

# **ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА В БЪЛГАРСКАТА НАЦИОНАЛНА ТЕЛЕВИЗИЯ**

## **I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ**

**Чл.1. (1)** Настоящите Вътрешни правила за работната заплата в БНТ, изписвани по-нататък за краткост “Правилата”, уреждат структурата и организацията на работната заплата в Българската национална телевизия (БНТ) в т.ч.:

1. Общите положения за организацията на работната заплата в БНТ;
2. Условието, редът и начините за формиране на средствата за работна заплата;
3. Условието и редът за определяне и изменение на основните месечни заплати;
4. Видовете и размерите на допълнителните възнаграждения и условията за тяхното получаване.

5. Редът и начините за изчисляване на брутната месечна работна заплата.

**(2)** Основната цел на тези правила е чрез законосъобразна, прозрачна и справедлива организация на работната заплата да се мотивират служителите в БНТ за ефективно изпълнение на функциите си, за постигане на целите и приоритетите на БНТ, както и за общо повишаване на ефективността и ефикасността от дейността на БНТ.

**Чл.2.** По смисъла на настоящите правила:

1. „Служител” е всеки работник и служител, с който БНТ е в трудови правоотношения по силата на валидно сключен трудов договор.
2. „Основна месечна заплата” (ОМЗ) е възнаграждение за изпълнението на определените трудови задачи, задължения и отговорности, присъщи за съответното работно място или длъжност, в съответствие с приетите стандарти за качество на труда и времетраенето на извършваната работа.
3. „Основни структурни звена” (ОСЗ) – са условно определени структурни звена съобразно структурата на БНТ за целите на разпределение на Фонд „Работна заплата”, съгласно Приложение № 1 /образец/.., неразделна част от правилата.
4. „Фонд „Работна заплата” (ФРЗ) е годишният размер на средствата за работна заплата, разчетени с бюджета на БНТ за съответната календарна година.
5. „Лимитиран месечен фонд работна заплата” (ЛМФРЗ) е месечният размер на средствата за работна заплата, разпределени съобразно разпоредбите на настоящите правила по основни структурни звена с решение на Управителния съвет на БНТ.
6. „Материално стимулиране” –допълнително месечно материално стимулиране и целеви награди.
7. „Телевизия София” – това са служителите на Телевизията с работно място в гр. София

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

**Чл.3. (1)** Годишният размер на средствата за работна заплата в БНТ, разчетени с бюджета на БНТ се формира от сумата на:

1. Средства за заплати, за съответната година при утвърдената средногодишна численост на служителите и утвърдената средна брутна работна заплата на едно лице за годината.

2. Възнагражденията на членовете на УС на БНТ, определени с договори за управление, съобразно разпоредбите на Закона за радиото и телевизията (ЗРТ).

(2) Източниците на средствата за работна заплата по подразделения са:

1. За Телевизия София и Регионалните телевизионни центрове в гр. Пловдив, гр. Варна, гр. Русе и гр. Благоевград – бюджет за съответната година;

2. За Творчески дом Пампорово и почивен дом Китен – от собствени приходи.

(3) УС на БНТ ежегодно с приемането на бюджета на БНТ утвърждава и:

1. Средногодишна численост на служителите общо за БНТ и по подразделения.

2. Средно брутна работна заплата (СБРЗ) на едно лице за съответната година общо за БНТ и по подразделения.

**Чл.4. (1)** Средствата за работна заплата, определени по реда на чл. 3, ал.1, за съответния период, се използват за определяне и изплащане на:

1. основни месечни заплати на работещите по трудово правоотношение.

2. допълнителни и други трудови възнаграждения, определени с нормативен акт и/или настоящите правила, и/ или индивидуален трудов договор.

(2) В средствата за работна заплата не се включват средствата на наетите по реда на чл. 114 от Кодекса на труда, ПМС № 66 от 1996г. и обезщетенията по реда на Раздел III от Кодекса на труда.

**Чл.5. (1)** В рамките на средствата за работна заплата, определени по реда на чл.3, ал.1, с решение на Управителния съвет на БНТ се определя лимитиран месечен фонд за работна заплата (ЛМФРЗ) по основни структурни звена (ОСЗ), който се утвърждава ежегодно с приемането на бюджета на БНТ за съответната година, съгласно Приложение № 1 /по образец/ към настоящите правила.

(2) Определянето на ЛМФРЗ на ОСЗ се извършва въз основа на:

1. Утвърдената численост и структура на служителите;

2. Средна брутна работна заплата за ОСЗ;

3. Възнаграждения за незаетите щатни бройки определени на ниво на началната основна месечна заплата за съответната длъжност, определена по Класификатора на длъжностите и началните основни месечни заплати в БНТ, съгласно Приложение № 2 и 10 на сто за допълнителни възнаграждения с постоянен характер.

(3) Управителния съвет може да промени ЛМФРЗ на ОСЗ, определен по ал.1, при промени в обстоятелствата по ал.2.

(4) Икономията на средства за заплати в рамките на ЛМФРЗ на ОСЗ може да се използва текущо или с натрупване през текущата календарна година за изплащането на допълнително месечно материално стимулиране, за увеличаване на индивидуалните основни месечни заплати за съответната длъжност (до размера на посочените средства в ежегодно утвърждаваното с бюджета на БНТ Приложение №1), след утвърждаване от Генералния директор на БНТ и за изплащане на целеви награди на служители - с решение на Управителния съвет на БНТ.

(5) След определяне на лимитите по ал.1, остатъка до размера на средствата за работна заплата за съответната година се заделя като резерв, който се използва за:

1. Изплащане на допълнително възнаграждение за положен извънреден труд в работни, почивни и официални празнични дни и положен нощен труд, в съответствие с изискванията на Кодекса на труда;

2. Изплащане на материално стимулиране по решение на Управителния съвет;

3. Промяна на допълнителното месечно възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит на служителите.

### **III. ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ОСНОВНИТЕ РАБОТНИ ЗАПЛАТИ ПО ДЛЪЖНОСТИ**

**Чл.6.** Оценката на работните места в БНТ и определянето на длъжността в Класификатора на длъжностите и началните основни месечни работни заплати в БНТ в Приложение № 2 се извършва на база на Националния класификатор на професиите и длъжностите, функционалните характеристики на структурните единици, длъжностните характеристики, изискванията за образователен и квалификационен ценз и изискваните компетентности на служителите.

**Чл.7.** Изменение в основните месечни заплати по длъжности се извършва при:

1. промяна с нормативен акт;
2. промяна във функционалната характеристика на структурната единица или длъжностната характеристика на дадено работно място в резултат от въвеждането на нови технологии, организация или процедури на работа в БНТ;
3. с решение на Управителния съвет на БНТ.

### **IV. ИНДИВИДУАЛНА РАБОТНА ЗАПЛАТА**

**Чл.8. (1)** Индивидуалната работна заплата на служителя в БНТ се определя съгласно Класификатора на длъжностите и началните основни месечни работни заплати в БНТ в Приложение № 2 и в рамките на средствата за работна заплата за ОСЗ и в съответствие с чл.5. от настоящите правила.

**(2)** Генералният директор има право по преценка да определи индивидуална заплата на служител, който има различни или по-високи компетентности от стандарта за дадена длъжност.

**(3)** Изменения на индивидуалната работна заплата на служителите се извършват при:

1. промяна в Класификатора на длъжностите и началните основни месечни работни заплати в БНТ в Приложение № 2;
2. преназначаване на друга длъжност;
3. промяна във функционалната и длъжностната характеристика на заеманата длъжност;
4. в други случаи при спазване на разпоредбите на Кодекса на труда;
5. повишаване на работната заплата в резултат от висока оценка за трудовото представяне съгласно Правилата за оценка на служителите.

**Чл.9.** Елементите на индивидуалната работна заплата са :

**(1).** Основни:

1. Основна месечна заплата.
2. Допълнителни възнаграждения по Кодекса на труда и други нормативни актове.

**(2)** Допълнителни стимули:

1. Целеви награди.
2. Допълнително месечно материално стимулиране (ДММС).

## **V. ОСНОВНА МЕСЕЧНА ЗАПЛАТА**

**Чл.10. (1)** Основната месечна заплата по индивидуален трудов договор е предмет на договаряне между работодателя и служителя, и е в съответствие с образованието, квалификацията, трудовия стаж и професионалните качества на кандидата и не може да бъде по-ниска от началната основна месечна заплата за съответната длъжност, определена по Класификатора на длъжностите и началните основни месечни работни заплати в БНТ в Приложение №2, но не по-малка от минималния осигурителен доход по основни икономически дейности и квалификационни групи и професии.

**(2)** Договарянето по предходната алинея се извършва от Генералния директор в качеството му на работодател, който определя предложението на БНТ за размера на основната месечна заплата при назначаване на служител, след становище на прекия ръководител, съгласувано с Финансов директор на БНТ, в рамките на ЛМФРЗ на ОСЗ, в което постъпва новоназначения служител.

**Чл.11.(1)** Основното месечно възнаграждение на Генералния директор на БНТ е в размер, равен на възнаграждението на председател на постоянна комисия на Народното събрание.

**(2)** Основното месечното възнаграждение на членовете на УС на БНТ е в размер на три четвърти от месечното възнаграждение на членовете на Съвета за електронни медии (СЕМ).

## **VI. ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ ПО КОДЕКСА НА ТРУДА И ДРУГИ НОРМАТИВНИ АКТОВЕ**

**Чл.12. (1)** За всяка година придобит трудов стаж и професионален опит на служителя се заплаща допълнително месечно възнаграждение в размер на 1 на сто от основната работна заплата определена с индивидуалния трудов договор.

**(2)** За придобит трудов стаж и професионален опит на служител, който е назначен на трудов договор в БНТ преди 01.07.2007 г., се зачита целият му трудов стаж.

**(3)** Размерът на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит на служител, който при влизане в сила на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, приета с ПМС № 4/17.01.2007г. е бил в трудово правоотношение с БНТ, не може да бъде по-малък от размера на допълнителното трудово възнаграждение определено в процент и получавано в размер, съгласно отменената Наредба за допълнителните и други трудови възнаграждения, приета с ПМС №133/1993 г.

**(4)** Продължителността на придобития трудов стаж и професионален опит, за който се изплаща допълнително трудово възнаграждение на новоназначени служители след 01.07.2007г. е:

1. Трудовият стаж, придобит за длъжности, съгласно Приложение № 2 (административни длъжности и обслужващи длъжности – право, финанси и други) – в друго предприятие на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия.

2. Трудовият стаж, придобит в електронна или печатна медия или в други предприятия на длъжност, съответстваща на единичната група по Националния класификатор на професиите и длъжностите или на сходна професия или длъжност от съответната група, за длъжностите посочени в Приложение № 2.

3. Трудовият стаж, придобит за отделни специфични длъжности, във връзка с характера на конкретна работа, по мотивирано предложение на ръководителя на

основното структурно звено, в което ще бъде назначен служителя, утвърдено от Генералния директор на БНТ.

(5) Условието, при които се зачита сходния характер на работата, длъжност и/или професия по ал. 4, са:

1. Трудовият стаж да е придобит в електронна или печатна медия или в други предприятия на длъжност, съответстваща на единичната група по Националния класификатор на длъжностите и професиите или сходна професия или длъжност от съответната група.

2. По изключение, за отделни длъжности, може да се признае за сходен и друг стаж във връзка с характера на конкретната работа, по мотивирано предложение на ръководителя на основното структурно звено, утвърдено от Генералния директор.

(6) Допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит се заплаща за действително отработено време в рамките на съответната месечна продължителност на работното време само по основното трудово правоотношение.

(7) Правото за получаване на това възнаграждение възниква при придобит трудов стаж и професионален опит от една година, като размерът му се изменя на период от една година придобит трудов стаж и професионален опит.

(8) Всеки месец отдел „УЧР“ изготвя заповед за промяна на допълнително месечно възнаграждение на работници и служители придобили допълнителна година трудов стаж и професионален опит.

**Чл.13. (1)** За ползване в работата на по-висока лична квалификация (наличие на образователна и научна степен), свързана с изпълняваната работа на служителя се заплаща допълнително месечно възнаграждение в рамките на средствата за работни заплати на съответното структурно звено, както следва:

1. За "Доктор на науките" - 90 лв.;
2. За "Доктор" - 40 лв.

(2) При наличие на повече от едно от основанията по ал.1 служителят има право на допълнително възнаграждение с по-благоприятен размер.

**Чл.14.** За всеки отработен нощен час или част от него се заплаща допълнително трудово възнаграждение в размер на 0.60 лв.

**Чл.15. (1)** Положеният извънреден труд се заплаща на служителя с увеличение към определената по индивидуален трудов договор часова заплата в размери, както следва:

1. за работа в работни дни - 50 на сто;
2. за работа в почивни дни - 75 на сто;
3. за работа в официални празнични дни - 100 на сто;
4. за работа при сумирано изчисляване на работното време - 75 на сто.

(2) За положения през официални празнични дни труд от служители, които работят по график, полагащото се трудово възнаграждение се увеличава със 100 на сто.

(3) Възнагражденията по предходните алинеи се изчисляват на база отработени часове, съгласно основната месечна заплата и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер, съгласно чл.12 и чл.13 от правилата, за месеца, през който става начисляването им.

**Чл.16.(1)** При вътрешно заместване, когато работник или служител изпълнява длъжност или работа на отсъстващ работник (неплатен отпуск, отпуск по болест), той ползва правата за тази длъжност, включително и трудовото възнаграждение, ако това е по-благоприятно за него. Ако той изпълнява през това време и своята работа или длъжност

има право на допълнително трудово възнаграждение, което се уговаря между страните по трудовото правоотношение.

(2) Заместването по ал.1 се отнася за длъжности или работа, чието естество не позволява отсъствието на титуляр за продължителен период от време, и се извършва със съгласието на работодателя и служителя, изразено в писмена форма.

(3) От правата по ал.1 не може да се ползва работник или служител, който по длъжност е заместник на отсъстващия.

(4) Средствата по ал.1 са в рамките на лимитирания месечен ФРЗ по ОСЗ.

**Чл.17.** В случай на възникване на извънредна необходимост за времето, през което служителят е бил на разположение на работодателя, извън територията на БНТ, по изготвен от прекия ръководител и утвърден от Генералния директор график, се заплаща трудово възнаграждение в размер на 0,15 лв. за всеки започнал астрономически час, като средствата са за сметка на лимитирания месечен ФРЗ по ОСЗ.

## **VII. МАТЕРИАЛНО СТИМУЛИРАНЕ**

**Чл.18.** Средствата за материално стимулиране включват:

1. Допълнително месечно материално стимулиране (ДММС);
2. Целеви награди.

**Чл.19. (1)** В рамките на реализираните икономии на средства за работна заплата в ОСЗ, служителите могат да получават ДММС.

(2) Ежемесечно „Финансово-стопанска” дирекция представя на ръководителите на ОСЗ писмена справка за размера на полагаемите се средства за материално стимулиране (МС).

(3) Индивидуалните размери на ДММС се определят от ръководителя на структурното звено, в зависимост от приноса на служителя на основание извършеното месечно атестиране и се утвърждават от Генералния директор на БНТ.

(4) Индивидуалните размери на ДММС на ръководителите на основни структурни звена се определят от Генералния директор, в зависимост от резултатите от дейността на съответното структурно звено и личния им принос.

(5) Индивидуалните размери на ДММС на членовете на Управителния съвет на БНТ са в размер до 40 на сто от основните им месечни възнаграждения и се определят с решение на Управителния съвет.

**Чл.20. (1)** ДММС на служители се изплаща въз основа на заповед на Генералния директор на БНТ, съобразно месечните оценки от атестирането съгласно Правилата за оценка на служителите и ефективно отработеното време, в рамките на определените за съответното ОСЗ средства.

(2) Размерът на средствата за ДММС за един служител не може да надхвърля еднократния размер на индивидуалната му основна месечна заплата и е в зависимост от оценката от атестирането на служителя, както следва:

1. до 100 на сто от индивидуалната дневна ОМЗ при максимална оценка. Максимална оценка е оценка от 5,00 до 4,01 - „Изключително изпълнение”, съгласно Правила за оценяване на трудовото изпълнение на служителите в Българска национална телевизия;

2. до 50 на сто от индивидуалната дневна ОМЗ при оценка над средната и до максималната оценка. Над средна оценка е от 4,00 до 3,01 „Представяне над

изискванията”, съгласно Правила за оценяване на трудовото изпълнение на служителите в Българска национална телевизия.

3. нула на сто – при средна оценка и при оценка под средната. Средна оценка е от 3,00 до 2,51 - „Представяне, отговарящо на изискванията”, съгласно Правила за оценяване на трудовото изпълнение на служителите в Българска национална телевизия; оценка под средната е от 2,50 до 1,51 - „Представяне, което не отговаря напълно на изискванията” и от 1,50 до 1,00 - „Представянето е неприемливо”, съгласно Правила за оценяване на трудовото изпълнение на служителите в Българска национална телевизия.

(3) На ДММС имат право служители, които са в трудовоправни отношения с БНТ, и са отработили действително поне половината от работните дни през месеца – при подневно изчисляване на работното време и повече от половината отработени часове – при сумирано изчисление (без отпуски - платени, неплатени, по болест и други) и имат оценки от атестацията за не по-малко от един месец през календарната година.

(4) ДММС се начислява на база действително отработени дни през месеца при подневно изчисляване на работното време и база действително отработените часове при сумирано изчисляване на работното време.

(5) На ДММС по ал.1 нямат право служители:

1. Които нямат реално отработени поне половината работни дни, респективно часове от месеца ;

2. За които е наложено дисциплинарно наказание по КТ, както следва:

а) 1 месец при забележка.

б) 3 месеца при предупреждение за уволнение.

**Чл.21. (1)** Целеви награди имат право да получат служители, които са допринесли за повишаване на авторитета на БНТ или са предприели действия, с които са предотвратили нанасяне на щети на БНТ или са допринесли за оптимизиране на разходи на БНТ или са изпълнили извънредна конкретна задача, която изисква допълнително натоварване и отговорност, по предложение на ръководителя на ОСЗ, след одобряване от Управителния съвет.

(2) Общият размер на целевите награди, които може да получи едно лице през годината не може да надхвърля двукратния размер на индивидуалната му основна месечна заплата.

(3) При изключителни случаи Управителния съвет може да одобри целева награда в по-висок размер по мотивирано предложение на Генералния директор.

## **VIII. АТЕСТАЦИЯ**

**Чл.22. (1)** Чрез механизмите на атестацията се извършва оценка на изпълнението на трудовите задължения по качество и обем на служителите в БНТ.

(2) Атестирането се извършва съобразно Правилата за оценка на служителите в БНТ.

(3) Оценяването на изпълнението на трудовите задължения по качество и обем се извършва – текущо месечно и обобщено веднъж годишно.

(4) Предложенията на ръководителите на ОСЗ за увеличение на индивидуалните трудови възнаграждения на атестираните служители се съгласува с Финансов директор и се утвърждава от Генерален директор, като предложеният размер на средствата за увеличение не може да надвишава ЛМФРЗ на съответното ОСЗ.

## **IX. РЕД И НАЧИН ЗА ИЗЧИСЛЯВАНЕ И ИЗПЛАЩАНЕ НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА**

**Чл.23.** Брутните месечни заплати на служителите на БНТ включват:

1. основната месечна заплата за съответния месец;
2. възнаграждение за ползван платен отпуск;
3. допълнителни възнаграждения, регламентирани в нормативни актове и/или в тези правила.

**Чл.24. (1)** Среднодневният размер на индивидуалната заплата се изчислява като основна месечна заплата на лицето се раздели на броя на работните дни през съответния месец.

**(2)** Часовият размер на основната заплата се изчислява като среднодневната индивидуална заплата за съответния месец се раздели на законоустановената продължителност на дневното работно време в часове.

**Чл.25.** За изчисляване на полагащите се брутни заплати на служителите на БНТ за съответния месец отговарят Дирекция „Финансово – стопанска” и отдел „УЧР”.

**Чл. 26.** Изплащането на полагащите се възнаграждения от ФРЗ за съответния месец в рамките на месеца е авансово и окончателно. При установяване на грешки, същите се коригират при изплащане на възнаграждението през следващия календарния месец.

**Чл.27.** Редът и начина на изплащане на месечните трудови възнаграждения е следният:

- Най-напред се превеждат месечните вноски на служителите по сключени договори с трети лица за допълнително доброволно пенсионно осигуряване, доброволни здравни застраховки и застраховки “Живот” и други подобни по посочените в документите банкови сметки на съответните пенсионни и застрахователни и други дружества, както и други удръжки, за които не е нужно съгласието на служителя, съгласно Кодекса на труда

- Останалата част от нетната заплата се превежда по картовите сметки на служителите.

## **X. СЪБИРАНЕ, ОБРАБОТКА, СЪХРАНЕНИЕ И ИЗПОЛЗВАНЕ НА ИНФОРМАЦИЯТА И ДОКУМЕНТИТЕ ЗА ТРУДОВИТЕ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ**

**Чл.28.** В дейността си БНТ спазва изискванията на всички закони и подзаконовни нормативни актове, касаещи предмета на настоящите правила, Кодекс на труда, Кодекс за социално осигуряване, Закон за защита на личните данни, Закон за защита на класифицираната информация и другите нормативни актове.

**Чл.29.** Всички документи, в които се споменава размера на трудовото възнаграждение на служителите (договори, анекси, служебни бележки, декларации, справки и други) се изготвят, използват и съхраняват по начин, осигуряващ запазването на служебната тайна.

**Чл.30.** За дейността по Раздел X на настоящите правила отговарят Дирекция „Финансово-стопанска”, Дирекция „Административна”, отдел „УЧР” и другите структурни звена в БНТ, имащи достъп до данните по предходния член.

## **XI. ДОПЪЛНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

§ 1. Настоящият правилник е разработен в съответствие с:

1. Кодекса на труда;
2. Закона за радиото и телевизията;
3. Наредба за договаряне на работната заплата, приета с ПМС № 129/05.07.1991г.;
4. ПМС №180/30.06.2011 г. за определяне нов размер на минималната работна заплата за страната;
5. ПМС № 67/14.04.2010 г. за работната заплата в бюджетните организации и дейности.
6. Наредба за структурата и организацията на работната заплата, приета с ПМС № 4 / 17.01.2007 г.
7. Колективния трудов договор

## **XI. ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

§ 1. Настоящите правила са изменени /чл. 12/ с Решение на Управителния съвет на БНТ по Протокол № 20/22.04.2015 г., в сила от 22.04.2015 г.

§ 2. /изм. с Решение на Управителния съвет на БНТ по Протокол N 26 от 15.04.2013 г., в сила от 01.04.2013 г./ Правилата се отнасят за всички служители на БНТ, както и за членовете на Управителния съвет на БНТ, чиито правоотношения са уредени с договори, съгласно Кодекса на труда и Закона за радиото и телевизията, с изключение на служителите, чиито трудови договори са сключени на основание чл.114 от Кодекса на труда

§ 3. Настоящите правила са приети от Управителния съвет на БНТ с Решение на УС на БНТ - протокол № 22/19.04.2012 година, т.24, на основание чл.62 т.2 от Закона за радиото и телевизията и влизат в сила от 01.05.2012 година.

§ 4. Измененията и допълненията на Вътрешните правила за работна заплата в БНТ се извършват по реда на тяхното приемане.

§ 5. Настоящите правила отменят Вътрешните правила за работната заплата в БНТ, приети с Решение на УС на БНТ - протокол № 05/29.01.2008г., като всички заповеди и вътрешно-нормативни актове, издадени въз основа на отменените правила запазват действието си, доколкото не им противоречат.