



# ОБЩИНА БЯЛА СЛАТИНА

---

## ЗАПОВЕД

№82/20.02.2026г.

гр.Бяла Слатина

На основание чл.44, ал.2 от ЗМСМА, чл.19, ал. 3 и чл.23, ал.2 от Наредба № 4 от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда ( обн., ДВ, бр. 34 от 2017 г., изм. и доп., бр. 76 от 2017 г., изм., бр. 8 от 2019 г., изм. и доп., бр. 7 от 2020 г., изм. и доп., бр. 92 от 2020 г., изм. и доп., бр. 12 от 2021 г., изм., бр. 77 от 2021 г., изм., бр. 35 от 2022 г., изм., бр. 71 от 2022 г., изм. и доп., бр. 75 от 2023 г. и изм., бр. 7 от 2024 г., бр. 42 от 2025 г.) и във връзка с необходимостта от определяне и актуализиране на работните заплати на директорите на общинските детски градини

### УТВЪРЖДАВАМ:

Правила за определяне на работните заплати на директорите на общинските детски градини за 2026 г. съгласно Приложението, считано от 01.01.2026 г.

Заповедта да се публикува на интернет страницата на община Бяла Слатина в раздел „Образование, култура и спорт“.

Контролът по изпълнението на заповедта възлагам на Боряна Петкова, зам.-кмет „Хуманитарни дейности и интеграция“.

**инж. ИВО ЦВЕТКОВ**

Кмет на Община Бяла Слатина

Съгласувал:

Красимир Кирилов, юриконсулт

Изготвил:

Дарина Кръстева-гл. експерт в дирекция ХДИ

## ПРАВИЛА

### ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА РАБОТНИТЕ ЗАПЛАТИ НА ДИРЕКТОРИТЕ НА ОБЩИНСКИТЕ ДЕТСКИ ГРАДИНИ, СЧИТАНО ОТ 01.01.2026 Г.

#### I. Основна работна заплата

1. Основната месечна работна заплата за директор на общинска детска градина не може да бъде по-ниска от **1 393,69 евро** за лицата без придобита степен от кариерното развитие, за лицата с втора степен на кариерното развитие не по-ниска от **1 411,94 евро**, а за лицата с първа степен на кариерното развитие – не по ниска от **1430,73 евро**, считано от **01.01.2026 г.**

2. При назначаването на директор се определя основна работна заплата (РЗ) съгласно Приложение №1 в зависимост от броя на децата и придобитата степен на кариерно развитие. Ако основната работна заплата по Приложение №1 е по-ниска от средната основна работна заплата на педагогическия персонал (без директор) в институцията, на директора се определя основна работна заплата в размер на 1,2 от средната основна работна заплата за педагогическия персонал. Ако лице, което е изпълнявало длъжността в същото детско заведение за срок по-дълъг от 6 месеца, бъде назначено отново, достигнатата му основна заплата не се намалява.

#### II. Допълнителни и други трудови възнаграждения на директорите и правила за определяне на размерите им:

3. Освен допълнителните възнаграждения, определени в Кодекса на труда (КТ) и подзаконовите нормативни актове, в brutната заплата на директорите се включват и следните допълнителни трудови възнаграждения, ако има основание за получаването им:

а) за професионално-квалификационна степен (ПКС), като най-високото възнаграждение е за I ПКС и е не повече от 61 евро месечно, когато не е включено в основната работна заплата;

б) за постигнати резултати от труда през учебната година - диференцирано заплащане;

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

а) за официални празници или за началото на учебната година- три пъти годишно, в размер от 1 до 2 пъти от средното допълнително трудово възнаграждение за официални празници или за началото на учебната година, определено за щатния персонал, но не повече от **2 150 евро** общо за календарната година;

б) еднократно допълнително трудово възнаграждение в края на годината в размер от 1 до 2 пъти от средното еднократно допълнително трудово възнаграждение за щатния персонал, но не повече от **1 550 евро**;

в) за организация на дейностите по приобщаващо образование на деца със специални образователни потребности, както следва:

- до 10 деца със СОП – 20,40 евро месечно;

- от 11 до 20 деца със СОП – 27,40 евро месечно;
- над 20 деца със СОП – 34,90 евро месечно.

**Възнаграждението се изплаща за действително отработено време през учебната година, включваща учебното време (от 15 септември до 31 май).**

г) за повишаване обхвата на децата от уязвимите групи и задържането им в системата на предучилищното образование;

5. Допълнителното възнаграждение по т.3, буква „а“ се определя в размера, предвиден за педагогическите специалисти във вътрешните правила за работна заплата на институцията.

6. Размерът на допълнителното възнаграждение по т.3, буква „б“ на директорите на общинските детски градини се определя от кмета на Общината на база на получения индивидуален брой точки при оценяването и определения лимит от средства за всички директори в Общината. Изплащането на възнаграждението се извършва не по-късно от края на бюджетната година, ако такова е изплатено на персонала в институцията при спазване на изискванията на чл.25 от Наредба № 4 от 2017 г. за нормиране и заплащане на труда (обн., ДВ, бр.34 от 2017 г., изм. и доп., бр. 76 от 2017 г., изм., бр. 8 от 2019 г. и изм. и доп., бр.7 от 2020 г.изм. и доп., бр.92 от 2020 г. изм. и доп., бр.12 от 2021г. изм., бр.77 от 2021г., изм. Бр.35 от 2022г.,изм., бр.71 от 2022г.,изм. и доп., бр.75 от 2023г. и изм., бр.7 от 2024г. и изм. бр.42 от 2025г.)

7. При наличие на финансова възможност за определяне на допълнителни трудови възнаграждения по т. 4, букви „а“ и „б“ директорите предоставят информация пред кмета на Общината до 20 число на месеца, в който ще се извърши плащането.

8. Определянето на коефициентите за изчисляване на допълнителното трудово възнаграждение по т. 4, букви „а“ и „б“ за всеки директор се извършва от кмета на Общината въз основа на оценка за постигнатите резултати и приноса за изпълнението и повишаване на ефективността на политиките в предучилищното образование за:

а) повишаване на образователните резултати и на мотивацията за учене, в т.ч. чрез ефективно прилагане на компетентностния подход; въвеждане и насърчаване на иновативни методи за преподаване и личностно развитие; за разширяване на образователната среда и занимания по интереси; участие в международни прояви и инициативи и др.;

б) обхващане, приобщаване и ефективна интеграция на всяко дете;

в) подобряване на възпитателната работа, взаимодействието с родители и образователната среда. Добро социално партньорство и позитивен климат на работа. Ефективно партньорство с всички заинтересовани страни.

9. Оценките по т. 8 и съответстващите им коефициенти се определят в четири нива, както следва:

а) изключителни резултати – коефициент от 1,8 до 2

б) много добри резултати – коефициент от 1,5 до 1,7

в) добри резултати – коефициент от 1,2 до 1,4

г) приемливи резултати – коефициент от 1,0 до 1,1

10. На директори с наложено дисциплинарно наказание по чл. 188, т. 1 и т. 2 от Кодекса на труда допълнителни трудови възнаграждения по т.4, букви „а“ и „б“ не се определят до изтичане на срока на наказанието.

11. Допълнителни трудови възнаграждения по т.4, букви „а“ и „б“ се определят само при липсата на просрочени и неразплатени задължения на институцията.

12. Възнаграждението по т. 4, буква „г“ се определя при изпълнени показатели за отчитане напредъка по Механизма за съвместна работа на институциите по обхващане, включване и предотвратяване на отпадането от образователната система на деца и учениците в задължителна предучилищна и училищна възраст, приет с Постановление №100 от 2018 г. (обн., ДВ, бр.50 от 2018 г., изм. и доп., бр.82 от 2019 г.), съгласно Приложение № 2. Възнаграждението се определя в размер, предвиден за

педагогическите специалисти във вътрешните правила за работна заплата на институцията.

13. Допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит се определя в размер 1 на сто за всяка година придобит трудов и професионален опит.

14. Кметът на Общината може да определи индивидуална парична награда на директор на общинска детска градина за постигнати високи резултати или осъществяване на политиките в сектора.

### **III. Правила за индексация на основните работни заплати и допълнителните трудови възнаграждения:**

15. Достигнатите размери на индивидуалните основни работни заплати на директорите на детски градини се индексират еднократно от 01.01.2026 г. с процента на годишна инфлация за 2025г. -5%, при условие, че от 01.01.2026 г. са индексирани заплатите на педагогическите специалисти в институцията със същия процент.

16. Ако лицата по § 6 от Допълнителните разпоредби на Изборния кодекс след прекратяване на пълномощията им заемат предишната си длъжност „директор“ основната им работна заплата се увеличава с процентите на средно увеличение на възнагражденията на педагогическите специалисти в институцията за времето, в което лицето е било в неплатен отпуск. Същият механизъм се прилага и за директори на институции при завръщането им от отпуск за бременност и раждане или за отглеждане на дете за времето, в което са ползвали посочените отпуски в изпълнение на чл.13, ал.3 от Закона за защита от дискриминация.

17. Кметът на Общината издава заповед за определяне на допълнителните трудови възнаграждения с непостоянен характер на директорите, при условие, че е издадена заповед за начисляването им на персонала в детската градина.

18. Директорите на детските градини, които отговарят на условията за корекция на работната заплата, трябва да представят мотивирано искане до Кмета на Община Бяла Слатина.

19. Кметът на Община Бяла Слатина въз основа на постъпилите документи по т.18 изготвя допълнителни споразумения за новите размери на заплатите на директорите в срок до 15 работни дни.

20. Настоящите правила се прилагат в рамките на определените средства за работни заплати по бюджета на съответната институция, с изключения на средствата за постигнати резултати от труда.

21. Средствата за постигнати резултати от труда на директорите на детските градини се предоставят целево от бюджета на МОН по бюджета на първостепенните разпоредители с бюджет (ПРБ), средствата се разпределят пропорционално на броя им по ПРБ.

22. ПРБ разпределя определените по реда на т.21 средства за директорите на детски градини пропорционално на получените точки при оценяването.

23. Директорите, участващи в управлението и изпълнението на проекти по международни и европейски програми, както и в техническото и финансовото изпълнение по проектите, получават допълнително възнаграждение по реда и условията на съответния проект.

24. Допълнителните възнаграждения по т. 23 се изплащат за сметка на разчетени средства по бюджета на съответния проект, при условие, че отговарят на изискванията за допустимост на разходите.

25. Директорите получават средства за представително облекло по чл. 219, ал.4 от ЗПУО в същия размер, който е определен за педагогическия персонал в съответната детска градина за 2026 г.

26. Настоящите правила могат да се изменят, ако с нормативен акт или с колективен трудов договор на отраслово равнище се приеме промяна в политиката по

доходите на работещите в системата на предучилищното и училищното образование.

**Приложение 1 към точка 2**

**Размери на основни месечни работни заплати  
на директорите на детски градини на територията  
на Община Бяла Слатина**

Брой деца		Основна работна заплата от 01.01.2026 г. за директор без придобита степен на кариерно развитие
от	до	
1	99	1410,86 евро
100	199	1433,41 евро
над 200		1479,04 евро
		Основна работна заплата от 01.01.2026 г. за директор с придобита втора степен на кариерно развитие
1	99	1429,11 евро
100	199	1452,20 евро
над 200		1497,84 евро
		Основна работна заплата от 01.01.2026 г. за директор с придобита първа степен на кариерно развитие
1	99	1447,91 евро
100	199	1470,45 евро
над 200		1516,08 евро

**Приложение 2 към точка 12**

**Показатели за отчитане на напредъка по Механизма за съвместна работа на институциите по обхващане, включване и предотвратяване на отпадането от образователната система на деца и учениците в задължителна предучилищна и училищна възраст**

1. Организация и контрол на изпълнението на дейности по Механизма за съвместна работа на институциите на ниво детска градина и техническо, административно и организационно съдействие на екипите за обхват.
2. Разработен и утвърден от директора механизъм за предотвратяване и намаляване на отсъствията от детската градина с измерими критерии към него.
3. Пряко взаимодействие с родителите и местната общност. Разработени мерки за повишаване на ангажираността на родителите.
4. Назначаване на образователен медиатор, социален работник или помощник на учителя. Организация и контрол на дейността им.
5. Повишен обхват на децата от уязвимите групи и задържането им в системата на предучилищното образование.