

**НАЦИОНАЛЕН STEM ЦЕНТЪР**  
**1113 гр. София, бул. Драган Цанков 21А, тел. 02/ 873-83-57**

УТВЪРДИЛ:

ДИРЕКТОР \*

НАЙДЕН ШИВАРОВ



В сила от 01.06.2022 г.

**ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА**  
**ЗА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА В**  
**НАЦИОНАЛЕН STEM ЦЕНТЪР**

София, юни 2022 г.

## **I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ**

**Чл. 1.** (1) Настоящите вътрешни правила за работната заплата, наричани по-нататък "правила", уреждат формирането на работната заплата на работещите по трудово правоотношение в Национален STEM център (НСЦ) в съответствие с всички законови и подзаконови нормативни актове, уреждащи въпросите, свързани със структурата и организацията на работната заплата.

(2) Правилата се утвърждават, допълват и изменят от Директора на НСЦ.

**Чл. 2.** С настоящите правила се определят:

1. Условието, редът и начините за оформяне на средствата за работна заплата на работниците и служителите на НСЦ;
2. Условието и редът за определяне и изменение на основните месечни заплати;
3. Видовете и размерите на допълнителните възнаграждения и наградите, както и условията и критериите за тяхното получаване;
4. Редът и начините за изчисляване на brutната месечна заплата.

**Чл. 3.** Основната цел на тези правила е чрез законосъобразна и справедлива организация на работната заплата да се мотивират служителите за ефективно изпълнение на преките им задължения за постигане целите и приоритетите на НСЦ.

## **II. ФОРМИРАНЕ НА СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА**

**Чл. 4.** (1) Годишният размер на средствата за работна заплата на служителите на НСЦ се формира в съответствие с реда, установен в постановления на МС за работната заплата в бюджетните организации за съответната календарна година с натрупване от началото на годината на основата на утвърдените от Министерството на образованието и науката численост на персонала и месечно разпределение на разходите за заплати, възнаграждения и задължителни осигурителни вноски на служителите по трудово правоотношение и тези по извън трудово правоотношение.

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

(3) Средствата за работна заплата, определени по реда на ал. 1 за съответния период, се ползват за определяне и изплащане на:

1. Основни работни заплати;
2. Допълнителни и други трудови възнаграждения, определени с нормативен акт, с настоящите правила или в индивидуален трудов договор;
3. Допълнителни възнаграждения за постигнати резултати; определени с

нормативен акт или с настоящите правила;

- (4) Паричните награди или стойността на предметните награди се определят в рамките на средствата по ал. 1.

### **III. ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ОСНОВНАТА МЕСЕЧНА ЗАПЛАТА**

**Чл. 5.** (1) Индивидуалните размери на основните месечни заплати на служителите при пълно работно време не може да бъдат по-ниски от минималния месечен осигурителен доход за съответната икономическа дейност и квалификационна група професии, определени в приложение № 1 към чл. 8, т. 1 от ЗБДОО за съответната година.

(2) Индивидуалните размери на основните месечни заплати на служителите при непълно работно време се определят съобразно заеманата длъжност.

(3) На лицата, завръщащи се от отпуск с продължителност повече от една година, се определят индивидуални основни месечни заплати до размера на средната основна месечна заплата, изчислена въз основа на минималния месечен осигурителен доход за съответната длъжност в дейност образование, определен от Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за съответната година и максималния размер на основната месечна заплата за длъжността. В тези случаи, индивидуални основни месечни заплати не могат да бъдат по-ниски от получаваните към момента на излизането в отпуск.

**Чл. 6.** (1) Изменение на основните месечни заплати на служителите се извършва при:

1. Преминаване (преназначаване) на друга длъжност;
2. При промяна от първостепенния разпоредител (МОН) на утвърдените разходи за заплати, възнаграждения и осигурителни вноски по трудово правоотношение в рамките на утвърдения бюджет на Центъра;
3. В други случаи вследствие на издаден нормативен акт, засягащ служителите.

Увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати на служителите се извършват, при спазване на следните критерии:

- притежаване на високи професионални качества и умения, чрез ефективното прилагане на които в по-висока степен се допринася за постигане на целите на звеното;
- изпълнение на приоритетните цели;
- инициативност и иновационни предложения.

(2) Увеличенията на индивидуалната основна месечна заплата на Директора на НСИЦ се утвърждават от Министъра на образованието и науката.

**Чл. 7.** (1) Определянето на нов размер на индивидуалната месечна заплата на служителите, извън случаите по чл. 6, ал. 1, т. 1, може да се извърши само в рамките на утвърдения бюджет за заплати, възнаграждения и осигурителни вноски по трудово правоотношение, формирани по реда на чл. 4, ал. 1, след отчитане на професионализма и личния принос на служителите за постигане на целите и приоритетите на центъра.

(2) Новият размер на основната месечна заплата на служителите се определя със заповед на Директора на НСЦ.

(3) На назначените по чл. 70, ал. 1 от Кодекса на труда служители нов размер на индивидуалните основни месечни заплати може да се определи само след изтичане на уговорения срок на изпитване.

**Чл. 8.** За незаетите длъжности се резервират средства за работни заплати в размери не по-малки от основна заплата за длъжността и 10 на сто за други установени допълнителни възнаграждения.

#### **IV. ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ, ПАРИЧНИ ИЛИ ПРЕДМЕТНИ НАГРАДИ**

**Чл. 9.** (1). Служителите имат право на допълнителни възнаграждения, както следва:

1. За придобит трудов стаж и професионален опит (за продължителна работа) в размер на 1,00 % от индивидуалната основна месечна заплата за всяка година прослужено време (стаж). Правото на получаване на това възнаграждение възниква при трудов стаж не по-малък от една година. При навършване на всяка следваща година процентът се променя, считано от месеца, следващ месеца на настъпване на събитието. Всички останали условия за допълнително възнаграждение за продължителна работа са тези, определени в Наредбата за структурата, организацията на работната заплата.

Допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит се определя и заплаща месечно, като се изчислява от основната работна заплата за действително отработеното време, но не повече от законоустановеното. При незаработване на определената с трудовия договор основна заплата то се начислява върху заработения по-нисък размер, в съответствие с Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, приета с ПМС № 4 от 2007 г.

Правата на новопостъпилите работници и служители с оглед размера на допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит се установяват по представени документи за определяне на продължителността на трудовия стаж и професионален опит относно същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия.

За трудов стаж и професионален опит на лицата, назначени на длъжността „заместник директор”, код по НКПД 1120 7017, се признава трудовият стаж, придобит в друго предприятие на длъжности, чиито трудови задачи и задължения, описани в длъжностните им характеристики, са сходни с тези на длъжността „заместник директор”.

За трудов стаж и професионален опит на лицата, назначени на длъжността „финансов контролор”, код по НКПД 2411 6012, се признава трудовият стаж, придобит в друго предприятие на длъжности, чиито трудови задачи и задължения, описани в длъжностните им характеристики, са сходни с тези на длъжността „финансов контролор”.

За трудов стаж и професионален опит на лицата, назначени на длъжността “експерт връзки с обществеността”, код по НКПД 2432 6001, се признава трудовият стаж, придобит в друго предприятие на длъжности, чиито трудови задачи и задължения, описани в длъжностните им характеристики, са сходни с тези на длъжността “експерт връзки с обществеността”.

За трудов стаж и професионален опит на лицата, назначени на длъжността „началник отдел”, код по НКПД 1213 7022, се признава трудовият стаж, придобит в друго предприятие на длъжности, чиито трудови задачи и задължения, описани в длъжностните им характеристики, са сходни с тези на длъжността „началник отдел”.

За трудов стаж и професионален опит на лицата, назначени на длъжността „главен счетоводител”, код по НКПД 24116002, се признава трудовият стаж, придобит в друго предприятие на длъжностите: „главен счетоводител”, „главен счетоводител” /бюджетен, община, район/, „заместник главен счетоводител”, „ръководител счетоводен отдел”, „ръководител финансов отдел”, „старши счетоводител”, „счетоводител”, „икономист финанси”, „одитор”, „вътрешен одитор”, „финансов инспектор”, „финансов ревизор”, „данъчен инспектор”, „експерт финансово планиране”, както и на други длъжности, чиито трудови задачи и задължения, описани в длъжностните им характеристики, са сходни с тези на длъжността „главен счетоводител”.

За трудов стаж и професионален опит на лицата, назначени на длъжността „Ръководител на звено за вътрешен одит”, код по НКПД 1213 7022, се признава трудовият стаж, придобит в друго предприятие на длъжности, чиито трудови задачи и задължения, описани в длъжностните им характеристики, са сходни с тези на длъжността „експерт, финансови и стопански анализи”.

За трудов стаж и професионален опит на лицата, назначени на длъжността „счетоводител, оперативен – касиер”, код по НКПД 33133001, се признава трудовият стаж, придобит в друго предприятие на длъжностите: „главен счетоводител”, „главен

счетоводител” /бюджетен, община, район/, „заместник главен счетоводител”, „старши счетоводител”, „счетоводител”, „икономист финанси”, „специалист финансово – счетоводен отдел”, „одитор”, „данъчен инспектор”, „отчетник счетоводство”, „фактурист”, „отчетник начисляване на трудови възнаграждения”, „отчетник, водещ платежни ведомости”, „специалист труд и работна заплата”, „касиер – домакин”, „касиер счетоводство”, „специалист контрол разходи”, „специалист контрол приходи”, както и на други длъжности, чиито трудови задачи и задължения, описани в длъжностните им характеристики, са сходни с тези на длъжността „счетоводител, оперативен – касиер”.

За трудов стаж и професионален опит на лицата, назначени на длъжността „счетоводител, оперативен – ЗЛС”, код по НКПД 33133001, се признава трудовият стаж, придобит в друго предприятие на длъжностите: „главен счетоводител”, „главен счетоводител” /бюджетен, община, район/, „заместник главен счетоводител”, „старши счетоводител”, „счетоводител”, „икономист финанси”, „специалист финансово – счетоводен отдел”, „одитор”, „данъчен инспектор”, „отчетник, счетоводство”, „фактурист”, „отчетник начисляване на трудови възнаграждения”, „отчетник, водещ платежни ведомости”, „специалист труд и работна заплата”, „касиер – домакин”, „касиер счетоводство”, „специалист контрол разходи”, „специалист контрол приходи”, „специалист управление на човешките ресурси”, „специалист с контролни функции човешки ресурси”, „експерт организация на труда”, „експерт подбор на персонала”, „служител човешки ресурси”, „асистент човешки ресурси”, „завеждащ личен състав”, както и на други длъжности, чиито трудови задачи и задължения, описани в длъжностните им характеристики, са сходни с тези на длъжността „счетоводител, оперативен – ЗЛС”.

За трудов стаж и професионален опит на лицата, назначени на длъжността „технически секретар”, код по НКПД 41202006, се признава трудовият стаж, придобит в друго предприятие на длъжностите: „технически сътрудник”, „технически изпълнител”, „технически организатор”, „завеждащ техническа служба”, „деловодител”, „специалист с контролни функции, деловодство и архив”, „архивар”, както и на други длъжности, чиито трудови задачи и задължения, описани в длъжностните им характеристики, са сходни с тези на длъжността „технически секретар”.

За трудов стаж и професионален опит на лицата, назначени на длъжността „технически сътрудник /домакин /”, код по НКПД 43112002, се признава трудовият стаж, придобит в друго предприятие на длъжностите: „управител отдих, почивна база”, „управител хотел”, „управител мотел”, „ръководител отдел в хотел”, „управител пансион”, „управител хижа”, „управител общежитие”, „домакин (пазач) къмпинг”,

„домакин спални помещения в общежития , пансион и др.”, „домакин, чистач сграда”, „домакин стол”, както и на други длъжности, чиито трудови задачи и задължения, описани в длъжностните им характеристики, са сходни с тези на длъжността „технически сътрудник/домакин”.

За трудов стаж и професионален опит на лицата, назначени на длъжността „технически сътрудник – домакин”, код по НКПД 51530001, се признава трудовият стаж, придобит в друго предприятие на длъжностите: „управител отдих, почивна база”, „управител хотел”, „управител мотел”, „ръководител отдел в хотел”, „управител пансион”, „управител хижа”, „управител общежитие”, „домакин (пазач) къмпинг”, „домакин спални помещения в общежития, пансион и др.”, „домакин, чистач сграда”, „домакин стол”, както и на други длъжности, чиито трудови задачи и задължения, описани в длъжностните им характеристики, са сходни с тези на длъжността „технически сътрудник – домакин база”.

За трудов стаж и професионален опит на лицата, назначени на длъжността „главен експерт /Регионален STEM център/”, код по НКПД 24226041, се признава трудовият стаж, придобит в друго предприятие на длъжностите: „управител отдих, почивна база”, „ръководител отдел отдих”, „ръководител отдел спортни дейности”, „управител туристическа агенция”, „ръководител отдел в туристическа агенция”, „икономист туризъм”, „специалист туроператорска дейност”, „експерт туризъм”, „организатор отдих”, „организатор пътувания”, „специалист туризъм”, „ръководител спортни дейности и туризъм в извънкласни и извънучилищни дейности”, „ръководител спортни дейности и туризъм в обслужващите звена в системата на народната просвета”, „ръководител в строителството”, „експерт инвеститорски контрол”, „ръководител група в строителството”, „ръководител техническа поддръжка”, „инженер инвеститорски контрол”, „инженер строителство на сгради и съоръжения”, „инженер строителен”, „инспектор технически надзор”, „технически ръководител в строителството”, „директор на училище“, „помощник директор“, както и на други длъжности, чиито трудови задачи и задължения, описани в длъжностните им характеристики, са сходни с тези на длъжността „главен експерт/началник база”.

За трудов стаж и професионален опит на лицата, назначени на длъжността „счетоводител, оперативен – калкулант”, код по НКПД 33133001, се признава трудовият стаж, придобит в друго предприятие на длъжностите: „главен счетоводител”, „главен счетоводител /бюджетен, община, район”, „заместник главен счетоводител”, „старши счетоводител”, „счетоводител”, „икономист финанси”, „специалист финансово – счетоводен отдел”, „одитор”, „данъчен инспектор”, „отчетник счетоводство”, „фактурист”, „отчетник начисляване на трудови възнаграждения”, „отчетник, водещ

платежни ведомости”, „специалист труд и работна заплата”, „касиер – домакин”, „касиер счетоводство”, „специалист контрол разходи”, „специалист контрол приходи”, както и на други длъжности, чиито трудови задачи и задължения, описани в длъжностните им характеристики, са сходни с тези на длъжността „счетоводител, оперативен – калкулант”.

За трудов стаж и професионален опит на лицата, назначени на длъжността „**технически сътрудник – ЗЛС – касиер**”, код по НКПД 441620Q2, се признава трудовият стаж, придобит в друго предприятие на длъжностите: „специалист управление на човешките ресурси”, „специалист с контролни функции човешки ресурси”, „експерт организация на труда”, „експерт подбор на персонала”, „служител човешки ресурси”, „асистент човешки ресурси”, „завеждащ личен състав”, „завеждащ административно-техническа служба”, „специалист човешките ресурси”, „отчетник счетоводство”, „фактурист”, „отчетник начисляване на трудови възнаграждения”, „отчетник, водещ платежни ведомости”, „специалист труд и работна заплата”, „касиер – домакин”, „касиер счетоводство”, както и на други длъжности, чиито трудови задачи и задължения, описани в длъжностните им характеристики, са сходни с тези на длъжността „технически сътрудник – ЗЛС – касиер”.

За трудов стаж и професионален опит на лицата, назначени на длъжността „**технически сътрудник – аниматор**”, код по НКПД 51133001, се признава трудовият стаж, придобит в друго предприятие на длъжностите: „управител отдих, почивна база”, „ръководител отдел отдих”, „ръководител отдел спортни дейности”, „управител туристическа агенция”, „ръководител отдел в туристическа агенция”, „икономист туризъм”, „специалист туроператорска дейност”, „експерт туризъм”, „организатор отдих”, „организатор пътувания”, „специалист туризъм”, „служител резервации”, „екскурзовод”, „ръководител спортни дейности и туризъм в извънкласни и извънучилищни дейности”, „ръководител спортни дейности и туризъм в обслужващите звена в системата на народната просвета”, както и на други длъжности, чиито трудови задачи и задължения, описани в длъжностните им характеристики, са сходни с тези на длъжността „технически сътрудник – аниматор”.

За трудов стаж и професионален опит на лицата, назначени на длъжността „**технически сътрудник – домакин хранителен блок – отчетник**”, код по НКПД 43213023, се признава трудовият стаж, придобит в друго предприятие на длъжностите: „управител отдих, почивна база”, „управител хотел”, „управител мотел”, „ръководител отдел в хотел”, „управител пансион”, „управител хижа”, „управител общежитие”, „домакин (пазач) къмпинг”, „домакин спални помещения в общежития, пансиони и др.”, „домакин, чистач сграда”, „домакин стол”, както и на други длъжности, чиито трудови



задачи и задължения, описани в длъжностните им характеристики, са сходни с тези на длъжността „технически сътрудник – домакин хранителен блок – отчетник”.

За трудов стаж и професионален опит на лицата, назначени на длъжността „технически сътрудник – домакин МБ – огняр”, код по НКПД 51530001, се признава трудовият стаж, придобит в друго предприятие на длъжностите: „управител отдих, почивна база”, „управител хотел”, „управител мотел”, „ръководител отдел в хотел”, „управител пансион”, „управител хижа”, „управител общежитие”, „домакин (пазач къмпинг)”, „домакин спални помещения в общежития, пансион и др.”, „домакин, чистач сграда”, „домакин стол, огняр, парнаджия”, както и на други длъжности, чиито трудови задачи и задължения, описани в длъжностните им характеристики, са сходни с тези на длъжността „технически сътрудник – домакин МБ – огняр”,

За трудов стаж и професионален опит на лицата, назначени на длъжността „портиер /контрол по пропускателния режим/”, код по НКПД 96210009, се признава трудовият стаж, придобит в друго предприятие на длъжностите: „пазач – портиер”, „пазач”, „пазач въоръжена охрана”, „пазач невъоръжена охрана”, „охранител”, „сътрудник охрана”, „организатор охрана”, както и на други длъжности, чиито трудови задачи и задължения, описани в длъжностните им характеристики, са сходни с тези на длъжността „портиер /контрол по пропускателния режим”.

За трудов стаж и професионален опит на лицата, назначени на длъжността „изпълнител – шофьор, снабдител”, код по НКПД 83222002, се признава трудовият стаж, придобит в друго предприятие на длъжностите: „шофьор”, „шофьор лек автомобил до 9 места”, „шофьор товарен автомобил”, „шофьор тежкотоварен автомобил”, „шофьор самосвал”, „шофьор автобус”, както и на други длъжности, чиито трудови задачи и задължения, описани в длъжностните им характеристики, са сходни с тези на длъжността „изпълнител – шофьор, снабдител”.

За трудов стаж и професионален опит на лицата, назначени на длъжността „изпълнител – главен готвач”, код по НКПД 3434 2001, се признава трудовият стаж, придобит в друго предприятие на длъжностите: „главен готвач”, „майстор готвач”, „помощник – готвач”, както и на други длъжности, чиито трудови задачи и задължения, описани в длъжностните им характеристики, са сходни с тези на длъжността „главен готвач”.

За трудов стаж и професионален опит на лицата, назначени на длъжността „изпълнител – готвач”, код по НКПД 51202001, се признава трудовият стаж, придобит в друго предприятие на длъжностите: „главен готвач”, „майстор готвач”, „помощник – готвач”, както и на други длъжности, чиито трудови задачи и задължения, описани в длъжностните им характеристики, са сходни с тези на длъжността „готвач”.

За трудов стаж и професионален опит на лицата, назначени на длъжността „изпълнител – общ работник/поддръжане на сгради”, код по НКПД 93120008, се признава трудовият стаж, придобит в друго предприятие на длъжностите: „работник поддръжка”, „работник поддръжка на сгради”, „общ работник строителство на сгради”, „общ работник поддръжка на сгради”, „работник строителство”, „дърводелец поддръжка”, „дърводелец строителен”, „строител жилища”, „носач – товарач”, както и на други длъжности, чиито трудови задачи и задължения, описани в длъжностните им характеристики, са сходни с тези на длъжността „общ работник”.

За трудов стаж и професионален опит на лицата, назначени на длъжността „технически сътрудник – рецепционист”, код по НКПД 42262003, се признава трудовият стаж, придобит в друго предприятие на длъжностните: „служител информация”, „рецепционист хотел”, „рецепционист”, както и на други длъжности, чиито трудови задачи и задължения, описани в длъжностните им характеристики, са сходни с тези на длъжността „технически сътрудник – рецепционист”.

За трудов стаж и професионален опит на лицата, назначени на длъжността „изпълнител – камериер”, код по НКПД 51621001, се признава трудовият стаж, придобит в друго предприятие на длъжностите: „главен камериер/камериерка хотел”, „камериер/камериерка”, „чистач”, „хигиенист”, „прислужник”, както и на други длъжности, чиито трудови задачи и задължения, описани в длъжностните им характеристики, са сходни с тези на длъжността „камериер”.

2. За положен извънреден труд през почивните и празничните дни по размерите, установени в чл. 262 от Кодекса на труда, изчислени върху индивидуалната основна заплата. Служителите, които ползват допълнителен платен годишен отпуск за работа при ненормиран работен ден, не получават допълнително възнаграждение за положен извънреден труд през работните дни;

3. За вътрешно заместване по чл. 259 от КТ;

4. За допълнителен труд на основание чл. 110 от КТ;

5. Допълнителни възнаграждения за постигнати високи резултати.

(2) Допълнителното трудово възнаграждение по ал. 1 т. 1 е с постоянен характер.

(3) За допълнителни възнаграждения с постоянен характер се считат и допълнителните възнаграждения, които се изплащат постоянно заедно с полагащото се за съответния период основно възнаграждение и са в зависимост единствено от отработеното време.

(4) Допълнителните възнаграждения по ал. 1 са в рамките на средствата за работна заплата на центъра, формирани по реда на чл. 4, ал. 1.

**Чл. 10.** (1) Допълнителните възнаграждения на служителите за постигнати високи резултати се определят със заповед на Директора на НСЦ при достигнати определени критерии:

1. Значителен принос за реализиране на приоритетните задачи на НСЦ;
2. Ефективно изпълнение на трудовите задължения през определен период от време;
3. Инициативност;
4. Действие при рискове и извънредни обстоятелства.

(2) Преди приключване на всяко тримесечие до 7-мо число на последния месец от тримесечието, Главният счетоводител изготвя доклад за планираните икономии на средства за работни заплати, възнаграждения и осигурителни вноски. Докладът е придружен със справка за планираните и изразходвани средства за съответното тримесечие и с предложение за разпределяне на икономията по бази.

(3) Индивидуалният размер на допълнителното трудово възнаграждение за постигнати високи резултати се определя въз основа на брутното трудово възнаграждение на всеки служител, определено по трудов договор, отработените дни за съответното тримесечие и степента на достигане на критериите по ал. 1. Това възнаграждение се изплаща на служители, които са отработили не по-малко от две трети от работните дни за съответното тримесечие. По изключение и по преценка на Директора в отделни случаи се допуска отработените дни да са по-малко от две трети работни дни от съответното тримесечие. В отработените дни се включват и дните за платен годишен отпуск.

(4) Индивидуалните размери на допълнително трудово възнаграждение за всеки служител не могат да бъдат по-високи от трикратния размер на брутната работна заплата на служителя за съответното тримесечие.

(5) Изплащането на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати на служителите се извършва въз основа на заповед на Директора на НСЦ.

**Чл. 11.** (1) Определянето на размера на допълнителните възнаграждения за постигнатите резултати на Директора на НСЦ се извършва въз основа на Методика за определяне на степените за оценяване на постигнатите резултати и размерите на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати на второстепенните разпоредители с бюджет към министъра на образованието и науката, утвърдена със заповед № РД 09-2749 от 25.10.2019 г. на Министъра на образованието и науката.

(2) Изплащането на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати на Директора се извършва въз основа на заповед на Министъра на образованието и

науката.

(3) В срок до 10-то число на последния месец от тримесечието, за който се отнася допълнителното възнаграждение, Директорът на НСЦ представя в звеното, изпълняващо функциите по управление на човешките ресурси в МОН, информация за сумата, която ще бъде разпределяна за допълнителните възнаграждения за постигнати резултати за съответния период, формирана съгласно настоящите правила.

(4) Общият размер на допълнителното възнаграждение за постигнати високи резултати, което може да получи отделно лице през годината, не може да надхвърля размера на индивидуалната му брутна годишна заплата.

**Чл. 12.** Паричните и предметните награди за високи постижения при изпълнение на трудовите задължения на служителите се определят със заповед на Директора на НСЦ.

**Чл. 13.** Паричните и предметните награди за високи постижения при изпълнение на трудовите задължения на Директора се утвърждават от Министъра на образованието и науката.

**Чл. 14.** Общият размер на паричната и/или предметната награда по чл. 11 и чл. 12, която може да получи отделното лице, не може да надхвърля трикратния размер на индивидуалната му основна месечна заплата.

#### **IV. ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА БРУТНИТЕ МЕСЕЧНИ ЗАПЛАТИ**

**Чл. 15.** (1) Брутните месечни работни заплати на служителите в НСЦ включват:

1. основното възнаграждение за действително отработеното време през съответния месец;
2. полагащите се допълнителни трудови възнаграждения, определени в КТ, в Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, в други нормативни актове и в настоящите правила;
3. за вътрешно заместване по чл. 259 КТ;
4. за допълнителен труд на основание чл. 110 КТ;
5. възнаграждението за платен годишен отпуск.

(2) Изчисляването на брутната работна заплата се извършва месечно.

**Чл. 6.** (1). Среднодневният размер на основната заплата се изчислява, като индивидуалната основна месечна заплата на служителите се раздели на броя на работните дни през съответния месец.

(2) Размерът на часовата работна заплата се изчислява, като среднодневната основна заплата за съответния месец се раздели на законоустановената

продължителност на дневното работно време в часове.

(3) Среднодневното брутно трудово възнаграждение по чл. 177 от Кодекса на труда се установява, като начисленото брутно трудово възнаграждение за последния календарен месец, предхождащ ползването на отпуска, през който служителят е отработил най-малко 10 работни дни, се раздели на броя на отработените дни през този месец.

(4) Среднодневното брутно трудово възнаграждение по чл. 177, ал. 2 КТ се установява, като уговореното в трудовия договор основно и допълнителни трудови възнаграждения с постоянен характер се раздели на средно месечния брой работни дни през съответната календарна година.

(5) При определен месечен размер на трудовото възнаграждение, установено по ал. 3 среднодневното брутно трудово възнаграждение се коригира с коефициент, получен от отношението на броя на работните дни на месеца, приет за база, и броя на работните дни на съответния месец, през който се ползва отпускът.

(6) Когато към или след началната дата на платения отпуск на служителя е увеличена основната му работна заплата за минал период, включващ и месеца, който е база за изчисляване на възнаграждението за платен отпуск по чл. 177 КТ, към възнаграждението за отпуска се заплаща добавка, изчислена с процента на увеличение на новото и предишното брутно трудово възнаграждение, определени по трудово правоотношение.

(7) Когато по силата на нормативен акт на Министерския съвет или вътрешните правила от определена дата са увеличени работните заплати, но служителят към тази дата или след нея е бил в платен отпуск, поради което увеличението не се е отразило в базата, от която се изчислява възнаграждението за платен отпуск по реда на чл. 177 КТ, към възнаграждението за отпуска се заплаща добавка, изчислена с процента на увеличение на новото и предишното брутно трудово възнаграждение, определени по трудово правоотношение.

(8) Брутното трудово възнаграждение за определяне на обезщетенията по чл. 228 от Кодекса на труда е полученото от служителя брутно трудово възнаграждение за месеца, предхождащ месеца, в който е възникнало основанието за съответното обезщетение, или последното получено от служителя месечно брутно трудово възнаграждение.

(9) Когато служителят не е отработил пълен работен месец, брутното трудово възнаграждение по чл. 228 от Кодекса на труда се определя като полученото средно дневно брутно трудово възнаграждение се умножи по броя на работните дни за същия месец.

10. Размерът на средно дневното брутно трудово възнаграждение при изчисляване на платения годишен отпуск и обезщетенията по Кодекса на труда при пълен работен ден не може да бъде по-малък от този, който се изчислява при възникване на съответното основание от размера на установената за страната минимална работна заплата.

11. В брутно трудово възнаграждение, извън случаите по чл. чл. 177 и 228 КТ, се включват основното трудово възнаграждение и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер, определени с индивидуалния трудов договор, доколкото друго не е предвидено в Кодекса на труда.

12. Редът за събиране, обработване, съхраняване и използване на информация и документи, необходими за изчисляване на полагащите се брутни и нетни трудови възнаграждения се определя с Правилата за документооборота на НСЦ.

## **V. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

§ 1. Настоящите правила се приемат на основание ПМС № 67 от 14.04.2010 г. за заплатите в бюджетните организации и дейности и чл. 22, ал. 1 и 2 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, приета с ПМС № 4 от 01.07. 2007 г.

§ 2. Настоящите правила влизат в сила от 01.11.2021 г.