

АГРАРЕН УНИВЕРСИТЕТ – ПЛОВДИВ

П Р А В И Л Н И К


**за вътрешните правила за работната заплата
на наетите по трудово правоотношение в
Аграрния университет – Пловдив**

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. (1) Вътрешните правила за работната заплата (ВПРЗ), изписвани по-нататък за краткост правилата, уреждат организацията на работната заплата на работещите по трудово правоотношение в Аграрния университет – Пловдив в съответствие с: Кодекса на труда; Националния класификатор на длъжностите и професиите; чл. 22 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, приета с ПМС № 4 от 17.01.2007 г., обн., ДВ, бр. 9 от 26.01.2007 г., в сила от 1.07.2007 г., доп., бр. 56 от 10.07.2007 г., в сила от 1.07.2007 г., изм. и доп., бр. 83 от 16.10.2007 г., в сила от 1.07.2007 г., изм., бр. 11 от 5.02.2008 г., изм. бр.10 от 2009 г.; Колективния трудов договор на АУ – Пловдив (КТД), както и всички нормативни актове, уреждащи въпроси, свързани с работната заплата и нейната организация.

(2) Правилата се приемат, допълват и изменят от Академичния съвет.

Чл. 2. С тези правила се дефинират:

1. Условието, редът и начините за формиране на средствата за работна заплата в АУ – Пловдив.
 2. Общите положения за организацията на работната заплата.
 3. Условието и редът за определяне и изменение на основните месечни заплати.
 4. Видовете и размерите на допълнителните възнаграждения и условията за тяхното формиране и получаване.
 5. Редът и начините за изчисляване на brutната месечна заплата.
 6. Редът и начинът за изплащане на работните заплати.
 7. Редът и условията за изплащане на допълнителни трудови възнаграждения.
 8. Условието и редът за изплащане на целеви награди.
 9. Условието и редът за формиране на средствата за еднократно допълнително материално стимулиране в края на годината.
 10. Системите за заплащането на труда и отчитането на работното време.
 11. Редът за събиране, обработване, съхранение и използване на
40. 

информацията и документите, необходими за изчисляването на трудовите възнаграждения.

Чл. 3. Целите на тези правила са:

1. Законосъобразна и справедлива организация на работната заплата, която да мотивира преподавателите и служителите за ефективното изпълнение на задачите на АУ – Пловдив, за постигане на целите и приоритетите на структурните звена и на преподавателите и служителите, както и за общото подобряване на ефективността на работата в Университета.
2. Да се посочат ясни критерии за определяне и промяна в индивидуалните трудови възнаграждения на преподавателите и служителите.
3. Да не се допуска дискриминация или неравносечно третиране на преподавателите и служителите при определяне и изменение на техните индивидуални трудови възнаграждения.

II. ФОРМИРАНЕ НА СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл. 4. (1) Годишният размер на средствата за работната заплата в АУ – Пловдив се формира от предоставената субсидия от първостепенния разпоредител с бюджетни кредити – МОН, и от собствени средства. При разработването на годишния бюджет Академичният съвет утвърждава щатната численост на персонала и средната месечна brutна работна заплата.

(2) За осигуряване на необходимите бюджетни кредити при формиране на годишния размер на средствата за работните заплати се ползват съответни части от субсидията за издръжка на обучението и от собствени приходи. Разпределението е

на база на относителния дял на всеки източник по от-чета за предходната година, индексирани със заложените по текущия бюджет увеличения. При очаквани организационни и структурни промени или промени на законовата уредба, во-дещи до изменение на натурални показатели и размери на данъчни и осигурителни тежести, отражението на същите се взема предвид при разпределението на средствата между от-делните елементи на издръжката (заплати, други възнаграж-дения, осигурителни вноски и веществена издръжка) по новия бюджет.

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

(4) Средствата за работна заплата, установени по реда на ал. 1, се използват за определяне и изплащане на:

1. Основни месечни заплати по трудов договор.
2. Допълнителни и други трудови възнаграждения, оп-ределени с нормативен акт и/или Колективния трудов договор на АУ – Пловдив (КТД), както и настоящите правила, а именно:

- а) за придобит трудов стаж и професионален опит;
- б) за научна степен, свързана с изпълняваната работа;
- в) за положен извънреден труд и работа през официал-ни празници;
- г) за нощен труд;
- д) при вътрешно заместване;
- е) за платен годишен, служебен или творчески отпуск;
- ж) за изпълняване на допълнителни задачи, невключе-ни в длъжностната характеристика на заеманата длъжност;
- з) за възнаграждения над основната заплата, опреде-лена според прилаганите системи за изплащане и допълни-телните периодични или годишни възнаграждения, опреде-лени с правилниците на отделните звена и тези правила.

3. Паричните награди, дадени по силата на настоящите правила, се определят в рамките на средствата по чл. 4, ал. 1.

4. В средствата за работната заплата не се включват средствата на служителите, които са наети по реда на ПМС № 66 от 1996 г. за кадрово осигуряване на някои дейности в бюджет-ните организации (ДВ, бр. 29 от 1996 г., посл. изм. в бр. 4 от 2009 г.), обезщетенията по Кодекса на труда и първия ден от обезщетението за временна нетрудоспособност, който е за сметка на работодателя.

Чл. 5. (1) В рамките на средствата по чл. 4, ал. 1 АС определя размера на средствата за работната заплата на от-делните дейности (звена), обособени на отделни бюджети.

(2) Определянето на размерите на средствата за ра-ботна заплата се извършва въз основа на:

1. Утвърдената численост и структура на персонала.
2. Размера на основните месечни заплати по длъжности.
3. Размерите на допълнителни възнаграждения с пос-тоянен характер за трудов стаж и професионален опит, научна степен и др.
4. Достигнатата средна месечна брутна заплата.
5. Постигнатите резултати и цели от звеното и приноса му за подобряване на дейността на Университета.

(3) Корекция на средствата за работна заплата на зве-ната, определени по реда на чл. 5, ал. 1, при промени във факторите и обстоятелствата, посочени в ал. 2, се извършва от АС по реда за приемане и отчитане на бюджета.

III. СИСТЕМИ НА ЗАПЛАЩАНЕ НА ТРУДА

Чл. 6. В АУ – Пловдив се прилагат следните системи на работна заплата:

1. За преподавателите: ежемесечно – повременна, а за учебна година – изпълнение на годишния норматив за учеб-ната заетост, утвърден от Академичния съвет.

2. За служителите – повременна система.
3. При работа на смени по график с полагане на нощен труд и сумирано изчисляване на работното време работят за-етите по охраната и в обслужването на парната централа.
4. Нормалната продължителност на работното време е 8 часа при 5-дневна работна седмица.
5. При необходимост Ректорът може да променя с пис-мена заповед работното време и почивните дни.
6. В изключителни случаи, за изпълнение на опреде-лени задачи, Ректорът може да въвежда дежурство в рамките на установеното работно време или извън него.
7. Отчитането на работното време е подневно в работ-ни дни, за което се изготвя форма 76.

IV. ДЛЪЖНОСТИ И КВАЛИФИКАЦИОННО-ОБРАЗОВАТЕЛНИ ИЗИСКВАНИЯ

Чл. 7. Длъжностите в Университета са обединени в две основни групи – академичен състав и неакадемичен. Относно организацията и структурата те са:

- А. Ръководни длъжности:
- А.1. Изборни:
- а) Ректор;
 - б) заместник-ректор;
 - в) декан;
 - г) заместник-декан;
 - д) директор на департамент;
 - е) ръководител на катедра;
 - ж) ръководител на секция.
- А.2. Назначавани административни:
- а) помощник-ректор;
 - б) директор;
 - в) началник на отдел;
 - г) началник на сектор.
- Б. Научно-преподавателски състав:
- а) професор;
 - б) доцент;
 - в) главен асистент;
 - г) старши асистент;
 - д) асистент;
 - е) старши преподавател;
 - ж) преподавател.
- В. Неакадемичен състав – учебно- и научно-помощен, административен и обслужващ персонал:
- В.1. С образователна степен: “магистър”:
- а) юрисконсулт;
 - б) главен счетоводител.
- В.2. С образователна степен: „професионален бакала-вър” или „бакалавър”:
- а) секретар на РК;
 - б) главен експерт;
 - в) старши експерт;
 - г) младши експерт.
- В.3. С образователна степен: средно, средно специално:
- а) главен специалист;
 - б) старши специалист;
 - в) младши специалист;
 - г) технически сътрудник.
- В.4. С основно образование или по-висока образова-телна степен:
- а) изпълнител.

III. ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ОСНОВНИТЕ МЕСЕЧНИ ЗАПЛАТИ

Чл. 8. (1) С КТД се определят основните заплати по длъжности, изброени в чл. 7, буква А.2., Б и В, и възнагражденията към тях за заемана изборна ръководна длъжност по чл. 7, буква А.1 и на тези от чл. 7, буква А.2., когато са заети от член на научно-преподавателския състав.

(2) Индивидуалният размер на основната месечна заплата на работещите по трудово правоотношение при пълно работно време не може да бъде по-нисък от размера на основната месечна заплата за заеманата длъжност, договорена с КТД.

(3) Индивидуалният размер на основната месечна заплата на новопостъпили служители (за срока на изпитване) и на преподаватели не трябва да надвишава основната месечна заплата за съответната длъжност от КТД.

(4) Конкретните размери на индивидуалните основни месечни заплати на преподавателите и служителите се определят по реда и условията, посочени в КТД и в тези правила.

(5) Индивидуалните основни месечни заплати на работещите по трудово правоотношение се договарят между работещите и работодателя или упълномощено от него длъжностно лице, като се отчитат сложността, отговорността и тежестта на труда и параметрите на работната среда съгласно с длъжностната характеристика на всяко работно място.

Чл. 9. (1) Измененията на индивидуалните основни месечни заплати на преподавателите и служителите се извършват при:

1. Промяна след решение на АС и споразумение към КТД на основните месечни заплати по длъжности.

2. Преназначаване на друга длъжност.

3. По преценка на работодателя при оставане на работата след изтичане срока за изпитване.

4. В други случаи, предвидени в нормативен акт или вътрешен правилник.

5. В други случаи при спазване разпоредбите на чл. 118, ал. 3 и чл. 119 от Кодекса на труда.

(2) В изключителни случаи по предложение на прекия ръководител и при условията на КТД.

(3) Ректорът има право да определя индивидуална заплата на преподаватели и служители при условията на чл. 41.1. от КТД.

Чл. 10. Размерът и увеличението на индивидуалната месечна основна заплата на Ректора се определя от председателя на Общото събрание на АУ – Пловдив.

VI. ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 11. Преподавателите и служителите, които работят по трудово правоотношение, могат да получават допълнителни възнаграждения, както следва:

(1) Допълнително възнаграждение за трудов стаж и професионален опит.

1. Допълнително възнаграждение за трудов стаж и професионален опит в размера, определен с чл. 46 от КТД, за всяка година трудов стаж и професионален опит.

2. Правото за получаване на това възнаграждение възниква при придобит трудов стаж една година и се променя при навършване на всяка следваща година.

3. За придобит трудов стаж и професионален опит се зачита:

а) придобитият в Университета, в това число на различни работни места и длъжности;

б) придобитият в друго предприятие на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия.

4. Условията, при които се зачита сходния характер на работата, длъжността или професията, се установява на база трудови и граждански договори, трудова

книжка, длъжностни характеристики и други документи, доказващи изпълняваната работа или упражнявана дейност съгласно с Приложение № 1 към правилата.

5. Изплаща се за действително отработено време до нормалната продължителност.

(2) За научна степен “доктор” и “доктор на науките” се изплаща допълнително трудово възнаграждение в размерите, определени с чл. 46 на КТД.

(3) Други допълнителни възнаграждения, регламентирани в нормативни актове или КТД.

1. За извънреден труд:

а) При необходимост за полагане на извънреден труд това се извършва след заповед на работодателя за полагането му (с изключение на случаите при аварии и бедствия) при спазване на изискванията на чл. 144 от КТ.

б) Положеният извънреден труд се заплаща в размерите на чл. 49 от КТД, във връзка с чл. 262 от КТ, изчислени върху основната заплата.

в) За извънреден труд, положен в работни дни от категории персонал с ненормиран работен ден, не се заплаща трудово възнаграждение.

2. За всеки отработен нощен час се заплаща допълнително трудово възнаграждение в размерите, определени с чл. 47 от КТД.

3. Други допълнителни възнаграждения с постоянен характер, определени с чл. 46 на КТД.

4. За изпълнение на възложени конкретни допълнителни задачи с непостоянен характер по заповед на работодателя.

(4) За времето на платения годишен, служебен и творчески отпуск преподавателите и служителите получават възнаграждение, което се изчислява от полученото среднодневно брутно трудово възнаграждение за последния календарен месец, предхождащ ползването на отпуска, през който са отработени най-малко 10 работни дни.

Чл. 12. Паричните награди за съществен принос при изпълнение на служебните задължения се определят със заповед на Ректора или упълномощени от него длъжностни лица в рамките на разполагаемия фонд „Работна заплата“. Паричните награди на Ректора се определят от председателя на Общото събрание на АУ - Пловдив.

Чл. 13. (1) За материално стимулиране на преподаватели и служители, пряко участващи в организирането и осъществяването на дейности, които не са изведени на самоиздръжка, свързани с извършване на услуги на външни лица срещу заплащане, се изплаща допълнително възнаграждение в размер до 15 % от постъпилите приходи

(2) За административно, техническо и счетоводно обезпечаване на дейностите по чл.15. (1) се разпределят за материално стимулиране на участниците до 5 % от постъпилите приходи.

(3) Възнагражденията се изплащат за тримесечие на базата на справка за приходите, сверена със счетоводните данни, удостоверена с подпис на гл. счетоводител/зам.-гл. счетоводител и предложение от ръководителя на съответното звено, респ. дейност за разпределението на възнаграждението, поименно на участниците. Предложението се утвърждава от Ректора и предава във ФСО за начисляване към заплата.

Чл. 14. За дейности, извършвани между звена в АУ, за които във вътрешните правилници е предвидено отчитане на приходи и разпределяне на съответна част за материално стимулиране на участниците, средствата за допълнителното възнаграждение са в размера по чл. 13. (1) и (2).

Чл. 15. Наднормените часове на академичния състав се изплащат в края на календарната година при наличие на средства на база правилата и нормативите за учебна натовареност след утвърждаване на индивидуалните план-отчети на всички преподаватели.

Чл. 16. За дейности (звена), които имат утвърдени от АС правила за разпределяне на ДМС от годишните резултати, същото се изплаща съгласно с приетите в правилниците им ред и условия.

Чл. 17. (1) При реализирани в края на годината икономия на ФРЗ и на други разходи, преизпълнение на приходи и липса на неразплатени задължения може да се изплати едно-кратно допълнително възнаграждение (ДМС).

(2) Средствата по ал. 1 се децентрализират по основни и обслужващи звена. На базата на постигнати положителни резултати в учебната, научната и обществената дейност и на основата на приети с отделен правилник критерии за оценка на преподавателите и служителите от ректорите се определя индивидуалният размер на ДМС и се утвърждава от Ректора.

(3). Размерът на ДМС на Ректора се определя от председателя на Общото събрание на АУ – Пловдив.

(4) Размерът на ДМС на длъжностите с ръководни функции се определят от Ректора.

41. 📁

VII. ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА БРУТНИТЕ МЕСЕЧНИ ЗАПЛАТИ

Чл. 18. Брутните месечни заплати на преподавателите и служителите, работещи по трудово правоотношение, включват:

1. Основното възнаграждение за действително отработено време през съответния месец.

2. Полагащи се допълнителни възнаграждения съгласно с КТД и/или регламентирани в нормативни актове и/или в тези правила.

3. Възнаграждението за ползван платен отпуск.

Чл. 19. (1) Среднодневният размер на основната заплата се изчислява, като индивидуалната 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 основна заплата за съответния месец се раздели на законоустановената продължителност на дневното работно време в часове.

Чл. 20. За изчисляване на полагащите се брутни заплати на служителите за съответния месец отговаря **главният счетоводител**.

VIII. РЕД И НАЧИН ЗА ИЗПЛАЩАНЕ НА РАБОТНИТЕ ЗАПЛАТИ

Чл. 21. Трудовото възнаграждение се изплаща всеки месец авансово на 11-о число и окончателно на 26-о число от текущия месец, а когато тези дати са в почивен ден – на най-близкия работен.

Чл. 22. Удръжки от заплатите, без съгласието на работника, се правят по реда на чл. 272 от КТ.

Чл. 23. Плащанията са касово, с изключение на тези, за които са направени искания или са представени документи за превод по банкова сметка.

IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. За допуснати нарушения на определените изисквания в тези правила, виновните длъжностни лица носят дисциплинарна отговорност, ако не подлежат на по-тежко наказание.

§ 2. Настоящите правила се прилагат спрямо всички щатни преподаватели и служители, които са в трудово правоотношение с АУ – Пловдив.

§ 3. С отделен правилник се утвърждават Система и методи за оценка на работните места и на длъжностите и Правила и процедури за оценяване на трудовото изпълнение.

§ 4. Правилата се приемат на основание чл. 22 от На-редбата за структурата и организацията на работната заплата, приета с ПМС № 4 от 17.01.2007 г. (обн. ДВ, бр. 9 от 26 януари 2007 г., доп. в бр. 56 от 10.07.2007 г., в сила от 1.07.2007 г., изм. и доп. в бр. 83 от 16.10.2007 г., в сила от 1.07.2007 г., изм. в бр. 11 от 5.02.2008 г., изм. в бр. 10 от 2009 г.).

§ 5. Правилата са в сила от датата на утвърждаването им от АС.

Съгласували правилата:

Главен счетоводител:

Финансов директор:

Главен юрисконсулт:

Председател на КНСБ:

Председател на КТ „Подкрепа“:

Приложение № 1 към чл.10 ал.1 т. 3 на ВПОРЗ

Утвърдил,

Ректор:

(доц. д-р Димитър Греков)

Дата:.....

П Р А В И Л А

за признаване на трудов стаж и професионален опит

Трудов стаж и професионален опит се признава, както следва:

1. За преподавателите:

а) Всички заемани длъжности, които имат характер на преподавателска работа в сферата на средното и висшето образование.

б) Всички заемани длъжности на ръководни и аналитични специалисти в областта на производството или научно-изследователската дейност, свързани със съответната научна област.

2. За служителите:

а) Всички заемани длъжности от същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия.

б) За професиите, неизискващи специална квалификация се признава целият трудов стаж, натрупан до момента.

3. Трудовият стаж и професионалният опит се доказват с трудова книжка или удостоверение, издадено от предходния работодател, договори за упражнявана дейност по извънтрудови правоотношения, за управление.

4. Зачита се и упражняваната дейност или професия, без трудово правоотношение, когато за същата са били задължително осигурявани.

Настоящият правилник е приет от АС на 23–25.01.2009 г. с Протокол № 5.