

НАРЕДБА

ЗА ЗАПЛАТИТЕ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ В ДЪРЖАВНАТА АДМИНИСТРАЦИЯ

Глава първа

Общи положения

Чл. 1. С наредбата се определят структурата на заплатата, условията и редът за определяне и изменение на заплатите на служителите в държавната администрация.

Чл. 2. (1) Наредбата се прилага за служителите по служебно и по трудово правоотношение в държавната администрация.

(2) Наредбата се прилага при:

1. възникване, изменение и прекратяване на служебното и трудовото правоотношение;

2. при разработването на вътрешните правила за заплатите и свързаните с тях други вътрешни актове;

3. определяне и изменение на заплатите на служителите.

Глава втора

Брутна заплата

Чл. 3. (1) Брутната заплата се състои от основна заплата и допълнителни възнаграждения с постоянен и с непостоянен характер.

(2) Основната месечна заплата се определя по нива и степени съгласно приложение № 1, като се отчита нивото на заеманата длъжност, професионалният опит и оценката на индивидуалното изпълнение на длъжността, направена при условия и по ред, определени от Министерския съвет.

(3) Нивата на основните месечни заплати се определят въз основа на длъжностните нива в Класификатора на длъжностите в администрацията (КДА).

(4) Всяко ниво на основните месечни заплати за длъжност включва шест степени, всяка от които има минимален и максимален размер на основната месечна заплата на служителите, заемащи длъжности в съответното ниво.

Чл. 4. (1) Размерите на минималните и максималните основни месечни заплати по длъжностни нива за държавните служители в Изпълнителна

агенция „Одит на средствата от Европейския съюз” и на служителите, заемащи длъжността „сътрудник по управление на европейски проекти и програми” са посочени в приложение № 2

(2) Алинея 1 не се прилага за служителите в общата администрация, както и за служителите, заемащи длъжностите „държавен експерт”, „главен експерт”, „старши експерт”, „младши експерт”, „главен юрисконсулт”, „старши юрисконсулт” и „младши юрисконсулт” в специализираната администрация на Изпълнителна агенция „Одит на средствата от Европейския съюз”.

(3) За заемащите дипломатически длъжности в дипломатическата служба, определени в Класификатора на дипломатическите длъжности (КДД), размерите на минималните и максималните основни месечни заплати по длъжностни нива са посочени в приложение № 3.

Чл. 5. (1) Индивидуалните брутни месечни заплати на служителите в държавната администрация се определят в рамките на разходите за заплати, възнаграждения и задължителни осигурителни вноски по бюджетите на първостепенните разпоредители с бюджетни кредити съгласно закона за държавния бюджет на Република България за съответната година, Закона за местното самоуправление и местната администрация и Закона за общинските бюджети.

(2) Индивидуалните брутни месечни заплати на служителите в делегираната от държавата дейност „Общинска администрация” се определят в рамките на разходите за заплати, възнаграждения и задължителни осигурителни вноски съгласно единни разходни стандарти, приети от Министерския съвет.

Чл. 6. (1) Разходите за основни заплати и за допълнителни възнаграждения с постоянен характер са в размер, не по-малък от 70 на сто от разходите за заплати.

(2) Икономията на разходите за заплати, възнаграждения и задължителни осигурителни вноски може да се използва по реда, предвиден в закона за държавния бюджет на Република България за съответната година.

Глава трета

Основна месечна заплата

Раздел I

Определяне на индивидуалната основна месечна заплата

Чл. 7. (1) Индивидуалните основни месечни заплати на служителите на пълно работно време не може да са по-ниски от минималния размер и по-високи от максималния размер на основната месечна заплата за съответното ниво и степен на основната месечна заплата по приложение № 1.

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

Чл. 8. Индивидуалните основни месечни заплати на служителите, които постъпват за първи път в съответната административна структура и притежават определения с КДА минимален професионален опит, се определят в рамките на степен 1 от нивото на основната месечна заплата за длъжността.

Чл. 9. Индивидуалните основни месечни заплати на служителите, които постъпват за първи път в съответната административна структура и имат професионален опит, надвишаващ минималния за длъжността, се определят, както следва:

1. при професионален опит, надвишаващ минималния за длъжността с от 1 до 3 години – в рамките на степен 2 на нивото на основната месечна заплата за длъжността;

2. при професионален опит, надвишаващ минималния за длъжността с от 3 до 7 години – в рамките на степен 3 на нивото на основната месечна заплата за длъжността;

3. при професионален опит, надвишаващ минималния за длъжността с над 7 години – в рамките на степен 4 на нивото на основната месечна заплата за длъжността.

Чл. 10. (1) Размерите на индивидуалните основни месечни заплати на служителите по чл. 4, ал. 1 и 3 се определят от органа по назначаването.

(2) Размерите на индивидуалните основните месечни заплати на постъпващите в съответната администрация и на постъпващите за първи път на държавна служба служители по чл. 4, ал. 1 и 3 се определят до размера на средната основна месечна заплата, изчислена въз основа на минималния и максималния размер на основната месечна заплата за съответната длъжност.

(3) Изменение на индивидуалните основни месечни заплати на служителите по чл. 4, ал. 1 и 3 може да се извършва веднъж годишно в зависимост от оценката на изпълнението.

Раздел II

Увеличение на индивидуалната основна месечна заплата

Чл. 11. (1) Индивидуалната основна месечна заплата може да се увеличава в следните случаи:

1. когато служителят получи оценка на изпълнението на длъжността, не по-ниска от „Изпълнението отговаря не напълно на изискванията”;

2. при 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. 163, ал. 8 и чл. 164, ал. 3 от Кодекса на труда или по чл. 63 от Закона за държавния служител;

3. след изтичане на срока за изпитване по чл. 70, ал. 1 от Кодекса на труда или по чл. 12 от Закона за държавния служител;

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

5. при завръщане на служител, изпратен в друга административна структура по реда на чл. 81б от Закона за държавния служител;

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

(2) Увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати се извършват в рамките на разходите за заплати на отделната административна структура, определени по реда на чл. 5, при спазване изискванията на чл. 7.

Чл. 12. (1) Индивидуалната основна месечна заплата на служителя може да се увеличава въз основа на последната годишна оценка на изпълнението на длъжността в рамките на същата степен на съответното ниво на основната месечна заплата за длъжността с изключение на случаите, когато годишната оценка е „Неприемливо изпълнение”.

(2) Размерите на увеличението по ал. 1 са, както следва:

1. при годишна оценка на изпълнението „Изпълнението отговаря не напълно на изискванията” – до 1 на сто;

2. при годишна оценка на изпълнението „Изпълнението отговаря напълно на изискванията” – до 5 на сто;

3. при годишна оценка на изпълнението „Изпълнението надвишава изискванията” – до 8 на сто;

4. при годишна оценка на изпълнението „Изключително изпълнение” – до 12 на сто.

(3) Алинея 2, т. 4 се прилага в случаите, когато индивидуалната основна месечна заплата на служителя е в шеста степен на съответното ниво на основната месечна заплата.

(4) Индивидуалните основни месечни заплати на служителите по чл. 4, ал. 1 и 3 може да се увеличават въз основа на последните годишни оценки на изпълнението на длъжността с изключение на случаите, когато годишната оценка е „Неприемливо изпълнение”, като при определяне размерите на увеличенията се прилага ал. 2.

Чл. 13. Индивидуалната основна месечна заплата на служителя може да се увеличава въз основа на оценка на изпълнението на длъжността в рамките на следващата по-висока степен на същото ниво на основната месечна заплата за длъжността:

1. при получени три последователни годишни оценки на изпълнението на длъжността „Изпълнението напълно отговаря на изискванията” - до 5 на сто;

2. при получени две последователни годишни оценки на изпълнението на длъжността „Изпълнението надвишава изискванията” - до 8 на сто;

3. при последна годишна оценка на изпълнението „Изключително изпълнение” – до 12 на сто.

Чл. 14. На служителите по чл. 12 и 13 в едно административно звено с по-високи годишни оценки на изпълнението на длъжността се определя по-високо процентно увеличение на индивидуалната основна месечна заплата. Във вътрешните правила за заплатите се конкретизират правилата за увеличенията съобразно особеностите в структурата и дейността на администрацията.

Чл. 15. (1) Размерите на индивидуалните основни месечни заплати в случаите по чл. 11, ал. 1, т. 2 могат да се увеличават при спазване изискванията на чл. 14, ал. 4 от Закона за защита от дискриминация.

(2) Размерите на индивидуалните основни месечни заплати в случаите по чл. 11, ал. 1, т. 3 може да се увеличават до 5 на сто с изключение на случаите, когато размерът на индивидуалната основна месечна заплата на служителя вече е увеличаван въз основа на последната получена годишна оценка на изпълнението на длъжността.

Чл. 16. (1) Размерите на индивидуалните основни месечни заплати в случаите по чл. 11, ал. 1, т. 4 и 5 може да се увеличават в рамките на същата степен на съответното ниво на основната месечна заплата за длъжността, при условие че служителите са получили последна годишна оценка на изпълнението на длъжността, не по-ниска от „Изпълнението напълно отговаря на изискванията”, а за служителите по чл. 4, ал. 1 и 3 – в рамките на същото длъжностно ниво.

(2) Размерите на увеличението по ал. 1 са, както следва:

1. при годишна оценка на изпълнението на длъжността на служителя „Изпълнението напълно отговаря на изискванията” – до 5 на сто;

2. при годишна оценка на изпълнението на длъжността на служителя „Изпълнението надвишава изискванията” – до 8 на сто;

3. при годишна оценка на изпълнението на длъжността на служителя „Изключително изпълнение” – до 12 на сто.

(3) В случаите, когато въз основа на последната получена годишна оценка на изпълнението на длъжността размерът на индивидуалната основна месечна заплата на служителя вече е увеличаван, ново увеличение не може да се определя.

Чл. 17. (1) Размерите на индивидуалните основни месечни заплати на служителите, преназначени на друга длъжност в по-високо ниво на основната месечна заплата, може са се увеличават в рамките на най-ниската степен на по-високото ниво, чийто максимален размер на основната месечна заплата е по-висок от достигнатата индивидуална основна месечна заплата.

(2) Размерите на индивидуалните основни месечни заплати на служителите по чл. 4, ал. 1 и 3, преназначени на друга длъжност в по-високо длъжностно ниво, може да се увеличават в рамките на минималния и максималния размер на основните месечни заплати за по-високото ниво.

Чл. 18. Увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати се извършват със заповед на ръководителя на административната структура, издадена в тримесечен срок след настъпване на обстоятелство/а, даващо/и възможност за извършване на увеличението, като в случаите по чл. 13 в заповедта се посочва и новата степен на основната месечна заплата в съответното ниво, а в случаите по чл. 17, ал. 1 – новите ниво и степен на основната месечна заплата.

Глава четвърта

Допълнителни възнаграждения

Раздел I

Допълнителни възнаграждения с постоянен характер

Чл. 19. (1) Допълнителните възнаграждения с постоянен характер са тези, които се изплащат постоянно заедно с полагащата се за съответния период основна заплата и са в зависимост единствено от отработеното време.

(2) Допълнителните възнаграждения с постоянен характер са:

1. допълнително възнаграждение за привличане и задържане на служители за изпълнение на длъжности с особено важно значение за административната структура;

2. други допълнителни възнаграждения, които отговарят на условията по ал. 1, определени със закон или с акт на Министерския съвет.

Чл. 20. (1) Допълнителни месечни възнаграждения за привличане и задържане на служители на длъжности с особено важно значение за

административната структура могат да получават част или всички служители на такива длъжности.

(2) Ежегодно до 15 януари на съответната година ръководителят на административната структура с мотивирана заповед определя длъжностите с особено важно значение и броя на служителите на тези длъжности, които могат да получават допълнителното възнаграждение.

(3) Допълнителните месечни възнаграждения за привличане и задържане на служители на длъжности с особено важно значение за административната структура се изплащат за срок от 1 януари или от датата на постъпване на служителя до 31 декември на съответната година.

(4) Индивидуалните размери на допълнителните месечни възнаграждения за привличане и задържане на служители на длъжности с особено важно значение за административната структура се определят със заповед на нейния ръководител и са, както следва:

1. за постъпващи за първи път в административната структура - до 50 на сто от определената индивидуална основна месечна заплата;

2. за служители с последна годишна оценка на изпълнението на длъжността „Изпълнението напълно отговаря на изискванията” – до 70 на сто от определената индивидуална основна месечна заплата;

3. за служители с последна годишна оценка на изпълнението на длъжността „Изпълнението е над изискванията” – до 80 на сто от определената индивидуална основна месечна заплата;

4. за служители с последна годишна оценка на изпълнението на длъжността „Изключително изпълнение” – до 100 на сто от определената индивидуална основна месечна заплата.

(5) Служители, получили оценка на изпълнението на длъжността, по-ниска от „Изпълнението напълно отговаря на изискванията”, не могат да получават допълнително месечно възнаграждение за привличане и задържане.

Чл. 21. Разходите за допълнителни възнаграждения за привличане и задържане на служители за изпълнение на длъжности с особено важно значение за административната структура могат да бъдат до 5 на сто от разходите за заплати, определени по реда на чл. 5.

Раздел II

Допълнителни възнаграждения с непостоянен характер

Чл. 22. Допълнителните възнаграждения с непостоянен характер са:

1. допълнително възнаграждение за нощен труд;
2. допълнително възнаграждение за извънреден труд;
3. допълнително възнаграждение за работа през официалните празници;
4. допълнително възнаграждение за времето на разположение;
5. допълнително възнаграждение за постигнати резултати;
6. допълнително възнаграждение за изключителни постижения;
7. други допълнителни възнаграждения с непостоянен характер, определени със закон или с акт на Министерския съвет.

Чл. 23. За всеки отработен нощен час или за част от него между 22,00 и 6,00 часа се заплаща допълнително възнаграждение за нощен труд в размер, не по-малък от 0,25 лв.

Чл.24. (1) За положения извънреден труд се заплаща допълнително възнаграждение за отработеното време, изчислено върху индивидуалната основна заплата и допълнителните възнаграждения с постоянен характер, в размер, както следва:

1. за работа през работните дни – 50 на сто;
2. за работа през почивните дни – 75 на сто ;
3. за работа през дните на официални празници – 100 на сто;
4. за работа при сумирано изчисляване на работното време – 50 на сто.

(2) За работа на служители с ненормиран работен ден над редовното работно време в работни дни не се заплаща допълнително възнаграждение.

Чл. 25. (1) За работа в дни на официални празници, включени в месечния график, служителят получава за отработеното време на този ден допълнително възнаграждение в размер 100 на сто, изчислено върху индивидуалната основна заплата и допълнителните възнаграждения с постоянен характер.

(2) За работа в дни на официални празници извън месечния график освен допълнителното възнаграждение за извънреден труд по чл. 24, ал. 1, т. 3 служителят получава и допълнително възнаграждение в размер 100 на сто, изчислено върху индивидуалната основна заплата за отработеното време и съответните допълнителни възнаграждения с постоянен характер.

Чл. 26. За времето на разположение извън местоработата и извън установеното работно време се заплаща допълнително възнаграждение за всеки час или за част от него в размер, не по-малък от 0,10 лв.

Чл. 27. (1) Допълнителните възнаграждения за постигнати резултати могат да се определят и изплащат четири пъти годишно – през април, юли, октомври и декември.

(2) Максималният размер на разходите за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати е, както следва:

1. за допълнителните възнаграждения, определени през април – до 10 на сто от годишния размер на разходите за заплати, определен по реда на чл. 5;

2. за допълнителните възнаграждения, определени през юли – до 10 на сто от годишния размер на разходите за заплати, определен по реда на чл. 5;

3. за допълнителните възнаграждения, определени през октомври – до 10 на сто от годишния размер на разходите за заплати, определен по реда на чл. 5;

4. за допълнителните възнаграждения, определени през декември – до 20 на сто от годишния размер на разходите за заплати, определен по реда на чл. 5.

(3) Допълнителните възнаграждения за постигнати резултати се определят въз основа на оценка на резултатите от дейността на:

1. структурните звена (основни и съставни) в административната структура;

2. отделните служители.

Чл. 28. Общият размер на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати се определя от ръководителя на административната структура.

Чл. 29. (1) Оценките на резултатите, постигнати от основните звена, от съставните звена и от отделните служители се степенуват в низходящ ред, както следва:

1. оценка „Изключителни резултати” – постигнатите резултати съществено надхвърлят определените цели, като са спазени всички срокове за изпълнение;

2. оценка „Добри резултати” – постигнатите резултати съответстват на определените цели, като са спазени всички срокове за изпълнение;

3. оценка „Приемливи резултати” – постигнатите резултати като цяло съответстват на определените цели с отделни незначителни пропуски, които

не са повлияли съществено на дейността като цяло и са спазени сроковете за изпълнение;

4. оценка „Неприемливи резултати” – постигнатите резултати не съответстват на поставените цели.

(2) Във вътрешните правила за заплатите на административните структури за всяка степен на оценка по ал. 1 могат да се определят подстепенни, както и конкретни показатели, критерии и изисквания съобразно спецификата на дейността на съответната административна структура.

Чл. 30. (1) Ръководителят на административната структура определя основните административни звена (дирекции, главни дирекции, териториални звена и други), чиито резултати ще се оценяват, като в тях се включват всички служители от административната структура с изключение на лицата по ал. 2.

(2) Ръководителят на административната структура определя със заповед индивидуалния размер на допълнителното възнаграждение за постигнати резултати на главния секретар/постоянния секретар на отбраната/секретаря на общината и на служители, които са на негово пряко подчинение.

(3) Оценяването на резултатите на основните административни звена се извършва от ръководителя на административната структура въз основа на:

1. изпълнението на целите на звеното, включително на програмите или проектите, за които отговаря;

2. използваните ресурси;

3. други обстоятелства, повлияли върху дейността на звеното през периода.

(4) Размерът на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати от основните административни звена се изчислява въз основа на определената оценка на постигнатите резултати, като конкретните алгоритми и изисквания се определят във вътрешните правила за заплатите на административната структура.

Чл. 31. (1) Оценяването на резултатите на съставните административни звена (дирекции в главни дирекции, отдели в дирекции и сектори в отдели) се извършва от ръководителя на съответното основно звено въз основа на:

1. изпълнението на целите на звеното, включително на програмите или проектите, за които отговаря;

2. използваните ресурси;

3. други обстоятелства, повлияли върху дейността на звеното през периода.

(2) Размерът на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати от съставните административни звена се изчислява въз основа на определената оценка на постигнатите резултати, като конкретните алгоритми и изисквания се определят във вътрешните правила за заплатите на административната структура.

Чл. 32. (1) Оценяването на резултатите на отделните служители се извършва от ръководителя, на когото те са непосредствено подчинени.

(2) Индивидуалният размер на допълнителното възнаграждение за постигнати резултати на служителя се изчислява въз основа на определената оценка на постигнатите резултати, като конкретните алгоритми и изисквания се определят във вътрешните правила за заплатите на административната структура.

Чл. 33. (1) Допълнителни възнаграждения за изключителни постижения могат да се определят по инициатива на ръководителя на административната структура, както и по писмено предложение на негов заместник, на главния секретар/постоянния секретар на отбраната/секретаря на общината или на ръководителите на структурни звена.

(2) Във вътрешните правила за заплатите на отделните административни структури се определят конкретните условия, ред и размери за определяне на допълнителните възнаграждения за изключителни постижения.

(3) Допълнителните възнаграждения за изключителни постижения се определят и изплащат въз основа на мотивирана заповед на ръководителя на административната структура, в която задължително се описва в какво се състои изключителното постижение на служителя или служителите.

Чл. 34. Разходите за допълнителни възнаграждения за изключителни постижения могат да бъдат до 5 на сто от разходите за заплати, определени по реда на чл. 5.

Чл. 35. Допълнителните възнаграждения с непостоянен характер, определени със закон или с акт на Министерския съвет, се изплащат при условията и по реда, предвидени в съответния нормативен акт.

Допълнителна разпоредба

§ 1. По смисъла на наредбата:

1. „Степен на основните месечни заплати за длъжност” е интервал на основните месечни заплати с определена минимална и максимална стойност, приложим към длъжности от посочени длъжностни нива от КДА.

2. „Ниво на основните месечни заплати за длъжност” обхваща групи от длъжности с посочени длъжностни нива от КДА, за които се прилагат едни и същи по стойности степени на основните месечни заплати, като всяко ниво на основните месечни заплати има отделен пореден номер.

3. „Ръководител на административната структура” е органът по назначаването по Закона за държавния служител/работодателят по Кодекса на труда или упълномощено от него длъжностно лице.

Преходни и заключителни разпоредби

§ 2. (1) В едномесечен срок от влизането в сила на наредбата ръководителят на административната структура:

1. утвърждава нови вътрешни правила за заплатите;

2. определя индивидуалните основни месечни заплати на служителите, изпълняващи длъжност в административната структура, като сбор от определените към датата на влизане в сила на наредбата основна месечна заплата, допълнително възнаграждение за прослужено време или придобит трудов стаж и професионален опит и допълнително възнаграждение за образователна и научна степен „доктор” или за научна степен „доктор на науките”;

3. може да коригира еднократно в рамките на разходите за заплати по чл. 5 при спазване изискванията на чл. 6, ал. 1 изчислените по реда на т. 2 индивидуални основни месечни заплати на служителите, които до 31 декември 2011 г. са имали право по специални закони да получават допълнително възнаграждение/допълнително материално стимулиране, а след тази дата правото е отменено;

4. определя нивото и най-ниската степен на основната месечна заплата, чийто максимален размер е по-висок от достигнатата индивидуална основна месечна заплата, изчислена по реда на т. 2 и 3.

(2) Степените на основните месечни заплати на служителите, които имат професионален опит, надвишаващ минималния за длъжността, се определят, както следва:

1. за служителите с професионален опит, надвишаващ минималния за длъжността с от 1 до 3 години – степен 2 на нивото на основната месечна заплата за длъжността;

2. за служителите с професионален опит, надвишаващ минималния за длъжността с от 3 до 7 години – степен 3 на нивото на основната месечна заплата за длъжността;

3. за служителите с професионален опит, надвишаващ минималния за длъжността с над 7 години – степен 4 на нивото на основната месечна заплата за длъжността.

(3) АLINEЯ 2 се прилага само когато е по-благоприятна за служителя.

(4) Когато индивидуалната основна месечна заплата на служителя, определена по реда на ал. 1, т. 2 и 3, е по-ниска от минималната основна месечна заплата за степента, определена по реда на ал. 2, на служителя се определя по-ниска степен, за която определената индивидуална месечна заплата на служителя е по-висока от минималната месечна основна заплата за степента.

(5) Когато размерът на индивидуалната основна месечна заплата на служителя, определен по реда на ал. 1, т. 2 и 3, е по-висок от максималната основна месечна заплата за шеста степен на съответното ниво на основната месечна заплата, на служителя се определя шеста степен.

(6) За служителите, които се намират в законоустановен отпуск, командировка или специализация, срокът по ал. 1 започва да тече от датата на завръщането им на работа.

(7) АLINEЯ 6 се прилага съответно и по отношение на възстановените служители.

§ 3. Наредбата се приема на основание чл. 67, ал. 2 от Закона за държавния служител и чл. 107а, ал. 7 от Кодекса на труда.

§ 4. Наредбата влиза в сила от 1 януари 2012 г.

**Приложение № 1
към чл. 3, ал. 2**

ТАБЛИЦА

**ЗА МИНИМАЛНИТЕ И МАКСИМАЛНИТЕ РАЗМЕРИ НА ОСНОВНИТЕ МЕСЕЧНИ ЗАПЛАТИ ПО
НИВА И СТЕПЕНИ**

Нива на основните месечни заплати	Длъжностни нива по КДА	Наименование на длъжностните нива по КДА	Основни месечни заплати по нива и степени (в лв.)											
			1		2		3		4		5		6	
			мини-мална	макси-мална	мини-мална	макси-мална	мини-мална	макси-мална	мини-мална	макси-мална	мини-мална	макси-мална	мини-мална	макси-мална
1	1	Ръководно ниво 1	1000	2000	1200	2200	1400	2500	1500	2800	1600	3100	1800	3500
2	2	Ръководно ниво 2	900	1900	1000	2100	1300	2300	1400	2500	1500	2800	1600	3200
3	3	Ръководно ниво 3А	700	1800	800	2000	1100	2200	1200	2400	1300	2700	1400	3000
4	3	Ръководно ниво 3Б	670	1700	770	1900	1000	2100	1100	2300	1200	2600	1300	2900
5	3	Ръководно ниво 3В	630	1600	730	1800	900	2000	1000	2200	1100	2500	1200	2800
6	4	Ръководно ниво 4А	600	1500	700	1700	800	1900	900	2100	1000	2400	1100	2700
7	4	Ръководно ниво 4Б	550	1450	650	1650	770	1850	850	2000	950	2300	1050	2600
8	5	Ръководно ниво 5А	500	1400	600	1600	750	1800	800	1950	900	2200	1000	2500
9	5	Ръководно ниво 5Б	470	1350	580	1550	740	1750	780	1900	880	2100	980	2400
10	5	Експертно ниво 1А	450	1300	570	1500	730	1700	770	1850	870	2000	970	2300
11	5	Експертно ниво 1Б	440	1250	560	1450	720	1650	760	1800	860	1950	960	2200
12	6	Ръководно ниво 6А	430	1200	550	1400	700	1600	750	1750	850	1900	950	2100
13	6	Ръководно ниво 6Б	420	1150	530	1350	680	1550	730	1700	830	1850	930	2000
14	6	Експертно ниво 2	410	1100	510	1300	660	1500	710	1650	810	1800	910	1900
15	7	Ръководно ниво 7А	400	1070	500	1250	650	1450	700	1600	800	1750	900	1850
16	7	Ръководно ниво 7Б	390	1030	480	1200	630	1400	680	1550	780	1700	880	1800
17	7	Експертно ниво 3	380	1000	460	1150	610	1350	660	1500	760	1650	860	1750
18	8	Ръководно ниво 8	370	950	450	1100	600	1300	650	1450	750	1600	850	1700
19	8	Експертно ниво 4	360	900	420	1050	520	1250	620	1400	720	1550	820	1650
20	9	Експертно ниво 5	350	850	400	1000	550	1200	600	1350	700	1500	800	1600
21	10	Експертно ниво 6	320	800	350	950	500	1150	550	1300	600	1450	700	1550
22	11	Експертно ниво 7	300	750	320	900	450	1100	500	1250	550	1350	650	1500
23	11	Ниво специалист 1	290	700	310	850	420	1050	470	1200	520	1300	620	1400

Нива на основните месечни заплати	Длъжностни нива по КДА	Наименование на длъжностните нива по КДА	Основни месечни заплати по нива и степени (в лв.)											
			1		2		3		4		5		6	
			мини-мална	макси-мална	мини-мална	макси-мална	мини-мална	макси-мална	мини-мална	макси-мална	мини-мална	макси-мална	мини-мална	макси-мална
24	12	Ниво стажант	285	650	300	800	400	1000	450	1150	500	1250	600	1350
25	12	Ниво специалист 2	280	600	290	750	370	950	420	1100	470	1200	570	1300
26	13	Ниво специалист 3	275	580	280	700	350	900	400	1050	450	1150	550	1250
27	14	Ниво сътрудник	270	550	275	650	300	800	350	950	400	1050	500	1150
28	14	Ниво изпълнител	270	500	275	600	280	750	300	900	350	1000	450	1100

ТАБЛИЦА

ЗА РАЗМЕРИТЕ НА МИНИМАЛНИТЕ И МАКСИМАЛНИТЕ ОСНОВНИ МЕСЕЧНИ ЗАПЛАТИ ПО ДЪЛЖНОСТНИ НИВА ЗА ДЪРЖАВНИТЕ СЛУЖИТЕЛИ В ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ „ОДИТ НА СРЕДСТВАТА ОТ ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ” И НА СЛУЖИТЕЛИТЕ, ЗАЕМАЩИ ДЪЛЖНОСТТА „СЪТРУДНИК ПО УПРАВЛЕНИЕ НА ЕВРОПЕЙСКИ ПРОЕКТИ И ПРОГРАМИ”

Длъжностни нива по КДА	Наименование на длъжностните нива по КДА	Основни месечни заплати (в лв.)	
		мини-мална	макси-мална
3	Ръководно ниво 3А	1100	3500
5	Ръководно ниво 5А	1050	3300
6	Ръководно ниво 6А	1000	3100
6	Експертно ниво 2	950	3000
7	Експертно ниво 3	900	2800
8	Експертно ниво 4	800	2500
9	Експертно ниво 5	700	2250
10	Експертно ниво 6	600	2000
11	Експертно ниво 7	450	1800

ТАБЛИЦА

ЗА РАЗМЕРИТЕ НА МИНИМАЛНИТЕ И МАКСИМАЛНИТЕ ОСНОВНИ МЕСЕЧНИ ЗАПЛАТИ
ПО ДЪЛЖНОСТНИ НИВА ЗА ЗАЕМАЩИТЕ ДИПЛОМАТИЧЕСКИ ДЪЛЖНОСТИ В
ДИПЛОМАТИЧЕСКАТА СЛУЖБА СЪГЛАСНО КЛАСИФИКАТОРА НА ДИПЛОМАТИЧЕСКИТЕ
ДЪЛЖНОСТИ (КДД) – ПРИЛОЖЕНИЕ КЪМ ЧЛ. 42 ОТ ЗАКОНА ЗА ДИПЛОМАТИЧЕСКАТА
СЛУЖБА

Длъжностни нива по КДД	Наименование на длъжностните нива по КДД	Основни месечни заплати (в лв.)	
		мини- мална	макси- мална
A1	Ръководна длъжност A1	1100	3000
A2	Ръководни длъжности A2	1000	2700
A3	Ръководни длъжности A3	950	2500
A4	Ръководни длъжности A4	900	2400
B1	Координационни длъжности B1	850	2300
B2	Координационни длъжности B2	800	2200
B3	Координационни длъжности B3	775	2000
B4	Експертни длъжности B4	750	1800
B5	Експертни длъжности B5	700	1600
B6	Експертни длъжности B6	650	1500
B7	Експертни длъжности B7	600	1400
B8	Експертни длъжности B8	550	1300
B9	Експертни длъжности B9	500	1200