

# **НАЦИОНАЛЕН ЦЕНТЪР ПО ЗАРАЗНИ И ПАРАЗИТНИ БОЛЕСТИ**

## **ЗАПОВЕД**

№ 25

София, 26.01.2026 г.

Във връзка с влизането в сила от 01.01.2026 г. на Закона за въвеждане на еврото в Република България

### **ОТМЕНЯМ:**

Приложение № 1 към Вътрешните правила за работна заплата /ВПРЗ/ на НЦЗПБ, утвърдени с Заповед № 371/20.10.2025 г., касаещо минималният размер на началната основна МРЗ в лева.

### **УТВЪРЖДАВАМ:**

Ново Приложение № 1 към Вътрешните правила за работна заплата /ВПРЗ/ на НЦЗПБ, в сила от 01.01.2026 г., касаещо минималният размер на началната основна МРЗ в евро.

### **ВИДОИЗМЕНЯМ:**

Член 9, алинея 5 от /ВПРЗ/ на НЦЗПБ, както следва:

Чл. 9. Допълнителни и други трудови възнаграждения от ВПЗР

(5) На работещите, притежаващи образователната и научна степен "доктор" или научна степен "доктор на науките" за пробита специализация, свързана с изпълняваната работа, се изплаща допълнително месечно възнаграждение, чийто размер се определя с заповед на директора на НЦЗПБ както следва:

а . за доктор – 102.26 /сто и две евро и двадесет и шест евро цента/;

б . за доктор на науките – 204.52 /двеста и четири евро и петдесет и два евро цента/;

в. за придобита специалност 51.13 /петдесет и едно евро и тринадесет евро цента/

Настоящата заповед е неотменна част от /ВПРЗ/ на НЦЗПБ, утвърдени със Заповед № 371/20.10.2025 г.

Настоящата заповед да се връчи на Служба „Човешки ресурси“ и Отдел „Финансово счетоводен“ за сведение и изпълнение.

### **Приложение:**

Приложение № 1 към Вътрешните правила за работна заплата /ВПРЗ/ на НЦЗПБ, в сила от 01.01.2026 г., касаещо минималният размер на началната основна МРЗ в евро.

Директор:  
Проф. д-р **И. Христова**, дмн



**Приложение № 1**

№	Длъжности	Минимален размер на началната основна МРЗ в Евро
1	<b>Директор/Ръководител отдел-</b> директор, заместник-директор	<b>1176.00</b>
2	<b>Началник на отделение/ръководител на болнична аптека-</b> Завеждащ лаборатория и Завеждащ отдел и други	<b>1074.00</b>
3	<b>Лекар с две специалности/магистър-фармацевт с две специалности.*Магистър с немедицинско образование с две специалности, пряко участващ в диагностично-лечебната дейност-</b> лекар с две специалности	<b>1048.00</b>
4	<b>Лекар с една специалност / магистър-фармацевт с една специалност.*Магистър с немедицинско образование с една специалност, пряко участващ в диагностично-лечебната дейност-</b> лекар с една специалност	<b>1023.00</b>
5	<b>Лекар, магистър-фармацевт и магистър с немедицинско образование-</b> Биолог и технолог химически процеси	<b>971.00</b>
6	<b>Магистър с немедицинско образование, който не участва пряко в диагностично-лечебната дейност-</b> Юрисконсулт; финансов контролър; Статистик; Еколог, експерт; мрежови администратор; системен администратор; специалист компютърни системи и мрежи; системен анализатор; главен счетоводител; заместник-главен счетоводител; старши счетоводител; счетоводител; експерт УЧР; служител ЧР икономист плановик; експерт ОП; технически сътрудник; инспектор ОМП и ССИ; инженер-електроник	<b>946.00</b>
7	<b>Главна медицинска сестра (акушерка, рехабилитатор)</b>	<b>793.00</b>
8	<b>Старша медицинска сестра (акушерка, лаборант, рехабилитатор)-</b> акушерка; медицинска сестра и старши медицински лаборант	<b>767.00</b>
9	<b>Медицински професионалисти по здравни грижи (медицински сестри, акушерки, лаборанти, рехабилитатори, зъботехници, помощник фармацевти и други). Бакалавър с немедицинско образование пряко участващ в диагностично-лечебната дейност-</b> медицински лаборант; инспектор ОЗ; лаборант	<b>741.00</b>
10	<b>Квалифицирани производствени работници-</b> административен секретар; механик електроник; касиер-счетоводител; началник склад; специалист контрол на документи; деловодител; ел. монтьор и монтьор РМО	<b>620.20</b>
11	<b>Оператори на транспортни средства - шофьор</b>	<b>620.20</b>
12	<b>Ниско квалифицирани работници-</b> санитар; общ работник; хигиенист; отговорник специалист ТП и пазач	<b>620.20</b>
13	Професор	<b>1440.00</b>
14	Доцент	<b>1389.00</b>
15	Главен асистент	<b>1338.00</b>

# НАЦИОНАЛЕН ЦЕНТЪР ПО ЗАРАЗНИ И ПАРАЗИТНИ БОЛЕСТИ

---

## ЗАПОВЕД

№ 371

София, 20.10.2025 г.

На основание чл. 7, т. 2 от Правилника за устройството и дейността на Националния център по заразни и паразитни болести

## НАРЕЖДАМ:

1. Отменям Вътрешните правила за работната заплата в НЦЗПБ, утвърдени със заповед № 244/26.08.2025 г.
2. Утвърждавам Вътрешни правила за работната заплата в НЦЗПБ, считано от датата на издаване на настоящата заповед 20.10.2025 г.

Контролът по изпълнението на настоящата заповед възлагам на Експерт управление човешки ресурси и главен счетоводител.

Копие от настоящата заповед да се връчи на упоменатите в нея лица за сведение и изпълнение.

ДИРЕКТОР :  
проф. д-р Ива Христова, дмн



УТВЪРЖДАВАМ

ДИРЕКТОР НА НЦЗПБ

ПРОФ. Д-Р ИВА ХРИСТОВА, ДМН

ЗАПОВЕД: № 371/20.10.2025 г.

**НАЦИОНАЛЕН ЦЕНТЪР ПО ЗАРАЗНИ И ПАРАЗИТНИ  
БОЛЕСТИ**

**ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА**

**ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА В НЦЗПБ**

София 2025 год.

## ГЛАВА ПЪРВА

**Чл.1.** Вътрешните правила за работната заплата (ВПРЗ) са разработени на основание Кодекса на труда, Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, приета с Постановление № 4 на Министерския съвет от 2007 г., Постановление № 67/2010 г. за заплатите в бюджетните организации, Колективен трудов договор в отрасъл здравеопазване, Наредбата за структурата и организацията на работната заплата и всички действащи нормативни документи.

**Чл.2.** Основната цел на тези правила е чрез законосъобразна и справедлива организация на заплатите да се мотивират служителите за ефективно изпълнение на функциите си, постигане на цели на центъра, целите на служителите в лабораториите и административните звена, както и за общото подобряване на ефективността, ефикасността и икономичността на дейността на НЦЗПБ.

**Чл.3.** Настоящите правила уреждат структурата и организацията на работната заплата, видовете и минималните размери на допълнителните трудови възнаграждения, редът и начинът за определяне и изчисляване на трудовите възнаграждения на работещите в НЦЗПБ.

**Чл. 4.** Правилата определят условията и редът за заплащане на труда на работниците и служителите, според техните длъжностни нива, степен на отговорност и ангажираност, способности и принос към дейността на НЦЗПБ.

**Чл.5.** Вътрешните правила за работна заплата имат за цел :

- а. да конкретизират определените в КТ и в подзаконовите нормативни актове разпоредби за заплащане на труда в съответствие със спецификата на дейността в НЦЗПБ;
- б. да посочат условията и реда за определяне и диференциране на основната работна заплата в зависимост от изпълняваната длъжност, образователното и професионално – квалификационното равнище;
- в. да формират индивидуалните работни заплати според постигнатите текущи и крайни резултати от трудовата дейност и общата оценка на база изготвената и подписана длъжностна характеристика от съответния служител;
- г. да стимулират изпълнението на възложени допълнително задачи на служителите от съответните звена;

**Чл.6.** Настоящите Вътрешни правила за работна заплата определят :

- а. образуването и разпределението на средствата за работна заплата;
- б. определянето на основните работни заплати;
- в. допълнителните трудови възнаграждения

г. условията за получаване на допълнително материално стимулиране на база реализираните икономии от фонд „Работна заплата“;

д. редът и начинът за определяне на добавките за условия на труд;

е. условията и реда за часово заплащане на труда;

## **ГЛАВА ВТОРА**

### **Брутна заплата**

#### **Чл.7. Брутната работна заплата се състои от:**

(1). Основна месечна заплата;

(2). Допълнителни трудови възнаграждения, определени в Кодекса на труда и в настоящите правила;

(3). Други допълнителни трудови възнаграждения, определени в нормативен акт, заповед на директора на НЦЗПБ или в индивидуалния трудов договор.

(4). Индивидуалните брутни месечни заплати на служителите в НЦЗПБ се определят в рамките на разходите за заплати, възнаграждения и задължителни осигурителни вноски по одобрения бюджета на НЦЗПБ, съгласно заповед издадена от Министъра на здравеопазването.

#### **Чл. 8. Основна месечна работна заплата**

(1). Основните месечни заплати на служителите НЦЗПБ се договарят между тях и директора в съответствие с приетите диапазони на основни месечни трудови възнаграждения по длъжности и се определят с индивидуалните трудови договори, допълнителните споразумения към тях или със заповед на директора в рамките на разполагаемите средства по бюджета – перо „Персонал“ на НЦЗПБ за съответната година и се вземат предвид притежаваното образование, сложността и отговорността за изпълняваната работа, квалификацията и професионалния опит

(2). Месечните трудовите възнаграждения се изплащат един път в месеца до 25- то число на текущия месец, за който се полагат.

(3). Допълнителните трудови възнаграждения по сключени трудови договори за допълнителен труд, вътрешно заместване и съвместителство при условията на чл. 259 от Кодекса на труда, се определят в размер до 50 % от основната месечна заплата на заместваната или съвместяваната длъжност, по предложение на прекия ръководител.

(4). Увеличението на индивидуалните основни месечни заплати се извършват в рамките на одобрените разходите за заплати на НЦЗПБ, Повишаването на индивидуалните основни заплати на отделните служители става на база мотивиран доклад от прекия ръководител, промяна в нормативната уредба и Колективния трудов договор в сектор Здравеопазване,

промяна на длъжността или по решение на вишестоящия орган – Министерство на здравеопазването.

(5). Персоналът в НЦЗПБ е групиран в 10 групи, за които водещо е образованието и естеството на работата. В Приложение № 1 е представен минималния размер на началната основна МРЗ в отрасъл Здравеопазване.

#### **Чл. 9. Допълнителни и други трудови възнаграждения.**

(1). За придобит трудов стаж и професионален опит на служителите с трудов стаж над 1 година се начислява допълнително трудово възнаграждение в **размер на 1,2 на сто за всяка година от времето, зачитано за придобит трудов стаж и професионален опит**.

(2). Конкретният размер (в проценти) на допълнителното възнаграждение по ал. 1 към момента на назначаването, се определя в индивидуалния трудов договор.

(3). Допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит не се заплаща за минало време, когато служителят не е представил своевременно съответните документи, удостоверяващи времето, което се зачита за продължителна работа.

(4). Допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит се заплаща за действително отработеното време в рамките на съответната нормална 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.

(5). На работещите, притежаващи образователната и научна степен "доктор" или научна степен "доктор на науките за пробита специализация свързана с изпълняваната работа се изплаща допълнително месечно възнаграждение, чийто размер се определя с заповед на директора на НЦЗПБ както следва:

а . за доктор – 200,00 /двеста/ лева;

б .за доктор на науките – 400.00 /четиристотин/ лева;

в. за придобитата специалност 100.00 /сто/ лева;

**Чл. 10.** (1) Допълнителни възнаграждения за постигнати резултати може да се изплащат за всяко тримесечие, през месеците април, юли, октомври и декември, след извършен анализ на показател „Персонал“ от бюджета за съответната година и очаквани икономии. Анализът на очакваните икономии се извършва от отдел „Финансово-счетоводен“ и се представя на директора на НЦЗПБ.

(2). Съгласно - чл.4, ал.5 от Постановление № 67/14.04.2010 г. на МС „Икономията на средства за заплати, може да се използва текущо или с натрупване само за изплащане на допълнителни възнаграждения за постигнати резултати в съответствие с действащата нормативна уредба и вътрешните правила за работна заплата на НЦЗПБ.

(3) Реализираните икономии от фонд „Работна заплата“ се определят със заповед на директора и се разпределят между служителите, които са работили в НЦЗПБ повече от шест месеца, съгласно приетата в НЦЗПБ правила, и изготвените оценки на служителите.

(4) Служителите, които нямат пълна година получават допълнително възнаграждение пропорционално на отработеното време.

(5) Служителите при отпуск за временна нетрудоспособност, получават допълнително възнаграждение пропорционално на отработеното време.

6) Служителите, които нямат право на ДМС от реализираната икономия на Фонд работна заплата са:

- Напуснали служители.
- Служители в продължителен неплатен отпуск /над три месеца от началото на годината/.
- Лица в отпуск по майчинство.
- Лица в отпуск по майчинство и непосредствено след това в платен или неплатен отпуск.
- Служители по втори трудов договор.
- Служители, които са назначени след периода, за който се разпределя ДМС.
- При ниска /незадоволителна / атестационна оценка и при наложени дисциплинарни наказания.
- Служители, които нямат отработени шест месеца в НЦЗПБ и са на изпитателен срок.

### ГЛАВА ТРЕТА

#### **УСЛОВИЯ И РЕД ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗПЛАЩАНЕ НА ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ**

**Чл. 11. Допълнителните възнаграждения, които могат да получават служителите в НЦЗПБ са:**

1. Допълнително възнаграждение за ношен труд;
2. Допълнително възнаграждение за извънреден труд;
3. Допълнително възнаграждение за работа през официалните празници;
4. Допълнително възнаграждение за постигнати резултати;
5. Размерът на допълнителното възнаграждение, което отделен служител може да получи за една година, не може да надвишава 50 на сто от начислените му за съответната година основни заплати;

6. Съгласно чл. 110 КТ работникът или служителят може да сключи трудов договор с работодателя, при когото работи, за извършване само на работа, която не е в кръга на неговите трудови задължения, и която ще се извършва извън установеното за него работно време по основния трудов договор;
7. Съгласно чл. 111 от КТ работникът или служителят в НЦЗПБ, може да сключи трудов договор и с други работодатели, за извършване на работа, извън установеното за него работно време по основното трудово правоотношение/външно съвместителство/, освен ако не е уговорено друго в индивидуалният му трудов договор по основното му трудово правоотношение. В този случай, работникът или служителят е длъжен да уведоми писмено директорът на НЦЗПБ.

#### **ГЛАВА ЧЕТВЪРТА.**

##### **Чл. 12 Социално подпомагане.**

1. Работодателят осигурява ежегодно средства за социално-битово и културно обслужване на работниците и служителите.
2. Средствата за фонд СБКО са 3 % спрямо начислената основна заплата и платения годишен отпуск на служителите в НЦЗПБ.
3. На годишното Общото събрание на работниците и служителите се гласува справката за разпределението на СБКО. На всички служителите два пъти в годината се начислява и изплаща полагащата се сума от СБКО, на основание решението по Общото събрание и Заповед на Директора на НЦЗПБ.

##### **Чл. 13. Допълнителни и други трудови възнаграждения.**

1. При определяне размера на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит на служителите в НЦЗПБ се зачита трудовия и/или служебен стаж, придобит в друго предприятие (по смисъла на §1, т. 2 от Допълнителните разпоредби на Кодекса на труда) на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или упражнявана професия, такава работа, длъжност или професия, при която лицата са придобили знания, умения и професионален опит, които ще им дадат възможност да изпълняват възложената работа на съответното работно място или длъжност.
2. 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 всички осигурени социални рискове, или за всички осигурени социални рискове без трудова злополука, професионална болест и безработица, да се зачита при определяне на размера на допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит.
3. Трудовият стаж, зачетен съгласно чл. 354, т. 6 от Кодекса на труда (КТ) (времето, през което майката, бащата, осиновителката или осиновителят се грижи за отглеждане на дете до навършване на 3-годишна възраст) и чл. 354, т. 7 КТ (времето, през което работникът или служителят е останал без работа и е получавал

обезщетения за безработица), както и времето на редовна военна служба, не се взема предвид при определяне размера на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит, тъй като в посочените периоди лицата не са натрупвали знания, опит и квалификация.

4. При определяне размера на допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит при сключване на трудов договор с пенсиониран служител се признава цялото прослужено време.
5. Трудовият, служебният и осигурителният стаж, придобит на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия се доказва с надлежно оформени трудова/служебна книжка, заверена осигурителна книжка, както и други документи, доказващи характера на извършваната работа, заеманата длъжност или упражнявана професия, в това число служебни бележки, длъжностна характеристика и др.

## **ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ДОПЪЛНИТЕЛНИТЕ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА ПОСТИГНАТИ РЕЗУЛТАТИ**

**Чл. 14.** Общият размер на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати се определя на база индивидуални оценки на всеки служител, доклад от отдел „Финансово-счетоводен“ и заповед издадена от директора на НЦЗПБ, въз основа на доклада.

(1).Оценките при атестирането на служителите в НЦЗПБ се извършват на база структурата определена в Правилника за устройство и дейността на НЦЗПБ, както следва:

1. Заместник директора/ите на НЦЗПБ се оценява/т от директора на Центъра.

2. Ръководителите на структурните отдели, юрисконсулта и финансовия контролор в НЦЗПБ се оценяват от заместник директора при определяне на допълнителни възнаграждения за постигнати резултати.

3.Индивидуалните оценки при атестация на всеки служител се определят от завеждащ отделите.

### **Чл. 15. Степени на оценката.**

(1).Степените за оценяване на постигнатите резултати, в низходящ ред са:

1. Оценка **3.0 „Изключителни резултати“**–оценяват се постигнатите резултати по отношение обем, качеството и сроковете над нивото на съответните изисквания , проявява инициативност и показва желание и възможност за справяне с по-трудни задачи спрямо заеманата длъжност.
2. Оценка **2.5 “Отлични резултати”** – оценяват се постигнатите резултати по отношение обем, качеството и сроковете над нивото на съответните изисквания, като са спазени всички срокове за изпълнение. Склонен е да проявява инициативност при необходимост.
3. Оценка **2,0 “Много добри резултати”** – оценяват се постигнатите резултати по отношение обем, качеството и сроковете над нивото на съответните изисквания, като са спазени всички срокове за изпълнение.
4. Оценка **1.5 “Добри резултати”** – – оценяват се постигнатите резултати по отношение обем, качеството и сроковете на нивото на съответните изисквания, като

са спазени всички срокове за изпълнение. Проявява инициативност когато това се налага.

5. Оценка **1** **“Приемливи резултати”** – оценяват се постигнатите резултати по отношение обем, качеството и сроковете под нивото на съответните изисквания, като са спазени всички срокове за изпълнение. Не проявява инициативност, дори когато това се налага.
6. Оценка **0** **“Неприемливи резултати”** – постигнатите резултати не съответстват на поставените цели. Допуска съществени пропуски в работата си, като цяло показва незаинтересованост от изпълнение на поставените задачи.

Служителите, които не са съгласни с оценката на оценяващия ръководител, могат да подадат мотивирано писмено възражение до директора в три дневен срок, който може да потвърди или коригира с една степен оценката на оценяващия ръководител. Решението на директора е окончателно.

#### **Чл. 16. Конкретни показатели, критерии, алгоритми и изисквания за определяне на оценките.**

(1). При определяне на оценките за съответния период на служителите в ИЦЗПБ се спазват следните изисквания:

(2). Коефициентите, съответстващи на поставените оценки на постигнатите резултати са:

1. оценка 1, „Изключителни резултати“ – коефициент 3.00
2. оценка 2 „Отлични резултати“ – коефициент 2.5
3. оценка 3 „Много добри резултати“ – коефициент 2.0;
4. оценка 4 „Добри резултати“ – коефициент 1.5;
5. оценка 5 „Приемливи резултати“ – коефициент 1.0;
6. оценка 6 „Неприемливи резултати“ – коефициент 0.

(3). Конкретният размер на сумата за допълнителните възнаграждения за постигнати резултати на служителите се изчислява като се определи показател „тегло“ на всеки служител на база индивидуалната оценката, която е получил и основната месечна заплата на същия.

Ако основната заплата обозначим с „А“

Показателя тегло на всеки служител е = (А x индивидуалната оценка на служителя)

(4). За да се определи допълнителното материално стимулиране на всеки служител се умножава индивидуалното тегла на всеки служител по общия размер на икономията от фонд работна заплата и се разделя на сбора от тегла на всички служители.

## ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

1. Вътрешните правила за работна заплата се приемат на основание чл. 22 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, и се утвърждават от Директора със Заповед.

2. Вътрешните правила за работна заплата се изменят при промяна в нормативната уредба и Колективния трудов договор в сектор Здравеопазване и други настъпили промени.

3. При неспазване на Вътрешните правила за работна заплата, служителите носят дисциплинарна отговорност .

4. Контрол по прилагане на Вътрешните правила се извършва от заместник директора на НЦЗПБ.

5. Настоящите Вътрешни правила влизат в сила от 20.10.2025 година и отменят Правилата утвърдени със Заповед № 244/26.08.2025 г.

### **Съгласували:**

Румен Харизанов - зам. директор

Елена Делчева - гл. счетоводител

Таня Гюрова – юристконсулт

Петър Тонев - финансов контролър

Приложение № 1.

№	Длъжности	Минимален размер на началната основна МРЗ
1	Директор/Ръководител отдел- директор, зам. директор	2300,00
2	Началник на отделение/ръководител на болнична аптека- Завеждащ лаборатория и др.	2100,00
3	Лекар с две специалности/магистър-фармацевт с две специалности.*Магистър с немедицинско образование с две специалности, пряко участващ в диагностично-лечебната дейност-лекар с две специалности	2050,00
4	Лекар с една специалност / магистър-фармацевт с една специалност.*Магистър с немедицинско образование с една специалност, пряко участващ в диагностично-лечебната дейност- лекар с една специалност	2000,00
5	Лекар, магистър-фармацевт и магистър с немедицинско образование- Биолог и технолог хим.процеси.	1900,00
6	Магистър с немедицинско образование, който не участва пряко в диагностично-лечебната дейност- Юрисконсулт; финансов контролор; Статистик; Еколог, експерт; мрежови администратор; системен администратор; специалист компютърни системи и мрежи; системен анализатор; гл. счетоводител; зам. главен счетоводител; старши счетоводител; счетоводител; Експерт УЧР; икономист плановик; Експерт ОП; технически сътрудник; инспектор ОМП и ССИ; инженер-електроник;	1850,00
7	Главна медицинска сестра (акушерка, рехабилитатор)	1550,00
8	Старша медицинска сестра (акушерка, лаборант, рехабилитатор)- акушерка; мед. сестра и ст. мед. лаборант;	1500,00
9	Медицински професионалисти по здравни грижи (медицински сестри, акушерки, лаборанти, рехабилитатори, зъботехници, помощник фармацевти и други). Бакалавър с немедицинско образование пряко участващ в диагностично-лечебната дейност- мед. лаборант; инспектор ОЗ; лаборант.	1450,00
10	Квалифицирани производствени работници- Адм. секретар; механик електроник; касиер-счетоводител; началник склад; специалист контрол на документи; технически организатор; деловодител; ел. монтьор и монтьор РМО.	1077,00
11	Оператори на транспортни средства	1077,00

12	<b>Ниско квалифицирани работници-</b> санитар; общ работник; хигиенист; отговорник специалист ТП и пазач.	<b>1077,00</b>
13	Професор	<b>2816,00</b>
14	Доцент	<b>2716,00</b>
15	Главен асистент	<b>2616,00</b>





Приложение № 4 към чл. 11  
от Вътрешните правила за заплатите на служителите  
на НЦЗПБ.  
утвърдени със Заповед № 371/20.10.2025 г на  
Директора на НЦЗПБ

## ДЕКЛАРАЦИЯ

Долуподписаният /та .....  
на длъжност ..... в звено.....  
дирекция.....  
с място на работа гр. ....  
адрес....., с настоящата

## ДЕКЛАРИРАМ, че

Съгласно заповед № .....20..... г. .... на  
.....20..... г. (събота/неделя), положих извънреден труд в рамките на  
..... (.....) часа с начален час ..... ч. и краен час ..... ч.,  
като съм ползвал/а/не съм ползвал/а\* 30 минути обедна почивка във времето от  
..... ч. до ..... ч.

ДЕКЛАРАТОР:

\*Излишното се зачертава