



**БЪЛГАРСКА
НАРОДНА БАНКА**

**ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА
ЗА ОРГАНИЗАЦИЯ НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА**

София,
Ноември 2015 год.

Общи положения

Чл. 1. Вътрешните правила за организация на работната заплата са част от цялостната система за управление на човешките ресурси в БНБ и са разработени въз основа на трудовото и осигурителното законодателство, Закона за Българската народна банка и решения на УС на БНБ.

Чл. 2. С Вътрешните правила за организацията на работната заплата се цели:

1. Да се подобри организацията на труда и да се постигне качествено изпълнение на трудовите функции на персонала и неговото приобщаване към целите и задачите на банката.

2. Да се гарантира единен подход при заплащането на труда, основан на система на заплащане, съответстваща на количеството и качеството на положения труд, и да се мотивират служителите да развиват професионалния си потенциал.

Раздел първи

Образуване и разпределение на средствата за работна заплата и средствата за осигуровки

Образуване и състав на средствата за работна заплата

Чл. 3. Средствата за работна заплата са част от годишния бюджет на банката и се формират по направления, както следва:

1. (Изм. и доп. – Решение № 113 от 26.11.2015 г. на УС на БНБ) Средства за работна заплата за списъчния състав, включително за възнаграждения на Управителя, Подуправителите и останалите членове на УС на БНБ.

2. Средства за възнаграждения на несписъчния състав.

Чл. 4. (1) (Предишен текст на чл. 4, изм. – Решение № 113 от 26.11.2015 г. на УС на БНБ) Средствата за работна заплата за списъчния състав се определят от достигнатото ниво на средната работна заплата и числеността на персонала, актуализирани с определеното нарастване на средствата за работна заплата в бюджета на банката за календарната година при спазване изискванията на действащото законодателство.

(2) (Нова – Решение № 113 от 26.11.2015 г. на УС на БНБ) Нарастването на средствата за работна заплата, произтичащо от изискването на чл. 23, ал. 3 от Закона за Българската народна банка се определя след съпоставяне на достигнатите

възнаграждения по групи персонал между БНБ и банките, по ред, определен в чл. 8а.

Чл. 5. (Изм. – Решение № 113 от 26.11.2015 г. на УС на БНБ) Средствата за възнаграждения на несписъчния състав включват средствата за хонорари по граждански договори съобразно разчетените потребности за извършване на услуги от външни лица.

Разпределение на средствата за работна заплата и средствата за осигуровки

Чл. 6. (Изм. – Решение № 113 от 26.11.2015 г. на УС на БНБ) Средствата за работна заплата се разпределят по елементи на средствата и по структурни звена.

Чл. 7. Средствата за работна заплата се разпределят по елементи, както следва:

1. Средства за основни заплати.

2. Средства за допълнителни възнаграждения съгласно Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (НСОРЗ) и/или настоящите правила: за трудов стаж и професионален опит; нощен труд; извънреден труд; за по-висока лична квалификация; допълнително трудово възнаграждение за обработване на банкноти и монети с банкнотообработваща машина/система, банкнотоунищожаваща машина, монетообработваща, монетосортираща и демонетизираща машина; доплащане за безплатна храна на служителите от почивни бази и ведомствен стол.

3. Средства за обезщетения по Кодекса на труда.

4. Средства за целеви награди.

5. Средства за допълнително материално стимулиране (ДМС).

6. Средства за осигурителни вноски дължими от работодателя.

Чл. 8. (1) (Изм. – Решение № 113 от 26.11.2015 г. на УС на БНБ) Разпределението на средствата за работна заплата по структурни звена се извършва въз основа на достигнатата средна основна заплата и числеността на персонала по щат.

(2) (Изм. – Решение № 113 от 26.11.2015 г. на УС на БНБ) Разпределението на средствата за работна заплата по структурни звена включва средствата за основни заплати, допълнителните възнаграждения и съответстващите средства за осигурителни вноски за сметка на работодателя.

(3) Средствата за целеви награди и тези за ДМС се планират централизирано.

(4) (Изм. – Решение № 113 от 26.11.2015 г. на УС на БНБ) При структурни промени във или извън структурното звено се извършва преразпределение на средствата за работна заплата, съпоставимо със съответната промяна.

Основни положения при определяне на политиката по формиране и оповестяване на възнагражденията

(Заглавие - Решение № 113 от 26.11.2015 г. на УС на БНБ)

Чл. 8а. (Нов - Решение № 113 от 26.11.2015 г. на УС на БНБ) (1) На основание чл. 23, ал. 3 от ЗБНБ с цел съпоставяне на нивата на възнагражденията на служителите в БНБ с тези на служителите със съответни функции в другите банки, Българската народна банка събира ежегодно от банките в България, с изключение на клоновете на чуждестранни банки, информация за възнагражденията на ръководителите и служителите по определена методика (Приложение № 1).

(2) Резултатите от информацията по ал. 1 се анализират и се използват за:

1. определяне на максимално допустимите месечни и годишни възнаграждения на Управителя, Подуправителите и другите членове на Управителния съвет, по ред и начин определени в отделно решение на Управителния съвет в съответствие с чл. 12, ал. 8 и чл. 23, ал. 3 от Закона за Българската народна банка;

2. определяне на минималните средни месечни общи възнаграждения на служителите.

Чл. 8б. (Нов - Решение № 113 от 26.11.2015 г. на УС на БНБ) Информация относно възнагражденията се оповестява ежегодно в годишния отчет и в бюджета на БНБ, както следва:

1. за членовете на Управителния съвет на БНБ – съответните месечни възнаграждения и ограничения за максимални размери;

2. за служителите на Българската народна банка - информация за средните общи месечни възнаграждения по групи персонал.

Раздел втори

Организационно-управленска структура и щат.

Длъжностни наименования и длъжностни характеристики.

Класификация на длъжностите

(Загл., изм. – Решение № 44 на УС на БНБ от 12.05.2011 г.)

Организационно-управленска структура

Чл. 9. (1) Организационно-управленската структура на БНБ е изградена в съответствие със Закона за БНБ. Структурни единици са: управление, дирекция, отдел.

(2) Основните управления в банката са дефинирани в ЗБНБ и се ръководят от подуправител (ресорен ръководител).

(3) Дирекция е обособено структурно звено с ясно определени функции, ръководено от директор, на пряко подчинение на ресорен ръководител.

(4) Отдел е най-малкото структурно звено, ръководено от началник, в което са

обединени дейности с еднороден характер на пряко подчинение на директор.

(5) По решение на УС на БНБ могат да се създават и други управления, които се ръководят от ресорните ръководители – управител, подуправители и главен секретар на БНБ.

Чл. 10. (Отм. – Решение № 44 на УС на БНБ от 12.05.2011 г.)

Ред за извършване на промени в структурата и щата на БНБ

Чл. 11. (1) Промени в утвърдената структура на БНБ се извършват с решение на УС на БНБ при:

1. Необходимост от оптимизиране на дейността.
2. Настъпили изменения във функциите на структурното звено.
3. Намаляване или увеличаване на обема на изпълняваната работа.
4. Изисквания на нормативен акт.

(2) Предложението за промени по ал. 1 се внася в УС на БНБ от управителя.

(3) Управителят на БНБ утвърждава изменения в/на структурата, произтичащи от промяна на длъжностно наименование и/или от преминаване на длъжности от една структура в друга, но само в рамките на общата численост.

(4) Предложенията по ал. 1 и 3 се съгласуват с дирекция “Управление на човешките ресурси” и съдържат аргументацията относно:

1. Основанието, целите и очакваните резултати от предлаганата промяна.
2. Промените в основни функции на структурата.

Длъжностни наименования. Длъжностни характеристики.

Класификация на длъжностите

(Загл., изм. – Решение № 44 на УС на БНБ от 12.05.2011 г.)

Чл. 12. (1) Длъжностните наименования са в съответствие с утвърдената структура, цели, функции, отговорности и обем на работа в БНБ.

(2) Наименованията на длъжностите в БНБ се основават на Националната класификация на професиите и длъжностите.

(3) Длъжностните наименования прилагани в БНБ се утвърждават от управителя на БНБ в Списък на длъжностите.

(4) (Изм. – Решение № 44 от 12.05.2011 г.) Управителят на БНБ утвърждава Вътрешни правила за класификация на длъжностите в Българската народна банка, с които се определя разпределението на длъжностите по функционални направления, групи, подгрупи и класификационни нива.

(5) (Изм. – Решение № 44 от 12.05.2011 г.) Скалата на основните заплати се

основава на Вътрешни правила за класификация на длъжностите в Българската народна банка, като отчита значимостта на функциите, задълженията и отговорностите посредством размера на основните заплати.

Чл. 13 (1) Функциите, отговорностите и изискванията за отделната длъжност, заемана от служител на банката в съответствие с организационната структура, се регламентират от работодателя чрез длъжностна характеристика.

(2) В изпълнение на чл. 127, ал. 1, т. 4 от Кодекса на труда работодателят разработва длъжностна характеристика, която връчва при сключване на трудовия договор и която е неразделна част от същия.

Чл. 14. (Изм. – Решение № 44 от 12.05.2011 г.) (1) Длъжностните характеристики се разработват въз основа на:

1. Преглед на функциите и отговорностите на структурното звено.

2. Нормативната или вътрешната регламентация за общите, минималните и специфичните изисквания за съответната длъжност.

3. Препоръки на контролен орган за подобряване на работата в структурното звено.

4. Решение на Управителния съвет на БНБ или заповед на управителя, свързана със структурни и други промени.

(2) Проектът на длъжностна характеристика се изготвя от директорите на дирекции (началниците на отдели) за длъжностите от съответното структурно звено. За длъжностите на пряко подчинение на ресорен ръководител – от определено от него лице.

(3) Изготвеният проект на длъжностна характеристика се съгласува с директора на дирекция „Управление на човешките ресурси” и със съответния ресорен ръководител. Проектът на длъжностна характеристика се утвърждава от управителя.

Чл. 15. (Изм. – Решение № 44 на УС на БНБ от 12.05.2011 г.) (1) Длъжностните характеристики се изменят при:

1. Настъпили промени в характера и организацията на работата.

2. Изменения на функциите на структурното звено.

3. Въвеждане на нови стандарти, модели и/или технологии за осъществяване на определени административни дейности или работни процеси.

4. Организационна необходимост, структурни промени и др.

(2) Длъжностната характеристика може да се изменя по предложение на Комисията по трудоустрояване до съответния директор на дирекция с цел спазване на предписание, издадено от здравен орган.

(3) При изменение на длъжностната характеристика се прилага редът, посочен в

чл. 14.

(4) Утвърдената нова длъжностна характеристика се връчва на служителя за подпис.

Щатни разписания

Чл. 16. (1) За определените съгласно структурата на БНБ длъжности и бройки ежегодно се изготвя щатно разписание по длъжности. Същото се утвърждава от управителя на БНБ.

(2) Структурни промени през календарната година се документират с утвърждавани от управителя изменения и допълнения на щатното разписание.

Чл. 17. (Изм. – Решение № 31 от 15.05.2012 г.) В щатното разписание в съответствие с нормативната уредба и приетите процедури в БНБ 10 % от общия брой на работещите по трудови правоотношения се определят за заемане от лица с намалена трудоспособност.

Чл. 18. (1) Поименното щатно разписание се изготвя на база щатното разписание по длъжности. Същото представлява поименен списък на заетите щатни длъжности с размера на основната заплата за всяка заета длъжност.

(2) Поименното щатно разписание се изготвя към последния ден на месеца и отразява настъпилите промени към края на текущия месец. Приложения към поименното щатно разписание са: рекапитулация за числения състав (заети и незаети щатни бройки) по структурни звена, списък на освободените от БНБ служители и списък на новоназначените служители.

ГЛАВА ТРЕТА

Основна заплата за длъжност. Скала на основните заплати

Чл. 19. Основната заплата е стойностен измерител на трудовите функции, с който се характеризира определена длъжност в класификатора на длъжностите в БНБ.

Чл. 20. (1) Управителят в началото на календарната година утвърждава скала на основните заплати в съответствие с класификатора на длъжностите в БНБ.

(2) (Отм. - Решение № 44 на УС на БНБ от 22.V.2008 г.)

(3) (Отм. - Решение № 44 на УС на БНБ от 22.V.2008 г.)

(4) Максималните размери на основните заплати са съобразени с разчетите на

средствата за основни заплати в бюджета за труд и осигуровки за текущата година и чл. 23, ал. 3 от ЗБНБ.

(5) (Изм. - Решение № 44 на УС на БНБ от 22.V.2008 г., доп. – Решение № 44 от 12.05.2011 г.) Скалата на основните заплати се актуализира ежегодно в съответствие с нарастването на средствата за заплати, ако това е предвидено в бюджета на БНБ и при структурни и други промени.

Раздел четвърти

Индивидуална работна заплата

Определяне на индивидуалната основна заплата

Чл. 21. (1) Индивидуалната основна заплата е основната заплата по трудов договор, определена съобразно потенциала на служителя и резултатите от неговата работа.

(2) Размерът на индивидуалната основна заплата се определя в зависимост от мястото на длъжността в класификатора на длъжностите, скалата на основните заплати и атестационната оценка.

(3) Управителят на БНБ може да определи индивидуална основна заплата по трудов договор по-висока от максималния размер по скалата на основните заплати, когато служител, заемащ определена длъжност, се натоварва с по-високи отговорности.

Чл. 22. (1) Промени на индивидуалната основна заплата могат да настъпват в резултат на атестиране.

(2) Промяна на индивидуалната основна заплата през годината се допуска и при:

1. Промяна на длъжността в резултат на реструктуриране.
2. Промяна в обема на изпълняваната работа.
3. Промяна на изпълняваните функции и задачи, свързани с различни отговорности.
4. Изтичане срока на изпитване.
5. Завръщане на работа след дългосрочно отсъствие.

(3) (Изм. – Решение № 44 на УС на БНБ от 12.05.2011 г.) Предложението за промяна на индивидуалната основна заплата по предходната алинея се прави от ресорния ръководител по инициатива на директора на дирекция, а за структурни звена на пряко подчинение на управителя – от директора на дирекция и се утвърждава от управителя при наличие на средства за работни заплати по разчет и отчет.

(4) (Изм. - Решение № 44 на УС на БНБ от 22.V.2008 г., изм. – Решение № 44 на УС на БНБ от 12.05.2011 г.) Размерът на индивидуалната основна заплата на новоназначените служители се определя, съгласно Скалата на основните заплати и в

съответствие с алинеи 5 и 6.

(5) (Нова - Решение № 44 на УС на БНБ от 22.V.2008 г., изм. – Решение № 44 от 12.05.2011 г.) За длъжности, за които има въведени класификационни нива, регламентирани във Вътрешните правила за класификация на длъжностите в БНБ размерът на индивидуалната основна заплата по ал. 4 се определя както следва:

1. За първо ниво – до максималния размер за длъжностното ниво по Скалата на основните заплати.

2. За останалите нива – до средния размер за съответното длъжностно ниво по Скалата на основните заплати.

(6) (Нова - Решение № 44 на УС на БНБ от 22.V.2008 г., изм. – Решение № 44 на УС на БНБ от 12.05.2011 г.) За длъжности, за които няма въведени класификационни нива в съответствие с Вътрешните правила за класификация на длъжностите в БНБ размерът на основната заплата по ал. 4 се определя до средното ниво за съответната длъжност по Скалата на основните заплати.

Определяне на индивидуалната основна заплата при атестиране

Чл. 23. (1) Общите средства за увеличение на индивидуалните основни заплати при атестирането се формират ежегодно в съответствие с определеното от УС на БНБ нарастване на средствата за работна заплата в бюджета на банката за календарната година.

(2) Увеличението на основните заплати по ал. 1 се определя по структурни звена в съответствие с масата на средствата за основни заплати по трудов договор.

(3) Увеличението на основната заплата на служителя при атестиране е в зависимост от общата бална оценка, ограничено до размера на определените средства за структурното звено.

Чл. 24. (1) Увеличението на индивидуалните основни заплати се изчислява по подгрупи длъжности, както следва:

1. Изчислява се средната основна заплата за подгрупите длъжности на съответните функционални направления, която е базова за определяне на увеличението на основните заплати.

2. Въз основа на увеличението, определено от УС, управителят утвърждава процентите за нарастване на основните заплати за различните оценки от скалата за оценяване.

3. Конкретният размер на увеличението по подгрупи длъжности се получава като произведение от средната основна заплата по т. 1 и диференцирания процент по скалата за оценки по т. 2.

4. Размерът на увеличението на индивидуалните основни заплати в рамките на подгрупата длъжности е еднакво при еднакви оценки.

5. Окончателният размер на увеличението се ограничава до максималния размер на основните заплати в скалата на основните заплати.

(2) Сумата на увеличението на индивидуалните основни заплати по структурни звена не може да надхвърля размера на увеличението, определено за годишното атестиране.

Раздел пети

Брутни трудови възнаграждения

Чл. 25. Брутното трудово възнаграждение включва:

1. Индивидуалната основна заплата.

2. (Изм. – Решение № 91 на УС на БНБ от 19.VII.2007 г., изм. – Решение № 44 на УС на БНБ от 12.05.2011 г.) Допълнителните трудови възнаграждения, съгласно НСОПЗ и настоящите вътрешни правила.

3. Целевите награди.

4. Средства за материално стимулиране.

Чл. 26. (1) (Изм. – Решение № 91 на УС на БНБ от 19.VII.2007 г., доп. – Решение № 44 на УС на БНБ от 12.05.2011 г., в сила от 01.06.2011 г.) Допълнителните трудови възнаграждения по НСОПЗ и по настоящите правила включват:

1. Допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит.

2. Допълнително трудово възнаграждение за положен ношен труд.

3. Допълнително трудово възнаграждение за положен извънреден труд.

4. Допълнително трудово възнаграждение за по-висока лична квалификация.

5. Доплащане за безплатна храна на служителите от ведомствен стол и почивни бази на БНБ.

6. (Нова – Решение № 44 на УС на БНБ от 12.05.2011 г., в сила от 01.06.2011 г.) Допълнително трудово възнаграждение за обработване на банкноти и монети с банкнотообработваща машина/система, банкнотопроизваща машина, монетообработваща, монетосортираща и демонетизираща машина.

(2) (Изм. и доп. - Решение № 44 на УС на БНБ от 12.05.2011 г.) Допълнителното месечно възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит е в размер на 1% от основната работна заплата за всяка година трудов стаж и професионален опит.

1. За придобит трудов стаж и професионален опит се зачита времето, през което служителят е работил и продължава да работи в БНБ, в т. ч. на различни работни места и длъжности или е работил в други предприятия/организации на различни работни места и длъжности.

2. Правото на допълнително месечно възнаграждение за трудов стаж и професионален опит възниква след придобиване на една година стаж по смисъла на НСОРЗ.

3. Трудовият стаж, придобит в друго предприятие или при условията на чл. 12, ал. 4, т. 2 и т. 4 от НСОРЗ, преди сключване на трудовото правоотношение с БНБ се признава на общо основание.

4. Стажът по НСОРЗ се установява от трудови или осигурителни книжки, както и от други документи, доказващи трудова дейност за определен период от време.

5. Стажът, придобит в друга държава-членка от Европейския съюз, в държава-страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство или в Конфедерация Швейцария се установява с трудов договор и/или други документи, издадени от работодателя, осигурителя и/или от компетентната осигурителна институция.

6. Стажът, придобит в институция на Европейския съюз се доказва с документ/и, издаден от съответната институция и удостоверяващ/и моментите на възникване и прекратяване на правоотношението.

7. В случаите на т. 5 и 6 служителят подава заявление по образец, утвърден от управителя, за признаване на трудов стаж и стаж по смисъла на НСОРЗ. Към заявлението прилага документите по т. 5 или т. 6. В случай, че представените документи не отговарят на изискванията на НСОРЗ, както и в случай, че се изискват други допълнителни документи, удостоверяващи декларираните от служителя обстоятелства, размерът на допълнителното възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит се преизчислява от първо число на месеца, следващ месеца на представяне на всички необходими документи.

8. При представяне на нови документи, не взети предвид за определяне на размера на допълнителното възнаграждение при постъпване на служител в БНБ и удостоверяващи придобит стаж по смисъла на НСОРЗ, размерът се преизчислява от първо число на следващия месец.

9. Допълнителното възнаграждение за трудов стаж и професионален опит се преизчислява служебно след придобиване на една година трудов стаж. Промяната се оформя ежегодно и се документира със заповед, на управителя или на упълномощено от него длъжностно лице в месеца, следващ месеца на придобиване на правото.

10. Допълнително възнаграждение за трудов стаж и професионален опит се заплаща за действително отработено време в рамките на съответната месечна продължителност на работното време само по основно трудово правоотношение.

(3) Допълнително възнаграждение за положен ношен труд се заплаща за всеки отработен час или на част от него между 22,00 ч. и 6,00 ч. в размер 20% от часовата ставка, изчислена на база индивидуалната основна заплата.

(4) За положен извънреден труд се заплаща увеличение в минималните размери по реда на чл. 262 от КТ, изчислено на базата на основната работна заплата и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер.

(5) За по-висока лична квалификация, свързана с изпълняваната работа, се заплаща допълнително месечно възнаграждение, както следва: за „доктор” – 25% от

минималната месечна работна заплата за страната, а за „доктор на науките” – 50%.

(6) Доплащане за безплатна храна на служителите от ведомствен стол и почивни бази на БНБ в размер на 2% от минималната месечна заплата за страната. Правото на безплатна храна е за дните, през които се изработва кухненска продукция. За работещите в почивните бази право на доплащане за безплатна храна се ползва при уплътняване най-малко на 25% от капацитета на почивната база.

(7) (Нова – Решение № 44 на УС на БНБ от 12.05.2011 г., в сила от 01.06.2011 г.) Допълнителното трудово възнаграждение за обработка на банкноти и монети с банкнотообработваща машина/система, банкнотопонижаваща машина, монетообработваща, монетосортираща и демонетизираща машина се заплаща за всеки отработен ден в размер на 2.50 лв. при условия и ред, посочени в заповед на управителя на БНБ.

Целеви награди

Чл. 27. Целевата награда е свързана с изпълнение на стратегически за банката задачи или за нейно структурно звено. Резултатите са свързани с неоспорим принос в постигането на целите и задачите на банката.

Чл. 28. (1) Целева награда се получава при изпълнение на възложена със заповед на управителя целева задача.

(2) При изпълнение на целевата задача в указания срок служителят, натоварен с контрола за нейното изпълнение, докладва на управителя на БНБ и прави поименно предложение за награждаване на участвалите служители.

(3) Начисляването и изплащането на наградата става със заповед за изплащане, съобразена с предходните алинеи.

Допълнително материално стимулиране (ДМС)

Чл. 29. Допълнителното материално стимулиране (ДМС) на служителите се начислява и изплаща през текущата година по решение на УС на БНБ.

Чл. 30. Източник за формиране на средства за ДМС са определените средства в бюджета за работни заплати за тази цел и положителната разлика по разчет и отчет на средствата за заплати и осигуровки към момента на начисляването му.

Чл. 31. (1) (Изм. – Решение № 138 на УС на БНБ от 24.XI.2005 г.) Средствата за ДМС се разпределят въз основа на решението на УС на БНБ по структурни звена, пропорционално на трудовите възнаграждения на персонала.

(2) Индивидуалният размер на ДМС се определя въз основа на един или повече от следните критерии:

1. Оценка за последния атестационен период.
2. Обхват на задълженията вменени в длъжностната характеристика.
3. Въвеждане на новопостъпили и завърнали се от дългосрочно отсъствие служители в процеса на работа.
4. По-високо психо-физическо натоварване и допълнителен риск.
5. Обем на извънредно извършвана работа от служителя и степен на персонално участие в екипната работа.
6. Други специфични критерии, характеризиращи приноса на служителя.

(3) Индивидуалният размер на ДМС се определя от ресорните ръководители и се утвърждава от управителя.

Обезщетения по Кодекса на труда

Чл. 32. (1) Средствата за обезщетения по Кодекса на труда са част от определените средства за работни заплати и осигуровки за календарната година в бюджета на БНБ.

(2) Обезщетенията по глава десета, раздел трети от Кодекса на труда се заплащат в размери по ред и начин, определени с Кодекса на труда.

(3) При прекратяване на трудовото правоотношение, след като работникът или служителят е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, независимо от основанието за прекратяването, той има право на обезщетение от работодателя в размер на brutното му трудово възнаграждение за срок от 2 месеца, а ако е работил при същия работодател през последните 10 години от трудовия му стаж - на обезщетение в размер на brutното му трудово възнаграждение за срок от 6 месеца. Обезщетение на това основание може да се изплаща само веднъж.

(4) В отделни случаи при прекратяване на трудов договор по инициатива на работодателя, обезщетението може да се договори в по-висок размер от посочения в чл. 331, ал. 2 от Кодекса на труда.

(5) (Отм. – Решение № 99 на УС на БНБ от 29.10.2015 г., в сила от 01.01.2016 г.).

Допълнителни разпоредби

§ 1. (Изм. – Решение № 91 на УС на БНБ от 19.VII.2007 г., Решение № 103 на УС на БНБ от 06.X.2010 г.) (1) За работници и служители, които към 01.07.2007 г. се намират в трудово правоотношение с БНБ, допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит се определя в процента на получаваното към същата дата допълнително възнаграждение за продължителна работа.

(2) Времето, през което служители на БНБ са работили в институция на

Европейския съюз се отчита при преизчисляване на допълнителното възнаграждение за трудов стаж и професионален опит.

(3) Във връзка с прилагане на горната алинея, служителят подава заявление за признаване на трудовия стаж, в което декларира моментът на възникване и на прекратяване на назначението. Към заявлението се прилагат документи, издадени от съответната институция и удостоверяващи декларираните от служителя обстоятелства.

(4) Стажът се преизчислява от първо число на месеца, следващ месеца на представяне на документите по ал. 3.

§ 2. (Изм. – Решение № 63 на УС на БНБ от 03.VI.2010 г.) Начисляването на допълнително възнаграждение за нощен труд става съобразно утвърдена от управителя на БНБ инструкция за работата на смени и полагането, отчитането и заплащането на нощен труд в БНБ.

§ 3. (Изм. – Решение № 63 на УС на БНБ от 03.VI.2010 г.) Начисляването на допълнителното възнаграждение за положен извънреден труд се извършва съобразно утвърдена от управителя на БНБ инструкция за полагане, отчитане и заплащане на извънреден труд в БНБ.

§ 4. (Отм. – Решение № 44 на УС на БНБ от 12.05.2011 г.)

§ 5 (Нов – Решение № 44 на УС на БНБ от 12.05. 2011 г.) (1) Отменя използването на степени за длъжностите от групата на Специалистите, както и за длъжностите от подгрупа „Емисионно-касова дейност” (група „Поддържащ персонал”) в Класификатора на длъжностите.

(2) Въвежда класификационни нива (длъжностни определители) за длъжностите от групата на Специалистите, подгрупи „Контролиращи”, „Икономически”, „Юридически”, „Информатици” и „Счетоводни”, както и за длъжностите, попадащи в подгрупа „Емисионно-касова дейност” (група „Поддържащ персонал”) при спазване на следното съответствие:

1. Досегашната „Първа степен” на съответната длъжност се заменя с длъжностния определител „Младши”.

2. Досегашната „Втора степен” на съответната длъжност е без длъжностен определител.

3. Досегашната „Трета степен” на съответната длъжност се заменя с длъжностния определител „Старши”.

4. Досегашната „Четвърта степен” на съответната длъжност се заменя с длъжностния определител „Главен”, а за длъжности, за които това е неприложимо се използват длъжностните определители „Отговорен” или „Водещ”.

(3) Длъжностните определители се поставят пред длъжностното наименование.

(4) Използването на длъжностните определители вместо досегашните степени

влиза в сила от 15.06.2011 г.

§ 6. (Нов – Решение № 44 на УС на БНБ от 12.05.2011 г.) За служители, които към момента на влизане в сила на Вътрешните правила за класификация на длъжностите в БНБ са в трудово правоотношение с БНБ се запазва размерът на заплащаното основно трудово възнаграждение.

§ 7. (Предишен § 5, изм. - Решение № 44 на УС на БНБ от 12.05.2011 г.) Настоящите Вътрешни правила за организация на работната заплата са приети с Решение на Управителния съвет на БНБ № 60 от 26.V.2005 г., изменени и допълнени с Решение № 138 от 24.XI.2005 г., Решение № 91 от 19.VII.2007 г.и Решение № 44 от 22.V.2008 г., в сила от 01 май 2008 г., Решение № 63 от 03.VI.2010 г., Решение № 103 от 06.X.2010 г., Решение № 44 от 12.05.2011 г., в сила от 15.06.2011 г., Решение № 25 от 05.04.2012 г., Решение № 31 от 15.05.2012 г., Решение № 99 от 29.10.2015 г., в сила от 01.01.2016 г.

§ 8. (Предишен § 6, изм. - Решение № 44 на УС на БНБ от 12.05.2011 г.) Изменения и допълнения се извършват по реда на тяхното приемане и влизат в сила от определената в решението дата.

§ 9. (Нов - Решение № 91 от 19.VII.2007 г. на УС на БНБ, предишен § 7, изм. – Решение № 44 на УС на БНБ от 12.05.2011 г.) За неуредените въпроси в настоящите вътрешни правила се прилагат разпоредбите на националното законодателство.