика на деца на самостоятелна форма на организация се заплаща по един лекторски час на всеки учител от групата за всяко дете.

/5/. Оставащите финансови средства в параграф 1 от бюджета на ДГ № 4 към месец декември на текущата година, се разпределят като 13-та заплата на директора, учителите и непедagogическия персонал. Конкретният индивидуален размер на допълнителната заплата се определя пропорционално на съответната основна работна заплата, в зависимост от общия размер на оставащите средства.

/6/. ДГ № 4 има програмен продукт, с цел равномерно разпределение на средствата от 13-тата заплата и допълнителното трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда назад в месеците през годината.

/7/. Лицата, които работят при **непълно работно време** с продължителност 4 (четири) часа, получават 50 на сто от допълнителното трудово възнаграждение, определено за съответната длъжност.

Чл. 23. Учебен час над минималната норма задължителна преподавателска работа **/лекторски час/** без учебните часове по заместване на отсъстващ учител, за членовете на организациите, страни по КТД, от педагогическия персонал се заплаща, както следва:

- За учител с висше образование и образователно-квалификационна степен магистър или бакалавър – не по-малко от 5,99 евро.
- За педагогически специалист притежаващ квалификация „Учител“, но не отговарящ на изискването за заемане на конкретната длъжност – не по-малко от 4,91 евро.
- За педагогически специалист със средно образование – не по-малко от 4,40 евро.

Чл. 24. За по-висока лична квалификация:

- 1.) За ПКС не по-малко от:

- Пета – 19,43 евро.
- Четвърта – 22,50.
- Трета – 31,70 евро.
- Втора – 44,49 евро.
- Първа – 57,78 евро.

Вътрешни правила за работна заплата стр.12

2.) Допълнителното възнаграждение за придобита професионално-квалификационна степен, е с постоянен характер и се изплаща на педагогическите специалисти от началото на месеца, следващ датата на представяне на документ, удостоверяващ придобиването ѝ.

Чл.25. Допълнително трудово възнаграждение по международни, европейски и национални проекти и програми на педагогическите специалисти, включително на директора и счетоводителя - за управлението и изпълнението им, както и при техническото и финансовото им изпълнение по реда и условията на съответния проект или програма:

1. Проект „Силен старт“.
2. Проект Физическо възпитание и спорт.
3. НК ПУДООС „Обичам природата и аз участвам“.
4. НП „Без свободен час“- труд. възнагр. 5,99 евро. за отработен час.
5. НП Информационни и комуникационни технологии / ИКТ / в системата на предучилищното и училищно образование.
6. НП „Квалификация на педагогическите специалисти“.
7. НП „Оптимизиране на вътрешната структура на персонала.“
8. НП „Безопасност на движението по пътищата.“

Чл.26. /1/. Допълнително трудово възнаграждение за работа с деца със СОП на учители не по-малко от 19,43 евро месечно. Възнаграждението се изплаща за действително отработено време през периода на учебните занятия.

/2/. Право на възнаграждението имат педагогическите специалисти, на които работата на ученици със СОП не произтича от преките служебни задължения.

/3/. На помощник възпитателите, в чиито групи има деца със СОП не помалко от 18 лв. за действително отработено време.

/4/. За времето от 01.06. до 14.09. получават възнаграждение за брой дни, в които дете със СОП е било на детска градина.

Чл. 27. Учителите получават допълнително трудово възнаграждение за водене на задължителна документация и за консултиране на родители, в размер на **12,28 евро.**, за реално отработено време.

Чл. 28. Годишните средства за квалификация се определят в размер не по-малък от **1,2 %** от годишните средства за работна заплата на педагогическия персонал и се предоставят за включването на педагогическите специалисти в квалификационни курсове, предварително съгласувани със социалните партньори, обсъждани на педагогически съвет и утвърдени от Директора.

Чл.29. Социално -битово и културно обслужване /СБКО/ в ДГ № 4 се финансира от средствата разчетени в делегирания бюджет в размер на **3 %** от годишния фонд работна заплата на персонала по трудово правоотношение. Начинът на изплащане на средствата за СБКО се определят с решение на общото събрание на учителите и служителите. Средствата за СБКО се изплащат за действително отработено време.

Чл. 30 (1) Непедагогическият персонал на ДГ № 4 получава сума за безплатна храна, в размер на **1,39 евро** дневно във вид на ваучери за реално отработени дни през месеца.

2. Педагогическият персонал получава сума за безплатна храна в размер на **1,02 евро.** за реално отработени дни през месеца.

Чл. 31. 1. Работодателят и първостепенните разпоредители с бюджет осигуряват средства за **представително облекло на педагогическите специалисти**, членове на синдикални организации, страни по договора в размер не по-малък от **230,00 евро.**

2. Работодателят и първостепенния разпоредител с бюджет осигуряват **безплатно работно облекло на работници и служители**, членове на синдикатите, в съответствие с Наредбата за безплатното работно облекло в размер не по-малък от **168,73 евро.**

3. Получилите представително облекло по ал. 1 нямат право на облекло по ал. 2.

4. При прекратяване на трудовото правоотношение педагогическите специалисти и непедагогическия персонал възстановяват стойността на работното или представително облекло, пропорционално на месеците, които не работят при същия работодател.

5. На заседание на Общото събрание се вземат решения относно вида и характеристиките на работното облекло, срока на износване, начина на закупуване.

Чл. 32. При прекратяване на трудовите правоотношения по чл. 328, ал. 1, т. 2 и т. 3 от КТ в рамките на утвърдената численост на персонала работодателят спазва следните условия:

1. Информира синдикатите за:

а/ причините и необходимостта от намаляване числеността на персонала,

б/ броя и длъжностите, подлежащи на съкращение,

в/ възможностите за пренасочване на освободения персонал на други работни места в ДГ № 4.

2. Не се прекратяват трудовите правоотношения на работници и служители в трудоспособна възраст по чл. 328, ал. 1, т. 2 и т. 3 от КТ, ако по същите специалности има работни места, които се заемат от пенсионери.

3. Прекратяват се трудовите правоотношения на работници и служители по чл. 328, ал. 1, т. 2 и т. 3 от КТ след предварително съгласие на синдикалните организации в ДГ № 4.

Чл. 33. За работниците и служителите членове на синдикални организации срокът на предизвестие при прекратяване на трудов договор по чл. 328, ал. 1, т. 1, т. 2, т. 3 и т. 10 от КТ е два месеца.

Чл. 34. На работници и служители, членове на синдикалните и работодателските организации, страни по договора, се изплаща обезщетение в следния размер:

/1/ На осн. чл. 222, ал. 1 от КТ – брутно трудово възнаграждение за срок от два месеца.

/2/ На основание чл. 222, ал. 3 от КТ – на педагогическите специалисти, когато през последните десет години от трудовия им стаж преди придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст са работили в организации и звена на бюджетна издръжка в сферата на образованието - 11,5 брутни работни заплати, 11 от които се изплащат по Национална програма, а 0,5 от работодателя.

/3/ На основание чл. 222 ал.3 от КТ – на непедagogическите специалисти, когато през последните десет години от трудовия им стаж преди придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст са работили при един и същ работодател в сферата на образованието - 8,5 брутни работни заплати.

/4/ При прекратяване на трудовото правоотношение поради болест на основание чл.325 т.9 и чл. 327 т.1 от КТ, работникът или служителят имат право на обезщетение в размер на брутното му трудово възнаграждение за 3 месеца, ако има най-малко 5 години трудов стаж и през последните 5 години не е получил обезщетение на същото основание.

VI. РЕД И НАЧИН ЗА ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА БРУТНАТА МЕСЕЧНА ЗАПЛАТА

Чл. 35. 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 по ВПРЗ.

Чл. 36. Възнаграждението за платен годишен отпуск се изчислява съгласно разпоредбите на Кодекса на труда.

Чл. 37. За определяне, изчисляване и изплащане на полагащите се брутни заплати на служителите за съответния месец отговарят лицата с функции по изпълнение на организацията на работната заплата, съответно счетоводител и директор.

Чл. 38. 1/ При изготвянето на работните заплати счетоводителят изготвя съответните ведомости – за аванс и заплати. Ведомостите се съхраняват 50 години в архива на ДГ № 4 и за тяхното съхранение отговаря лице определено със заповед на директора.

/2. Преди изплащане на съответните средства за работна заплата се спазва процедурата по СФУК.

Чл. 39. Ежемесечно счетоводителят отчита изразходваните средства в месечен отчет по параграфи и след подписване от директора го представя на първостепенния разпоредител с бюджет.

Чл.40. Периодично, най-малко един път в годината, счетоводителят извършва ревизия на процеса формиране, определяне, изчисляване и изплащане на работните заплати в ДГ № 4.

VII. САНКЦИИ И УДРЪЖКИ

Чл. 41. Удръжки от трудовото възнаграждение на работниците и служителите се осъществяват съгласно чл. 272 от КТ.

/1/. При осъществяване на ограничена имуществена отговорност по смисъла на чл. 210 от КТ, работникът и/или служителят отговаря за вредата която е причинил на

Детската градина по небрежност или по повод изпълнение на трудовите задължения, в размер на вредата, но не повече от уговореното месечно трудово възнаграждение.

/2/. На работник или служител, на когото с длъжностната характеристика е възложено да събира, съхранява, разходва или отчита парични и материални ценности, отговаря спрямо работодателя, в размерите определени в чл. 207 и 208 от КТ.

/3/. Освен посочените в КТ случаи, при неизпълнение на общите задължения по чл.126 от КТ и конкретните задължения, определени с индивидуалните длъжностни характеристики, ако в едномесечен срок от връчването на Заповедта от директора, работникът и служителят аргументирано не оспорят основанието или размера на отговорността, определената сума се удържа от трудовото възнаграждение.

VIII. ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

&,1. Настоящите Вътрешни правила влизат в сила от 01.01.2026 г.

&,2 Настоящите изменения през текущата година в нормативните документи се отразяват своевременно в настоящите Вътрешни правила по предложение на работна група с участие на председателите на синдикалните организации в ДГ № 4, под ръководството на счетоводителя.

&,3 Неразделна част от настоящите вътрешни правила е *Приложение 1 и Приложение № 2* – Критерии за оценка на постигнати резултати от труда на педагогическите специалисти и непедагогическия персонал.

&, 4 Приложение № 3 – Трудов стаж със сходна или със същия характер работа или професия.