

КОМИСИЯ ЗА ФИНАНСОВ НАДЗОР

ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА

ЗА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА

(приети с решение на Комисията за финансов надзор по протокол № 92 от 21.12.2017 г., изменени с решение на Комисията за финансов надзор по протокол № 24 от 31.03.2026 г., в сила от 31.03.2026 г.; изменени и допълнени с решение на Комисията за финансов надзор по протокол № 69 от 27.08.2026 г., в сила от 27.08.2026 г.)

Глава първа ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. С настоящите правила за работната заплата, наричани за краткост “Правилата”, се регламентират:

1. начинът за определяне размера на средствата за работна заплата в Комисията за финансов надзор;
2. редът и начините за определяне и изменение на основните месечни трудови възнаграждения на членовете и служителите в Комисията за финансов надзор;
3. редът и начините за определяне и изменение на допълнителните и други трудови възнаграждения на членовете и служителите в Комисията за финансов надзор;
4. редът и начините за определяне на размера на допълнително възнаграждение за постигнати резултати на служителите в Комисията за финансов надзор чрез периодична оценка на индивидуалното им трудово изпълнение;
5. редът и начините за изчисляване на полагащите се индивидуални брутни трудови възнаграждения на членовете и служителите в Комисията за финансов надзор.

Чл. 2. Правилата имат за цел:

1. конкретизиране на изискванията, установени със закони и подзаконовни нормативни актове и разпоредби за организацията и заплащането на труда на служителите в Комисията за финансов надзор;
2. гарантиране на единен подход при заплащането на труда, основан на система на заплащане на индивидуалното възнаграждение, обвързана с резултатите от положения труд;
3. мотивиране на служителите за качествено и професионално изпълнение на трудовите им задължения и отговорности, конкретизирани в длъжностните им характеристики;

Чл. 3. Правилата се прилагат за членовете и за всички служители, намиращи се в трудови правоотношения с Комисията за финансов надзор.

Чл. 4. Правилата са разработени въз основа и в съответствие с действащото българско законодателство и се приемат, изменят и допълват с решение на Комисията за финансов надзор. Те са част от цялостната система за управление на човешките ресурси.

Глава втора ФОРМИРАНЕ И РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл. 5. (1) Размерът на трудовото възнаграждение се определя според времетраенето на работата.

(2) Средствата за работна заплата на Комисията за финансов надзор се определят в рамките на утвърдените разходи за персонал (заплати, други възнаграждения и задължителни осигурителни вноски) по бюджета на Комисията за финансов надзор, съгласно закона за държавния бюджет за съответната година.

Чл. 6. Формираните и утвърдените с бюджета средства за работна заплата се използват за изплащане на:

1. основни работни заплати;
2. допълнителни и други трудови възнаграждения на членовете и служителите, съгласно Кодекса на труда, Закона за Комисията за финансов надзор, други нормативни актове, колективен трудов договор и индивидуални трудови договори;
3. възнаграждения за ползван платен отпуск;

4. средства за целеви награди.

Глава трета **ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ОСНОВНИТЕ МЕСЕЧНИ ТРУДОВИ** **ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ**

Чл. 7. (1) (изм., решение по протокол № 69 от 27.08.2026 г., в сила от 31.07.2026 г.) Председателят на Комисията за финансов надзор получава основно месечно възнаграждение в размер 95 на сто от основното месечно възнаграждение на президента на Република България. Заместник-председателите получават основно месечно възнаграждение в размер 95 на сто, а членът на Комисията по чл. 3, т. 5 от Закона за Комисията за финансов надзор – в размер 90 на сто от основното месечно възнаграждение на председателя.

(2) (отм., решение по протокол № 69 от 27.08.2026 г., в сила от 27.08.2026 г.).

(3) (отм., решение по протокол № 69 от 27.08.2026 г., в сила от 27.08.2026 г.).

(4) Основните месечни трудови възнаграждения на служителите в Комисията за финансов надзор се определят от председателя по негова инициатива, по предложение на член на комисията и/или главния секретар.

(5) Основните месечни трудови възнаграждения на служителите се определят в зависимост от длъжността и скалата на диапазоните на основните месечни заплати, която се утвърждава от председателя.

(6) Индивидуалните размери на основните месечни работни заплати при пълно работно време не могат да бъдат по-ниски от минималните основни работни месечни заплати за съответната длъжност, определени със скалата на диапазоните на основните месечни заплати.

(7) Конкретните размери на индивидуалните месечни работни заплати се определят в границите на основната месечна заплата за съответната длъжност и в зависимост от оценката, направена по следните показатели:

1. сложност на задълженията на длъжността и носената отговорност;
2. професионални качества и опит;
3. придобита образователно квалификационна степен и допълнителна квалификация;
4. личен принос за дейността и резултатите на Комисията за финансов надзор.

(8) Индивидуалните основни месечни заплати на служителите на непълно работно време се определят пропорционално на законоустановеното работно време.

(9) (изм., решение по протокол № 69 от 27.08.2026 г., в сила от 27.08.2026 г.) Конкретните размери на индивидуалните месечни работни заплати се договарят и определят с индивидуалните трудови договори и допълнителните споразумения към тях. Председателят може едностранно със заповед да увеличава трудовите възнаграждения на служителите в рамките на утвърдените средства за работни заплати, формирани по реда на чл. 5.

(10) (отм., решение по протокол № 69 от 27.08.2026 г., в сила от 27.08.2026 г.).

(11) (отм., решение по протокол № 69 от 27.08.2026 г., в сила от 27.08.2026 г.).

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

1. промяна на длъжността;
2. промяна в обема на изпълняваната работа;
3. (изм., решение по протокол № 69 от 27.08.2026 г., в сила от 27.08.2026 г.) след изтичане на срока за изпитване по чл. 70, ал. 1 от Кодекса на труда;
4. (изм., решение по протокол № 69 от 27.08.2026 г., в сила от 27.08.2026 г.) завръщане на майки от отпуск за бременност и раждане или за отглеждане на дете или

на служител, ползвал отпуск за отглеждане на дете по чл. 167а от Кодекса на труда при спазване на Закона за защита от дискриминация;

5. при завръщане от отпуск или от командировка с продължителност повече от 1 година или при възстановяване на уволнен служител;

6. преназначаване на друга длъжност в по-високо ниво на основната месечна заплата.

(13) (изм., решение по протокол № 69 от 27.08.2026 г., в сила от 27.08.2026 г.) Предложението за промяна в случаите на ал. 12, т. 2, 3, 4 и 5 за специализираната и общата администрация се прави от член на Комисията и/или главния секретар.

(14) (изм., решение по протокол № 69 от 27.08.2026 г., в сила от 27.08.2026 г.) Скалата на основните заплати се актуализира в съответствие с изменението на средствата за заплати, ако това е предвидено в бюджета и при структурни и други промени.

(15) (доп., решение по протокол № 69 от 27.08.2026 г., в сила от 27.08.2026 г.) В случаите на нарастване по ал. 14 председателят на Комисията за финансов надзор може със заповед да увеличи с конкретен процент индивидуалните основни месечни заплати.

(16) За незаета длъжност се залага средната основна месечна заплата по утвърдената скала и допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит в размер на 10 %.

Глава четвърта

ДОПЪЛНИТЕЛНИ И ДРУГИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 8. (1) Допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит се изчислява в процент – по 1 % (едно на сто) от размера на индивидуалната основна месечна работна заплата за всяка година признат трудов стаж и професионален опит.

(2) По изключение, по преценка на председателя за конкретен служител, нает по постановление № 66 на Министерския съвет от 1996 г., в индивидуалния трудов договор може да бъде определен и по-висок процент от този по ал. 1.

(3) За придобит трудов стаж и професионален опит се зачита стажът, признат по реда на Кодекса на труда за времето, през което работникът или служителът е работил и продължава да работи в Комисията за финансов надзор, в т.ч. на различни работни места и длъжности. При определяне продължителността на трудовия стаж и професионалния опит, за който се изплаща допълнително трудово възнаграждение, се зачита за такъв и придобитият трудов стаж в друго предприятие по трудово правоотношение или на държавна служба на същата или сходна по характер работа, длъжност или професия.

(4) За придобит трудов стаж и професионален опит се зачита и:

1. времето, през което без трудово правоотношение лицата са упражнявали трудова дейност и/или професия, която е същата или сходна с работата по сключения трудов договор, и са били задължително осигурени за общо заболяване и майчинство, инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт, трудова злополука и професионална болест и безработица или за инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт, общо заболяване и майчинство;

2. (изм., решение по протокол № 69 от 27.08.2026 г., в сила от 27.08.2026 г.) трудовият стаж, придобит в друга държава членка, на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия от работници или служители, които са български граждани или граждани на друга държава членка, както и членовете на техните семейства, и зачетен като такъв съгласно законодателството на съответните държави;

3. (изм., решение по протокол № 69 от 27.08.2026 г., в сила от 27.08.2026 г.) времето, през което без трудово правоотношение българските граждани или гражданите на друга държава членка, както и членовете на техните семейства са упражнявали трудова дейност и/или професия на територията на други държави членки, която е същата или сходна с работата по сключения трудов договор в Република България, и са били задължително осигурени за общо заболяване и майчинство, инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт, трудова злополука и професионална болест и безработица или за инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт, общо заболяване и майчинство, съгласно законодателството на съответните държави.

(5) Правото за получаване на допълнително възнаграждение за трудов стаж и професионален опит възниква след навършване на 1 година трудов стаж и професионален опит;

(6) (доп., решение по протокол № 69 от 27.08.2026 г., в сила от 01.01.2027 г.) Размерът на допълнителното възнаграждение за трудов стаж и професионален опит се изменя служебно на период от една година придобит трудов стаж и професионален опит, считано от първо число на месеца, следващ този, през който се навършва годината. С придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст по Кодекса за социално осигуряване изречение първо не се прилага.

(7) Допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит се заплаща месечно пропорционално на действително отработеното време в рамките на съответната месечна продължителност на работното време само по основното трудово правоотношение, а при непълно работно време – по всеки отделен трудов договор до допълването им до съответната месечна продължителност на работното време.

(8) Допълнителното възнаграждение за трудов стаж и професионален опит не се начислява за минало време, когато документите, удостоверяващи времето, което се зачита за трудов стаж и професионален опит не са представени по вина на служителя.

Чл. 9. (1) (изм., решение по протокол № 24 от 31.03.2026 г., в сила от 31.03.2026 г.; изм., решение по протокол № 69 от 27.08.2026 г., в сила от 27.08.2026 г.) За образователна и научна степен „доктор” или за научна степен „доктор на науките”, свързана с изпълняваната работа, се заплаща допълнително месечно трудово възнаграждение съгласно решение на Комисията за финансов надзор, както следва:

1. за “доктор” – 8 евро;
2. за “доктор на науките” – 26 евро.

(2) (изм., решение по протокол № 69 от 27.08.2026 г., в сила от 27.08.2026 г.) При наличието на повече от едно от посочените в ал. 1 основания, лицето получава по-благоприятното допълнително месечно възнаграждение.

Чл. 10. За положения извънреден труд се заплаща увеличение в минималните размери по реда на чл. 262 от Кодекса на труда. Увеличението се изчислява на базата на основната работна заплата и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер на служителя по индивидуалния трудов договор.

Глава пета

ДОПЪЛНИТЕЛНО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ПОСТИГНАТИ РЕЗУЛТАТИ

Чл. 11. Служителите на Комисията за финансов надзор получават допълнителни възнаграждения за постигнати резултати (ДВНР) към основното месечно възнаграждение, определено въз основа на периодична оценка на индивидуалното им трудово изпълнение съгл. чл. 21, ал. 2 от Закона за Комисията за финансов надзор при

условия и ред, определени в отделна процедура, приета с решение на Комисията за финансов надзор.

Чл. 12. (отм., решение по протокол № 69 от 27.08.2026 г., в сила от 27.08.2026 г.).

Чл. 13. (изм., решение по протокол № 69 от 27.08.2026 г., в сила от 27.08.2026 г.) Източник за формиране на средства за ДВПР на служителите са икономииите от разходите за персонал.

Чл. 14. (1) Отдел “Управление на човешките ресурси” изчислява размера на допълнително възнаграждение за постигнати резултати за всеки служител и оформя предложенията с конкретните размери на ДВПР за служителите.

(2) Предложението за размера на ДВПР за всеки служител се докладва на Председателя на Комисията за финансов надзор, който със заповед определя окончателния размер.

Глава шеста

ИЗПЛАЩАНЕ НА ИНДИВИДУАЛНАТА МЕСЕЧНА БРУТНА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл. 15. (1) Индивидуалните трудови възнаграждения на членовете и служителите в Комисията за финансов надзор се изплащат авансово и окончателно на два пъти месечно съответно до 10-то и до 29-то число на текущия месец. Авансовото изплащане се извършва по желание на служителя, на база предварителна заявка.

(2) Размерът на аванса се определя до 30% от нетната месечна заплата на служителя.

(3) (доп., решение по протокол № 69 от 27.08.2026 г., в сила от 27.08.2026 г.) На всеки служител се издава по електронен път извлечение от разплащателните ведомости – фиш за размера на начислената месечна заплата и нейните елементи, направените удържки и предадените или преведените суми по банковата му сметка.

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. Вътрешните правила за работната заплата са приети на заседание на Комисията за финансов надзор с протокол № 92 от 21.12.2017 г. и влизат в сила от 1 януари 2018 година, и са изменени с решение на Комисията за финансов надзор по протокол № 24 от 31.03.2026 г., в сила от 31.03.2026 г., и решение на Комисията за финансов надзор по протокол № 69 от 27.08.2026 г.

§ 2. Настоящите правила отменят Вътрешните правила за работната заплата, утвърдени със заповед № 58 от 13.02.2015 г., изменени със Заповед № 7 от 08.01.2016 г., Заповед № 238 от 24.10.2016 г. и Заповед № 363 от 20.10.2017 г. на председателя на Комисията за финансов надзор.

§ 3. Контролът по изпълнението на настоящите правила се осъществява от главния секретар.

§ 4. (изм., решение по протокол № 69 от 27.08.2026 г., в сила от 27.08.2026 г.) Вътрешните правила за работната заплата се приемат на основание чл. 21, ал. 1 и 2 от Закона за Комисията за финансов надзор, чл. 7, т. 5 от Правилника за устройството и дейността на Комисията за финансов надзор и на нейната администрация и чл. 22, ал.1 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата.

**Преходни и заключителни разпоредби към решение на Комисията
за финансов надзор по протокол № 24 от 31.03.2026 г. за изменение на
Вътрешните правила за работната заплата**

II. Решението за изменение на Вътрешните правила за работната заплата влиза в сила от датата на приемането му на заседание на Комисията за финансов надзор.

**Преходни и заключителни разпоредби към решение на Комисията за
финансов надзор по протокол № 69 от 27.08.2026 г. за изменение на Вътрешните
правила за работната заплата**

II. Размерът на допълнителното възнаграждение за трудов стаж и професионален опит на служителите, придобили правото на пенсия за осигурителен стаж и възраст до 1 януари 2027 г., не се изменя съгласно чл. 8, ал. 6 след тази дата.

III. Решението за изменение и допълнение на Вътрешните правила за работната заплата влиза в сила от деня на приемането му на заседание на Комисията за финансов надзор, с изключение на изменението на чл. 7, ал. 1, което влиза в сила от 31 юли 2026 г. и допълнението на чл. 8, ал. 6, което влиза в сила от 1 януари 2027 г.