

Детска градина „Максим Горки“

✉ гр. Кърджали– 6600, ул. “Джебелска” № 1, ☎ 0361/ 65339,
e-mail: nina_ivanova6666@abv.bg

УТВЪРЖДАВАМ: 

Директор: /Нина Иванова/

Заповед № 51 от 30.09.2025г.

ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА ОРГАНИЗАЦИЯ НА РАБОТНА ЗАПЛАТА В ДГ „МАКСИМ ГОРКИ“, ГР. КЪРДЖАЛИ

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 разпределяне на средствата за работна заплата;
- определяне и изменение на основните работни заплати по длъжности и работни места;
- формиране на индивидуалните работни заплати в зависимост от количеството и качеството на вложения труд и средствата в делегирания бюджет на ДГ „Максим Горки“;
- определяне на видовете и размерите на допълнителните трудови възнаграждения, прилагани в образователната институция за педагогическия и непедагогическия персонал;
- регламентиране реда и начина за изплащане на заплатите на работниците и служителите.

Правилата са разработени на база:

1. Кодекс на труда
2. Закон за изпълнение на държавния бюджет на Република България за 2025 година
3. Наредба за изменение и допълнение на Наредба № 4 от 2017 г. за нормиране и изплащане на труда (МОН)
4. Постановление № 193 от 12.10.2023 г. за определяне нов размер на минималната работна заплата за страната
5. Колективен трудов договор за системата на предучилищното и училищното образование № ДО1-415/28.12.2023 г.

(2) Правилата не могат да противоречат на нормативните актове. Те се допълват, изменят и утвърждават от директора в съответствие с приетата нормативна уредба.

(3) Вътрешните правила за работна заплата са основен трудов стандарт и вътрешен акт на образователната институция по смисъла на чл. 37 от Кодекса на труда.

(4) Настоящите правила не се прилагат спрямо лица, които предоставят услуги на работодателя по граждански договори.

Чл. 2. (1) Тези вътрешни правила имат за цел:

1. Конкретизиране на нормативните разпоредби в сферата на заплащането, съобразени с условията и целите на ДГ „Максим Горки“, както и с клаузите от колективния трудов договор, касаещи работните заплати и стимулирането на работещите.
2. Създаване на стимули и предпоставки за повишаване на ефективността и разширяване на дейността на институцията.
3. Стимулиране на усъвършенстването на организацията на труда, производството и управлението.
4. Поддържане на високо качество на изпълняваните функции, в съответствие с действащото законодателство.

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 разпределяне на средствата за работна заплата;
- определяне и изменение на основните работни заплати по длъжности и работни места;
- формиране на индивидуалните работни заплати в зависимост от количеството и качеството на вложения труд и средствата в делегирания бюджет на ДГ „Максим Горки“;
- определяне на видовете и размерите на допълнителните трудови възнаграждения, прилагани в образователната институция за педагогическия и непедагогическия персонал;
- регламентиране реда и начина за изплащане на заплатите на работниците и служителите.

Правилата са разработени на база:

1. Кодекс на труда
2. Закон за изпълнение на държавния бюджет на Република България за 2024 година
3. Наредба за изменение и допълнение на Наредба № 4 от 2017 г. за нормиране и заплащане на труда (МОН)
4. Постановление № 193 от 12.10.2023 г. за определяне нов размер на минималната работна заплата за страната
5. Колективен трудов договор за системата на предучилищното и училищното образование № ДО1-415/28.12.2023 г.

(2) Правилата не могат да противоречат на нормативните актове. Те се допълват, изменят и утвърждават от директора в съответствие с приетата нормативна уредба.

(3) Вътрешните правила за работна заплата са основен трудов стандарт и вътрешен акт на образователната институция по смисъла на чл. 37 от Кодекса на труда.

(4) Настоящите правила не се прилагат спрямо лица, които предоставят услуги на работодателя по граждански договори.

Чл. 2. (1) Тези вътрешни правила имат за цел:

1. Конкретизиране на нормативните разпоредби в сферата на заплащането, съобразени с условията и целите на ДГ „Максим Горки“, както и с клаузите от колективния трудов договор, касаещи работните заплати и стимулирането на работещите.
2. Създаване на стимули и предпоставки за повишаване на ефективността и разширяване на дейността на институцията.
3. Стимулиране на усъвършенстването на организацията на труда, производството и управлението.
4. Поддържане на високо качество на изпълняваните функции, в съответствие с действащото законодателство.

5. Определяне на видовете и размерите на допълнителните възнаграждения и условията за тяхното получаване.
6. Гарантиране на справедливи и обективни правила при определяне на индивидуалните работни заплати.
7. Посочване на ясни критерии за промяна на индивидуалните трудови възнаграждения.
8. Недопускане на неравностойно третиране при определяне или изменение на индивидуалните възнаграждения.
9. Поддържане на висока конкурентоспособно на образователната институция.

РАЗДЕЛ ВТОРИ

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ ЗА ОРГАНИЗАЦИЯТА НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА

В ДЕТСКА ГРАДИНА „МАКСИМ ГОРКИ“

Чл. 3. (1) Работната заплата на педагогическите специалисти и непедagogическия персонал в ДГ „Максим Горки“, функционираща като **самостоятелно юридическо лице с делегиран бюджет**, се определя съгласно:

- Наредба № 4 от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда,
- Закона за предучилищното и училищното образование,
- Кодекса на труда,
- действащите колективни трудови договори,
- длъжностните характеристики,
- утвърдения Списък-образец № 2,
- индивидуалните трудови договори,
- възможностите на делегирания бюджет на институцията.

(2) Системите за заплащане са следните:

3.1. За педагогическите специалисти – повременна система на заплащане, основана на:

- годишната норма за преподавателска заетост;
- квалификационната степен и трудовия стаж;
- допълнителни възложени дейности съгласно индивидуалния трудов договор и длъжностната характеристика.

3.2. За непедagogическия персонал – повременна система на заплащане, в зависимост от:

- длъжностната характеристика;
- функционалните задължения;
- режима на работа и утвърдената длъжностна щатна разпис.

3.3. Основната месечна работна заплата се определя за пълен работен месец и нормално законоустановено работно време и не може да бъде по-ниска от минималната месечна работна заплата, определена с акт на Министерския съвет.

(3) При наличие на допълнителни финансови средства по делегирания бюджет и/или от други източници (дарения, проекти, спестени средства и др.), работната заплата може да бъде повишена чрез:

1. определяне на допълнително трудово възнаграждение;
2. индивидуални и/или групови бонуси и премии;
3. вътрешна система за оценка и стимулиране на персонала, утвърдена със заповед на директора след решение на Педагогическия съвет.

(4) В групата на **педагогическите специалисти** се включват следните длъжности:

1. **с ръководни функции** – директор;
2. **педагогически специалисти** – учител, старши учител, логопед, психолог, ресурсен учител, педагог и др.

(5) В групата на **непедагогическия персонал** се включват длъжности като:

- помощник-възпитател,
- касиер-домакин,
- готвач,
- помощник-готвач,
- перач,
- огняр,
- хигиенист (ако има назначен),
- портиер и др. съгласно щатното разписание.

РАЗДЕЛ ТРЕТИ

ФОРМИРАНЕ НА СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл. 4. Средствата за работна заплата в ДГ „Максим Горки“ се формират с оглед на осигурените условия за провеждане на образователния процес, съгласно държавните образователни стандарти и в рамките на делегирания бюджет.

Чл. 5.(1) Годишният размер на средствата за работна заплата се формира чрез натрупване от началото на годината, въз основа на:

- разчетената численост на персонала по делегирания бюджет (държавни дейности);
- утвърдените средни месечни брутни работни заплати на едно лице – педагогически и непедагогически персонал.

(2) Тези средства се използват за изплащане на:

- основни трудови възнаграждения;

- допълнителни трудови възнаграждения по Кодекса на труда, Наредба № 4/2017 г. за нормиране и заплащане на труда, други нормативни актове и индивидуални трудови договори.

(3) Директорът утвърждава длъжностното разписание и поименното щатно разписание в рамките на утвърдената численост и бюджета за съответния период.

(4) Длъжностното щатно разписание се утвърждава при изготвяне или актуализация на Списък-образец № 2, както и при промяна в числеността на персонала.

(5) Поименното щатно разписание се утвърждава при всяка промяна на работните заплати.

(6) Увеличение на работната заплата или на допълнителните възнаграждения се извършва със заповед на директора и допълнително споразумение към трудовия договор.

(7) Парични награди на служителите се определят в рамките на средствата по ал. 2 на настоящия член и на база ВПРЗ.

Чл. 6. (1) Средствата за заплати и други възнаграждения се включват в разходната част на бюджета по следните параграфи:

- §0100 – „Заплати на персонала“
- §0200 – „Други възнаграждения и плащания“

(2) В тези средства се включват:

1. Основни трудови възнаграждения

2. Допълнителни трудови възнаграждения, включително:

○ **С постоянен характер:**

- за трудов стаж и професионален опит;
- за придобита професионално-квалификационна степен (ако не е включена в основната заплата);
- за новопостъпили учители и придобита ПКС – начислява се от месеца, следващ представянето на съответния документ.

○ **С временен характер:**

- за работа над минималната преподавателска норма;
- за извънреден и нощен труд;
- за водене на задължителна документация и консултиране на родители (за реално отработено време);
- за работа по време на официални празници;
- за платен годишен и друг вид платен отпуск;
- за наставничество – при подпомагане на новоназначени учители (до 1 година);
- за работа с деца със специални образователни потребности (СОП);
- за участие в екипи за съвместна работа с институции по обхващане и задържане на деца и ученици в образователната система.

○ **Други възнаграждения:**

- за постигнати резултати от труда (при наличие на средства);
- за безплатна храна на непедагогическия персонал;

- допълнително възнаграждение в размер на една СБРЗ, разделено до три плащания (напр. за официални празници, начало на учебната година и др. – при възможност);
- еднократни възнаграждения в края на годината от икономии;
- обезщетения по Кодекса на труда, вкл. такива, договорени в индивидуалните трудови договори.

РАЗДЕЛ ЧЕТВЪРТИ

УСЛОВИЯ И РЕД ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ОСНОВНИТЕ МЕСЕЧНИ ЗАПЛАТИ

А) Минимална работна заплата

Чл. 7. Минималната основна месечна работна заплата за непедагогическия персонал в ДГ „Максим Горки“ се определя, както следва:

1. За членове на синдикатите по Колективния трудов договор (КТД), притежаващи съответната професионална квалификация:
 - а) За длъжности, **не изискващи образователна степен и професионална квалификация** – в размер на **минималната работна заплата (МРЗ)** за страната.
 - б) За длъжности „образователен медиатор“, „помощник-готвач“ и „помощник на учителя“ – не по-малко от **105% от МРЗ**.
 - в) За длъжности „готвач“, „огняр“, „охранител“ – не по-малко от **110% от МРЗ**.
 - г) За длъжност „помощник-възпитател“, без професионална квалификация – не по-малко от **110% от МРЗ**.
 - д) За длъжност „помощник-възпитател“, със свидетелство за професионална квалификация – не по-малко от **132% от МРЗ**.
 - е) За длъжности „домакин“, „касиер“, „технически секретар“, „завеждащ административна служба (ЗАС)“ – **120% от МРЗ**.
 - ж) За длъжности „библиотекар“, „счетоводител“, „финансов контролър“ – не по-малко от **135% от МРЗ**.
2. Условиата, посочени в букви б), в), д), е) и ж), се прилагат **само за служители**, които притежават съответното **свидетелство за професионална квалификация**.
3. За **несиндикални членове**, при нормално работно време и нормални условия на труд – **размерът на основната заплата е равен на минималната работна заплата за страната**.

Чл. 8. Минималният размер на основната месечна работна заплата за **педагогическия персонал – синдикални членове**, не може да бъде по-нисък от размерите, договорени в Колективния трудов договор № ДО1-415/28.12.2023 г., както следва:

- Учител, логопед, психолог, педагог, ресурсен учител – **2131 лв.**
- Старши учител/възпитател – **2198 лв.**
- Главен учител/възпитател – **2283 лв.**

- Директор – **2598 лв.**

Чл. 9. Изключения от минималните размери на основните месечни работни заплати за педагогическия персонал се допускат **само когато лицето не отговаря напълно на изискванията за заемане на длъжността**. В такива случаи размерът се определя като процент от основната месечна работна заплата (ОМРЗ) за длъжността „учител“ с висше образование, степен „магистър“ или „бакалавър“, както следва:

1. За лица с **висше образование** – степен „магистър“ или „бакалавър“ по **сходна хуманитарна специалност с педагогически профил, с придобита учителска правоспособност и уверение от висше училище за продължаващо обучение** по специалности ПУП, ПУПЧЕ, ПНУП или Педагогика – **85%** от ОМРЗ (при възможност и повече).
2. За лица с висше образование, **професионален бакалавър по сходна хуманитарна специалност**, с учителска правоспособност и уверение за продължаващо обучение – **80%** от ОМРЗ (при възможност и повече).
3. За лица със **средно образование**, които представят **уверение за продължаващо обучение** и предстоящо дипломиране по специалности ПУП, ПУПЧЕ, ПНУП или Педагогика – **70%** от ОМРЗ (при възможност и повече).
4. За лица с **висше образование** по специалност, **различна от педагогическите**, които се обучават във **втора магистратура** по специалностите ПУП, ПУПЧЕ, ПНУП, и са на етап **втора година, трети семестър** – **85%** от ОМРЗ (при възможност и повече).

Б) ОСНОВНИ РАБОТНИ ЗАПЛАТИ

Чл. 10. (1) Основните работни заплати представляват възнаграждение за изпълнение на трудовите задължения, **определени в длъжностните характеристики на заеманите работни места**. Те отразяват отговорностите и конкретните задачи, възложени в съответствие с прилаганите в образователната институция трудови стандарти, учебни програми, критерии и норми за количество и времетраене на работата, определени от директора като работодател.

(2) При повременната форма на заплащане, прилагана съгласно настоящите ВПРЗ, основната работна заплата съответства на 100% изпълнение на трудовите задължения с очаквано оптимално качество в рамките на уговореното работно време.

(3) Размерите на основните работни заплати за педагогическия и непедагогическия персонал са гарантирани и се определят в рамките на:

- утвърдените средни брутни работни заплати на едно лице;
- средствата за работна заплата по делегирания бюджет;
- оценка и степенуване на длъжностите с оглед на изискванията за заемането им, включително:

- сложност на труда – изисквания за образование, квалификация, опит, творчество, съвместяване на дейности;
- отговорност – за процеса, вземане на решения, материали и финанси, други лица или

звена;

- тежест на труда – смени, физическо натоварване, работна поза, ритъм, стресови фактори;
- работна среда – климатични условия, шум, вибрации;
- нормативна преподавателска натовареност;
- обоснована йерархия на функциите в учебния процес;
- актуализация на функциите и длъжностните характеристики;
- равенство при заплащане за равностоен труд;
- кадрова политика и развитие.

(4) Оценката и степенуването на длъжностите и на работещите служители, както и последващи изменения, се извършват от директора на образователната институция.

(5) Критерии за определяне на основната работна заплата:

- образование;
- професионален опит;
- творчество и инициативност;
- съвместяване на дейности;
- отговорност за трудовия процес;
- отговорност за безопасността на други лица;
- отговорност за комуникации и контакти;
- отговорност за материални средства и ресурси;
- отговорност за вземани решения.

(6) В образователната институция се извършва регулярна оценка на индивидуалното изпълнение на трудовите задължения съгласно длъжностната характеристика.

(7) По подадено заявление от педагогически специалист може да се извърши промяна на длъжността и съответно – на основната работна заплата при спазване на следните изисквания:

За заемане на длъжност „учител“:

- Висше образование – образователно-квалификационна степен „бакалавър“ или „магистър“;
- Придобита професионална квалификация „учител“.

За заемане на длъжност „старши учител“:

- Висше образование – ОКС „бакалавър“ или „магистър“;
- Професионална квалификация „учител“;
- Професионален опит – минимум 10 години учителски стаж;
- Придобити четвърта и пета професионално-квалификационна степен (ПКС).

За заемане на длъжност „главен учител“:

- Висше образование – ОКС „магистър“;
- Професионална квалификация „учител“;
- Професионален опит – минимум 10 години учителски стаж;

- Придобита трета професионално-квалификационна степен (ПКС).

(8) Основните заплати на педагогически специалисти, които надвишават минималните прагове за заеманата длъжност и отговарят на изискванията по ал. 7, не се променят, а подлежат на индексирание при наличие на средства в делегирания бюджет.

(9) При учители, които първоначално не отговарят на изискванията за заемане на длъжността, но впоследствие завършат висше образование с образователно-квалификационна степен „магистър“ и придобият професионална квалификация „детски учител“, основната заплата се актуализира след подаване на писмено мотивирано искане до директора и представяне на официален документ (диплома) от съответното висше училище.

В) БРУТНА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл. 11. Брутната работна заплата включва всички елементи, които са изрично определени с нормативен акт. Тя се формира от основната работна заплата и допълнителните трудови възнаграждения, които се изплащат задължително, както и от допълнителни възнаграждения, договорени по установения ред във вътрешните правила за работната заплата.

Чл. 12. Брутната работна заплата се състои от следните компоненти:

- Основна работна заплата, определена в съответствие с действащата нормативна уредба и приложимата система на заплащане на труда;
- Допълнителни трудови възнаграждения с постоянен характер, предвидени в Кодекса на труда и/или други нормативни актове (напр. за трудов стаж и професионален опит, квалификационна степен и др.);
- Допълнителни трудови възнаграждения с извънреден характер, определени в нормативен акт, колективен трудов договор или индивидуален трудов договор (напр. за извънреден труд, работа по време на празници, участие в проекти и др.).

Г) ИНДИВИДУАЛНА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл. 13. (1) Индивидуалната работна заплата по трудов договор се договаря между работодателя (директора) и работника или служителя в рамките на утвърдения по формула от първостепенния разпоредител с бюджетен кредит делегиран бюджет.

(2) При договарянето се вземат предвид изискванията за съответната длъжност, индивидуалните качества и предходният опит на работника или служителя, при спазване на реда и условията, предвидени в настоящите вътрешни правила.

(3) Работата по трудово правоотношение се възмездява от работодателя чрез заплата и обезщетения. Заплатата се договаря между страните в съответствие с приетата от работодателя система на заплащане.

(4) За новопостъпващи служители оценката за съответствие между изискванията на длъжността и индивидуалните качества и опит се извършва по документи. След изтичане на изпитателния срок може да се направи повторна преценка на фактическите качества, способности и професионални компетентности на служителя с оглед длъжностната характеристика.

Чл. 14. Месечните индивидуални работни заплати на учителите, работниците, специалистите, ръководните кадри и помощно-техническия персонал се обвързват с текущо постигнатите резултати по количествени, качествени и други параметри, върху които те имат пряко влияние.

Чл. 15. Месечните индивидуални работни заплати се формират:

- според определените минимални размери за новоназначени служители и за служители, възползвали се от правото си на пенсия;
- в по-високи стойности от минималните, когато бюджетът на институцията го позволява, при отчитане на всички необходими разходи за нормалното функциониране на учебния процес;
- при провеждане на обучение от разстояние в електронна среда поради епидемии, пандемии, енергийни кризи, въведено извънредно положение или други непреодолими събития, се изплаща допълнително трудово възнаграждение на педагогическите специалисти, провеждащи такова обучение, в размер на 30 лв. месечно като компенсация за разходи за консумативи.

Чл. 16. Когато по силата на нормативен акт на Министерския съвет, на колективен трудов договор или вътрешен акт на работодателя от определена дата са увеличени работните заплати, но служителят към тази дата или след нея е бил в платен отпуск и увеличението не е отчетено в базата за изчисление на възнаграждението за отпуска съгласно чл. 177 от Кодекса на труда, се извършва доплащане. Това доплащане се изчислява с процента на увеличение между новото и предходното брутно трудово възнаграждение по трудовия договор.

Чл. 17. Индивидуалната работна заплата, определена с трудовия договор, се гарантира от работодателя и не може да бъде намалена едностранно, освен в случаите, предвидени в Кодекса на труда или с изрично съгласие на работника или служителя.

Д) ЕДНОКРАТНО ДОПЪЛНИТЕЛНО ТРУДОВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ В КРАЯ НА ГОДИНАТА

Чл. 18. (1) В зависимост от разликата между планираните годишни средства за работна заплата в бюджета на образователната институция и действително изплатените средства за 12 месеца, работодателят определя размера на еднократното допълнително трудово възнаграждение (ДТВ).

(2) Оценката на служителите за определяне на индивидуалния размер се извършва от комисия, назначена със заповед на директора, по ред и критерии, регламентирани в настоящите правила:

- действително отработено време;
- средна месечна посещаемост;
- натовареност на групите;
- работа с деца със специални образователни потребности (СОП);
- заемана длъжност и поети допълнителни отговорности;
- спазване на Етичния кодекс;
- спазване на Правилника за вътрешния трудов ред на детската градина.

(3) Дейности, които се стимулират:

- методически разработки за усъвършенстване на възпитателно-образователния процес;
- прилагане на нови, нетрадиционни методи и техники за обучение – работа с интерактивна дъска, презентации и други;
- участие в разработване и реализиране на проекти, свързани с дейността на детската градина, подобряване на материално-техническата база, интериора и екстериора;
- участие в концертни изяви на децата на ниво детска градина, район, община;
- реално изработено време.

(4) В оценяването от комисията участват само служители, които не са в процес на прекратяване на трудовото си правоотношение с детската градина.

(5) Комисията включва представители на всички категории персонал – педагогически, непедagogически и представител на социалните партньори.

(6) Размерът на ДТВ се съгласува с председателя на синдикалната организация в детската градина.

(7) Дейности, които се санкционират:

- неспазване на задълженията, произтичащи от Правилника за вътрешния трудов ред и длъжностната характеристика;
- нарушаване на процедурите за вземане на решения;
- отказ от изпълнение на управленски решения поради несъгласие;
- действия, нарушаващи Етичния кодекс и емоционалния климат в екипа – обиди, интриги, клюки, коментари, уронващи достойнството;
- промени в работния график и замествания, несъгласувани с директора;
- ненавременна или неточно водена на счетоводна и финансова документация;
- забавено или некоректно подаване на искана от директора информация – справки, анкети, отчети;
- използване на мобилен телефон по време на работа, съвещания, срещи.

(8) Служители, на които е наложено дисциплинарно наказание с писмена заповед на директора в рамките на бюджетната година, в която се изплаща ДТВ, не получават възнаграждение по този член.

(9) За да получат ДТВ, служителите трябва да бъдат в трудово правоотношение с детската градина към датата на заповедта за разпределение на средствата.

(10) Изплащането на допълнително материално стимулиране (ДМС) на целия персонал в края на календарната година се извършва по реда на ПМС № 98/07.07.2023 г. за работа с деца и ученици от уязвими групи.

Критериите за определяне на индивидуалния размер на ДМС включват:

- участие в екипи за съвместна работа на институциите по обхващане и задържане на деца в образователната система – 15 лв. за всяко реално посещение, удостоверено с протокол;
- провеждане на информационни кампании сред родители и общественост относно интегрираното обучение на деца със СОП, увреждания или от етнически малцинства;
- работа с родителите за повишаване на тяхната ангажираност към образователния процес;
- преодоляване на стереотипи и дискриминационни нагласи спрямо различни етнически групи и деца със специфични потребности;
- участие в извънкласни дейности, отход и спорт в мултикултурна среда;
- допълнителна работа с деца със специални образователни потребности;
- насърчаване на талантиливи деца чрез участие в творчески прояви и сътрудничество с културни институции;
- активно включване на родителите и общността в живота на детската градина.

Е) РЕД И НАЧИН ЗА ИЗПЛАЩАНЕ НА РАБОТНИТЕ ЗАПЛАТИ

Чл. 19. (1) Месечните индивидуални работни заплати, формирани съгласно настоящите правила, както и полагащите се допълнителни трудови възнаграждения съгласно закон, индивидуален трудов договор, колективен трудов договор (КТД) и/или вътрешни правила, се изплащат еднократно до 10-то число на месеца, следващ отчетния.

Трудовото възнаграждение се превежда по банков път в посочена от служителя банкова сметка.

(2) Платените и неплатените отпуски се начисляват и заплащат след издаване на заповед от работодателя, на база подадено писмено искане от служителя. Изчисляването на сумите по време на платен отпуск се извършва съгласно чл. 177 от Кодекса на труда.

(3) Отпуски поради временна неработоспособност се оформят при представяне на болничен лист, издаден от компетентен медицински орган. Те се заплащат от Националния осигурителен институт (НОИ) по установения ред.

Осигуреното лице е длъжно да представи болничния лист или да уведоми работодателя до два работни дни от неговото издаване.

(4) За целите на коректното заплащане се изготвят формуляри за присъствие и действително отработено време на персонала.

(5) Обезщетения при прекратяване на трудовото правоотношение (включително при пенсиониране) се изплащат съгласно разпоредбите на Кодекса на труда и въз основа на писмена заповед на директора, в която е посочено правното основание.

Директорът има право да издаде заповед за изплащане на обезщетение след писмено запитване до НОИ относно правото на пенсиониране.

Служител може да се пенсионира след писмено заявено желание и деклариране, че има не по-малко от 10 години непрекъсната работа в системата на народната просвета в заведение с бюджетна издръжка, без преминаване към друг работодател в този период.

Ж) УДРЪЖКИ ПО ТРУДОВОТО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ

Чл. 20. Работодателят има право да извършва удържки от трудовото възнаграждение на работника или служителя без негово съгласие, съгласно чл. 272 от Кодекса на труда, в следните случаи:

- При надвзети суми, получени вследствие на техническа грешка;
- За плащане на дължими данъци, които съгласно данъчното законодателство подлежат на удържане от трудовото възнаграждение;
- За внасяне на задължителни осигурителни вноски;
- При наложени запори по съдебен ред;
- При други законосъобразно наложени запори;
- В случаите на ограничена имуществена отговорност по чл. 210 от Кодекса на труда;
- При констатирани нарушения и неспазване на изискванията за водене на задължителната учебна документация, съгласно Наредба № 8 от 11.08.2016 г. – за определен от директора период от време, може да бъде удържана сума в размер на 25,00 лв. месечно от възнаграждението на педагогическите специалисти.

РАЗДЕЛ ПЕТИ

ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗМЕНЯНЕ НА ДОПЪЛНИТЕЛНИТЕ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 21. На работниците и служителите (педагогически и непедagogически персонал) в образователната институция се заплащат допълнителни и други трудови възнаграждения в съответствие с разпоредбите на Кодекса на труда, Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, Наредба за работните заплати на персонала в звената от системата на предучилищното и училищно образование, КТД и настоящите ВПРЗ.

Чл. 22. (1) За придобит трудов стаж и професионален опит на работниците и служителите в образователната институция, членове на синдикалните организации, страни по КТД, се заплаща допълнително месечно възнаграждение към основното

месечно възнаграждение в размер на 1 процент от основното месечно трудово възнаграждение за всяка година придобит трудов стаж и професионален опит.

(2) На несиндикални членове се изплаща допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит в размер на 1 процент от основното месечно трудово възнаграждение за всяка година придобит трудов стаж и професионален опит. Правото за получаване на това възнаграждение възниква при трудов стаж, не по-малък от една година.

(3) Допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит се заплаща за действително отработено време в рамките на установената продължителност на работното време само по основното трудово правоотношение, а при непълно работно време - по всеки отделен трудов договор, до допълване на съответната месечна продължителност.

(4) При определяне на продължителността на трудовия стаж и професионален опит, за които се заплаща допълнително трудово възнаграждение се следва следния механизъм:

- стажът, признат по реда на Кодекса на труда, за времето, през което работникът или служителят е работил и продължава да работи в образователната институция, в т.ч. на различни работни места и длъжности;
- времето, през което работникът или служителят е работил в системата на образованието преди промяна на работодателя в случаите на чл. 123 и 123а от Кодекса на труда;
- времето, през което работникът или служителят е работил на трудово или служебно правоотношение до 01.07.2007 година в друго предприятие;
- трудовият стаж, придобит след 01.07.2007 г. в друго предприятие на сходна или със същия характер работа или професия, съгласно чл. 12, ал. 4 за структура и организация на работната заплата както следва:
 - за педагогическия персонал – в съответствие с чл. 19, ал. 1-4 от Наредба за пенсиите и осигурителния стаж, както и в други отрасли и дейности по специалността от висшето образование с придобита образователно-квалификационна степен „магистър“ или „бакалавър“ и „професионален бакалавър по...“, която ползва като учител;
 - за непедагогическия персонал – съгласно Национална класификация на професиите и длъжностите в Република България.

(5) Размерът на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит се изменя на период, не по-малък от една година придобит трудов стаж и професионален опит.

(6) Промяната в допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит се отразява с вътрешен нормативен акт – заповед и допълнително трудово споразумение.

Чл. 23. За отработен нощен час или за част от него между 22.00 и 06.00 ч. на работниците и служителите се заплаща допълнително трудово възнаграждение за нощен труд в размер, съгласно Кодекса на труда, но не по-малко от 2 лв. на отработен час за времето от 22.00 до 06.00 ч.

Чл. 24. (1) Допълнителното възнаграждение в случай на вътрешно заместване по чл. 259 от Кодекса на труда се определя с заповед от директора и допълнителен трудов договор в размер не повече от основната заплата за работното място (длъжността) по заместването и не по-малко от 80 процента от него при синдикални членове и 70

процента при несиндикални членове.

(2) Вътрешно заместване може да бъде осъществявано, както следва:

- за административна длъжност: ЗАС, технически помощник, касиер, домакин, касиер-домакин;
- за помощник-възпитател – помощник-възпитател, перач;
- за готвач: помощник-възпитател, перач;
- за длъжност учител детска градина: учител детска градина.

(3) Учебният час над нормата за задължителна преподавателска работа (лекторски час) на педагогическия персонал се заплаща в съответствие с КТД, както следва:

1. за учител с висше образование и образователно-квалификационна степен „магистър“, „бакалавър“ – не по-малко от 11,70 лв.;
2. за учител, притежаващ професионална квалификация „учител“, но неотговарящ на изискванията за заемане на конкретната длъжност – не по-малко от 950 лв.;
3. за учител със средно образование – не по-малко от 8,50 лв.;
4. Лекторските часове се изплащат до края на месеца, следващ този, през който са изработени.

Чл. 25. (1) В brutната работна заплата на персонала в образователната институция могат да се включват следните допълнителни трудови възнаграждения:

1. За педагогически специалисти, синдикални и несиндикални членове, работещи с деца със специални образователни потребности – 38 лева на месец като възнаграждението се изплаща за действително отработено време.
2. За професионално-квалификационна степен, свързана с изпълняваната работа на учител в образователната институция в размери, както следва:

2.1. За членове на синдикатите по КТД:

- за образователна и научна степен "доктор", свързана с изпълняваната работа на заеманата длъжност – 160 лева;
- за научна степен "доктор на науките", свързана с изпълняваната работа за заеманата длъжност – 195 лева;
- за професионално-квалификационни степени, свързани с изпълняваната работа за заеманата длъжност:
 - първа – 113 лева
 - втора – 87 лева
 - трета – 62 лева
 - четвърта – 44 лева
 - пета – 38 лева

Възнаграждението се изплаща от следващия месец на представяне на документа за придобита степен. Промяната в допълнителното трудово възнаграждение за придобита по-висока ПКС се отразява във вътрешен нормативен акт – заповед и допълнително трудово споразумение. Когато има правно основание за плащане едновременно на допълнително трудово възнаграждение за ПКС и образователна и научна степен „доктор“ или „доктор на науките“, се заплаща по-благоприятното трудово възнаграждение.

3. На учител, член на синдикатите по КТД и несиндикалните членове, за водене на документация и консултиране на родители и деца – 24 лева месечно. Възнаграждението се изплаща за действително отработено време. При констатирани нарушения във воденето на задължителната документация, директорът запазва правото си да отмени със заповед получаваната сума за определен период от време.
4. За безплатна храна дневно на непедагогическия персонал, синдикални и несиндикални членове – по 2,50 лева на ден.
5. Допълнително трудово възнаграждение за работа с деца със специални образователни потребности се изплаща на помощник-възпитателите в размер на 18 лева.
6. От 01.01.2025 година за наставничество на учители се заплаща 75 лева месечно на наставниците за срок от една учебна година за синдикални и несиндикални членове.
7. За участие в екипи за съвместна работа на институциите по обхващане и задържане в образователната система на деца в задължителна предучилищна и училищна възраст – за действително посещение, отразено в протокол – 15 лева при възможност.
8. На работниците и служителите, членове на синдикатите и работодателските организации, работещи на 1 ноември, се изплаща трудово възнаграждение, равно на удвоения размер на средно дневното брутно трудово възнаграждение.

Чл. 26. Положеният извънреден труд се заплаща с увеличение, както следва:

1. 50 процента – за работа през работните дни;
2. 75 процента – за работа през почивните дни;
3. 100 процента – за работа през дните на официалните празници.

Чл. 27. (1) Със заповед на директора, в рамките на годишния бюджет на ДГ „Максим Горки“, допълнителните трудови възнаграждения на работещите в системата на предучилищното образование се изплащат в три плащания. Педагогическият и непедагогическият персонал получават допълнителни трудови възнаграждения в размер на една средна брутна работна заплата (СБРЗ) за педагогическите специалисти и една СБРЗ за непедагогическите специалисти /при възможност/.

(2) При просрочени финансови задължения и неразплатени разходи или недостиг от средства за функциониране на детската градина и осигуряване на учебния процес в системата на делегирания бюджет, по утвърдените средства по формула за детската градина не се изплащат допълнителни средства, определени в ал. 1.

(3) Директорът определя максимална сума за всяка от двете групи персонал – педагогически и непедагогически.

(4) Критерии за определяне на допълнителните трудови възнаграждения са:

- ефективност на работата на всяко работно място;
- подадени жалби срещу служители;
- спазване на Правилника за вътрешния ред и длъжностна характеристика;
- констатирани нарушения;
- наложени наказания;
- действително отработени дни;
- комбинативност при изпълнение на допълнителни задачи;

- работа с родители.

(5) При наложени дисциплинарни наказания с писмена заповед на директора или констатирани нарушения на правилниците на ДГ в рамките на бюджетната година, в която се изплаща допълнителното трудово възнаграждение, служителят/работникът не получава възнаграждение по чл. 27.

(6) Допълнителното трудово възнаграждение се получава в пълен размер при отработено време за съответния период на календарната година в ДГ „Максим Горки“:

а) Когато отработеното време е по-малко от един месец, допълнително трудово възнаграждение не се получава;

б) Служителите, които работят в ДГ „Максим Горки“ на непълно работно време, получават допълнително трудово възнаграждение в процентно съотношение на почасовата си трудова заетост;

в) Допълнително трудово възнаграждение получава всеки работник и служител в трудово-правни отношения с детското заведение, с изключение на тези, които са в отпуск за отглеждане на малко дете, на основание чл. 164 от КТ, в неплатен отпуск за целия период, в който се изплаща ДТВ, или в отпуск за временна неработоспособност за съответния период от време;

г) Когато лицето работи едновременно по основно и по допълнително трудово правоотношение (при условията на чл. 110 или чл. 259 от КТ), това допълнително възнаграждение се получава само по основното трудово правоотношение.

(7) Служителите, на които се разпределят тези средства, трябва да са в трудово-правни отношения с детското заведение към датата на заповедта за отпускане на средствата.

Чл. 28. Директорът на детската градина може да определя и допълнителни персонални парични или предметни награди за постигнати високи резултати и ефективност при изпълнение на служебните задължения.

РАЗДЕЛ ШЕСТИ

ДОПЪЛНИТЕЛНО ТРУДОВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ПОСТИГНАТИ РЕЗУЛТАТИ

Чл. 29. (1) Допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година се изплаща на педагогическия и непедагогическия персонал в ДГ „Максим Горки“ въз основа на оценяване, извършено по показатели, съгласно Приложение № 4 от Наредба № 4/20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда и критерии към тях, приети с решение на педагогическия съвет.

(2) При извършване на оценяването по реда на ал. 1, броят на точките към показателите в Приложение № 4 може да се коригира с решение на педагогическия съвет в зависимост от вида и спецификата на детската градина, училището или обслужващото звено. 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 и се прилага при оценяването на постигнатите резултати от труда за следващата учебна година.

(3) Право на допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда имат лицата от педагогическия и непедагогическия персонал, които са в трудови правоотношения с детската градина и имат действително отработени при същия работодател най-малко 124 дни за учебната година за педагогическия персонал и най-малко 152 дни за непедагогическия персонал, за която се отнася оценяването (без различните видове отпуск).

(4) 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 в детското заведение.

(5) Резултатите от труда на педагогическия и непедагогическия персонал се оценяват след приключване на учебната година, но не по-късно от 1 октомври.

(6) Лицата, изпълняващи норма задължителна преподавателска работа в повече от една детска градина, получават допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда там, където е разкрито основното работно място, пропорционално на отработените часове.

Чл. 30. (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 или ученик и се планират в рамките на бюджетите на училищата, детските градини и обслужващите звена в размер между не по-малко от 4,5% и не повече от 5,0% от годишния размер на средствата за работни заплати на педагогическите специалисти.

(2) Средствата за изплащане на допълнителното възнаграждение за постигнати резултати от труда на директорите на институциите се осигуряват по бюджетите на първостепенните разпоредители с бюджет, чрез бюджета на МОН и се изплащат в зависимост от получения брой точки.

(3) Средствата за изплащане на допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от непедагогическите специалисти се планират в рамките на 3,0% и 3,5% от годишния размер на средствата за работни заплати на непедагогическите специалисти, при наличност на необходимите средства.

Чл. 31. Условия и ред за определяне на допълнителното трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда на педагогическите специалисти:

- Допълнителното трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година се изплаща на педагогическите специалисти в детската градина, с изключение на директора, въз основа на оценяване, извършено по показатели и критерии към тях, приети с решение на Педагогическия съвет.
- Допълнителното трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година се изплаща на директора на детската градина въз основа на оценяване, извършено по показатели и критерии към тях, определени от работодателя в зависимост от вида и спецификата на детската градина.
- Резултатите от труда на педагогическите специалисти се оценяват след приключване на учебната година.

- Средствата за допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година на педагогическите специалисти, 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 не по-малко от 4,2% и не повече от 5% от годишния размер на средствата за работни заплати на педагогическите специалисти.
- 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 Министерството на образованието и науката и се изплащат в зависимост от получения брой точки при оценяването.
- Средствата за изплащане на ДТВ за постигнати резултати от труда на непедагогическия персонал се планират в рамките на бюджета на детската градина в размер не по-малко от 2,5% и не повече от 3,5% от годишния размер на средствата за работни заплати на непедагогическия персонал.
- Право на допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда имат педагогическите специалисти, които имат действително отработени при същия работодател най-малко 124 дни за учебната година, и непедагогически специалисти, които имат действително отработени най-малко 152 дни за учебната година, за която се отнася оценяването.
- 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 най-малко 124 дни при същия работодател, и непедагогическия персонал – най-малко 152 дни.
- 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.
- Оценяването на постигнатите резултати от труда в детската градина се извършва от комисия, председател на която е директорът. Броят на членовете и съставът на комисията се избират от Педагогическия съвет.
- Оценяването на постигнатите резултати от труда на членовете на комисията се извършва от директора.
- Оценяването на постигнатите резултати от труда на директора се определя от комисия, която включва по един експерт от общинската администрация и от съответния регионален инспекторат по образованието – за общински детски градини.
- Комисиите се определят със заповед на началника на регионалния инспекторат по образованието или със заповед на кмета на общината.
- Представителите на общинската администрация, финансиращия орган и регионалния инспекторат по образованието се определят по предложение съответно на кмета на общината, финансиращия орган и началника на регионалния инспекторат по образованието.
- Резултатите от труда на педагогическия персонал се оценяват чрез попълване на карта за всяко лице, съдържаща показателите за оценка и критериите към тях.
- Картата за оценка на резултатите от труда се подписва от комисията и от директора.
- С картата за оценка на резултатите от труда се запознава оценяваното лице, което удостоверява с подписа си.

- Картата за оценка на резултатите от труда се съхранява в личното трудово досие на оценявания.
- Размерът на допълнителното възнаграждение на всяко лице от педагогическия персонал, с изключение на директора, се определя в рамките на средствата по чл. 22, пропорционално на получения от него общ брой точки в картата за оценка спрямо общия брой точки на педагогическия персонал в детската градина.
- Размерите на допълнителните възнаграждения на педагогическия персонал се определят със заповед на директора на детската градина.
- Изплащането на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати от труда се извършва до един месец след издаване на заповедта.

ПРАВИЛА

ЗА ОЦЕНКА НА ПОСТИГНАТИТЕ РЕЗУЛТАТИ ОТ ТРУДА НА НЕПЕДАГОГИЧЕСКИЯ ПЕРСОНАЛ В ДГ „МАКСИМ ГОРКИ“

Чл. 32. (1) Допълнителното трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година се изплаща на непедagogическия персонал въз основа на оценяване по показатели и критерии, приети с решение на Общото събрание.

(2) Оценяването на резултатите от труда се извършва след приключване на учебната година, но не по-късно от **1 октомври**

Чл. 33. Средствата за допълнително трудово възнаграждение се планират в рамките на бюджета на детската градина, в размер **не по-малко от 2,5% и не повече от 3,5%** от годишния размер на средствата за работни заплати на непедagogическия персонал.

Чл. 34. (1) Право на допълнително възнаграждение имат служителите, които:

- са в трудови правоотношения към края на учебната година;
- имат **най-малко 152 действително отработени дни** през учебната година (без значение от вида отпуск).

(2) Право на възнаграждение имат и лица, напуснали преди края на учебната година, при условие че:

- са отработили **най-малко 152 реални работни дни** при същия работодател за учебната година.
- Оценяването се извършва за периода до прекратяване на трудовото правоотношение.
- Размерът на възнаграждението се определя по реда на чл. 37, ал. 1 и се изплаща като дължима сума за изминал период.

Чл. 35. (1) Оценяването се извършва от **тристранна комисия**, включваща по един представител от:

- педагогическия персонал,
- непедагогическия персонал,
- медицинския персонал.

Председателят и членовете на комисията се определят с решение на Общото събрание.

(2) Комисията се утвърждава със **заповед на директора**.

(3) Представителят на непедагогическия персонал в комисията се оценява от другите двама членове и от директора.

Чл. 36. (1) Резултатите се оценяват чрез **оценъчна карта**, съдържаща показатели и критерии.

(2)

- т.1. Картата се подписва от членовете на комисията и се съгласува от директора в **двудневен срок**.
- т.2. При възражения от страна на директора, комисията преразглежда оценката в **еднодневен срок** и я представя отново за съгласуване.

(3) Оценяваното лице се запознава с картата в **3-дневен срок** от съгласуването, като удостоверява това с подпис.

(4) При несъгласие с оценката, лицето може да подаде **писмено възражение**, с изложени мотиви.

(5) Възражението се подава до директора и комисията в **3 работни дни** от датата на запознаване с оценката.

(6) Директорът и комисията се произнасят по възражението в **5-дневен срок**, като решението им е **окончателно**. Уведомяват писмено служителя.

(7) Всички документи – оценъчната карта, възражението и решението – се съхраняват в **личното трудово досие** на служителя.

Чл. 37. (1) Размерът на допълнителното възнаграждение се определя **пропорционално на получения брой точки** в оценъчната карта спрямо общия брой точки на всички оценени непедагогически служители.

(2) Конкретните суми се определят със **заповед на директора**, издадена **не по-късно от 30 октомври**.

(3) Изплащането се извършва **до един месец след издаване на заповедта**.

РАЗДЕЛ СЕДМИ

ЗАПЛАЩАНЕ НА ТРУДА

Чл. 38. (1) Работната заплата се изплаща еднократно до края на месеца, следващ месеца, за който се начислява, през който е положен трудът.

(2) При липса на средства, се гарантира изплащане на минималната работна заплата (МРЗ), като се договаря разсрочено плащане на остатъка.

(3) При изчисляване на възнаграждението или обезщетението за платен отпуск се спазват разпоредбите на чл. 17 и чл. 18 от НСОПЗ.

(4) Средствата за имуществена отговорност се уреждат съгласно разпоредбите в глава X от Кодекса на труда.

(5) Изплащането на обезщетения при напускане и при пенсиониране се извършва с получаването на последното трудово възнаграждение.

(6) Изплащането на командировъчни се осъществява според Наредбата за командировките в страната (чл. 32, т. 1, 2, 3, а и б).

(7) За изпълнение на граждански, обществени и други задължения се заплаща според договореностите в колективния трудов договор (КТД) и Кодекса на труда (чл. 157, ал. 1, 2, 3 и чл. 177).

(8) За работа в празнични дни в детската градина, като например 1 ноември – Ден на будителите, се заплаща на работещите за действително положен труд при минимум 12 деца в група.

РАЗДЕЛ ОСМИ

ФИНАНСОВИ САНКЦИИ

Чл. 39. За виновно неизпълнение на трудовите задължения, за което е наложено дисциплинарно наказание по чл. 188 от КТ, при спазване на чл. 193 от КТ, се прилагат следните финансови санкции:

1. При „забележка“ – еднократна удръжка от работната заплата в размер на 20% от минималната работна заплата за страната;
2. При „предупреждение за уволнение“ – еднократна удръжка в размер на 50% от минималната работна заплата за страната;
3. При „дисциплинарно уволнение“ – прилагат се разпоредбите на чл. 221, ал. 2 от КТ.

РАЗДЕЛ ДЕВЕТИ

ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. 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 от 17.01.2007 г., и Наредба № 4 от 20.04.2017 г. за работните заплати на персонала в системата на народната просвета.

§ 2. За допуснати нарушения на определените изисквания в настоящите правила виновните длъжностни лица носят дисциплинарна отговорност, освен ако не подлежат на по-тежко наказание.

§ 3. Настоящите правила се договарят между работодателя и синдикалната организация (СО) и се утвърждават от работодателя. Те се довеждат до знанието на всички служители. При липса на синдикална организация, правилата се приемат на общо събрание и се утвърждават от ръководителя.

§ 4. Правилата влизат в сила от датата на подписването им.

§ 5. Всякакви настъпили изменения през текущата година в нормативните документи се отразяват своевременно в настоящите правила.