

Дата на утвърждаване:

10.07.2024 г.

Утвърждавам:

Директор:

(проф. дмн П. Бойваленков)

ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА
за формиране на работните заплати
в Института по математика и информатика при БАН

(Приети на 14.06.2021 г., изм. и доп. на 11.01.2024 г., 10.07.2024 г.)

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. Тези правила определят реда и условията за образуване и разпределение на средствата за работна заплата и формиране на индивидуалната брутна работна заплата при изпълнение на основните функции и задачи в Института по математика и информатика (ИМИ) при Българска академия на науките (БАН).

Чл. 2. Вътрешните правила за работната заплата имат за цел:

1. Да диференцират основната заплата в зависимост от образователното и професионално-квалификационно равнище;

2. Да формират индивидуалната работна заплата, според постигнатите текущи и крайни резултати от труда;

3. Да стимулират иновационните предложения и допълнителна научно-приложна дейност, финансирана от фирми и други възложители у нас и в чужбина.

Чл. 3. Вътрешните правила за работната заплата са разработени съобразно с изискванията на Кодекса на труда (КТ), нормативните актове за неговото прилагане, Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, както и други нормативни актове и договорености по работната заплата, които имат отношение към заплащането на труда.

II. ОБРАЗУВАНЕ И ПОЛЗВАНЕ НА СРЕДСТВАТА
ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл. 4. Средствата за работна заплата се получават от:

1. Бюджетната субсидия на БАН.

2. От собствени приходи на ИМИ.

3. Други източници.

Чл. 5. Средствата за работна заплата заедно с осигурителните вноски на лицата, ангажирани в изпълнение на договорни задачи, се осигуряват от приходите по сключените договори.

Чл. 6. Заплащането на възнагражденията и осигурителните вноски за еднократни услуги по несписъчния състав се извършва от средствата по параграф 02-01 „Нещатен персонал нает по трудови правоотношения“.

Чл. 7. (1) От средствата за работна заплата на щатния състав по параграф 01-01 „Заплати и възнаграждения, на персонала нает по трудови правоотношения“ се изплащат:

1. Определените в трудовите договори и съответстващи на длъжностните разписания основни заплати;
2. Допълнителни трудови възнаграждения по КТ и други нормативни актове по заплащането на труда;
3. Целеви награди за изпълнение на важни задачи;
4. Допълнително стимулиране за годишни резултати.

(2) Плащанията по предходната алинея се извършват по реда на тяхната степенуваност или по реда на възникналите основания.

Чл. 8. Средства за увеличаване на основните заплати на щатния състав, над договорените с трудовия договор, за целевите награди и годишното стимулиране се осигуряват от:

1. Завишение на отпуснатата бюджетна субсидия за ФРЗ над необходимите средства по трудовите договори и щатното разписание;
2. Икономии от ФРЗ от временна нетрудоспособност, неплатен отпуск по КТ, незаети щатни длъжности и други подобни.

Чл. 9. На специалистите от ИМИ, назначени по трудов договор и ангажирани за изпълнение на договорна задача, възнагражденията по чл. 7, ал. 1, т. 2 се изплащат от средствата по съответните договори.

III. ИНДИВИДУАЛНА БРУТНА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл. 10. Индивидуалната брутна работна заплата включва елементите, посочени в чл. 7, ал. 1 т. 1, 2 и 4, и допълнителното трудово възнаграждение по чл. 9 от настоящите правила.

A. ОСНОВНИ ЗАПЛАТИ

Чл. 11. (изм. 10.07.2024 г.) (1) Минималните начални заплати по щатното разписание на персонала се определят от БАН, като се изхожда от минималните месечни работни заплати за съответните длъжности по НКПД.

(2) Размерът на началната месечна работна заплата в ИМИ, при пълно работно време, не може да бъде по-малък от началната заплата за съответната длъжност, определена по ал. 1.

(3) (нова 11.01.2024 г.) Работодателят определя диапазони на основните заплати по длъжностни нива, както следва:

- минимум – началното заплащане определено от БАН за съответната година за съответното длъжностно ниво;

- максимум – до 50% над размера определен от БАН за съответната година за съответното длъжностно ниво.

(4) Заплатите на работещите по допълнителен трудов договор по чл. 110, чл. 111, чл. 114 и чл. 259 от КТ се договарят от Директора, като размерът им не може да бъде по-малък от началната заплата по ал. 1, пропорционално на частта от заетата щатна бройка.

(5) Когато по длъжностната характеристика за определена длъжност се изисква точно определен вид и степен на образование или специалност, то може да се заеме само от специалист, който го притежава.

(6) Притежаването на по-високо образование или специалност не е основание за получаване на по-висока основна заплата, когато заеманата длъжност не изисква такова образование.

Чл. 12. На постъпващите служители с трудов стаж до 6 месеца Директорът определя коя от двете начални заплати – по чл. 11 ал. 1 или по чл. 11 ал. 2, да бъде взета при сключване на трудовия договор.

Чл. 13. (изм. 10.07.2024 г.) (1) Към основната заплата служителите могат да получават и добавка за професионални качества и специфични функции в съответствие с изискванията на длъжностната характеристика за съответната длъжност.

(2) Добавката за професионални качества се определя:

- За научния персонал – въз основа на оценката на научните сътрудници по система от научни критерии, която се приема от НС на ИМИ;
- За останалия персонал – въз основа на оценките и предложенията на преките ръководители и изискванията на работното място.

(3) Определените по този ред индивидуални добавки се утвърждават от Директора.

(4) Индивидуалните добавки за специфични функции се определят в проценти към минималната работна заплата (МРЗ) за страната, както следва:

- за председател на Общото събрание на учените – до 20% от МРЗ;
- за ръководител на научно структурно звено – до 15% от МРЗ;
- за секретар на научно структурно звено – до 10% от МРЗ.

като общата сума не може да надхвърля 30% от МРЗ.

(5) Основните работни заплати за длъжностите: заместник-директор, научен секретар, председател, заместник-председател и секретар на НС се определят от Директора, съобразно основната работна заплата за съответната академична длъжност. Основните работни заплати за длъжностите: директор АСД, главен счетоводител, заместник главен счетоводител, началник отдел „Човешки ресурси“ и началник на отдели се определят от Директора съгласно нормативната уредба.

Чл. 14. Оценяването на персонала по показателите: обем, качество, отговорност и сложност на изпълняваната работа, квалификация и професионален опит, се извършва през определени периоди. Периодите се определят от Научния съвет на ИМИ.

Чл. 15. Споровете по оценката на специалистите и определянето на основните заплати се разглеждат и решават в съответствие с КТ.

Б. ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 16. (1) На служителите на пълно работно време се изплаща допълнително месечно трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит в размер на процент върху основната заплата за всяка година придобит трудов стаж. Процентът се определя и променя от БАН по съответния ред, като към момента този процент е определен на 1%. Правото за получаване на това възнаграждение възниква при придобит трудов стаж не по-малко от една година.

(2) За придобит трудов стаж и професионален опит се зачита стажът, признат по реда на КТ за времето, през което работникът или служителят е работил и продължава да работи в ИМИ, в т.ч. на различни работни места.

(3) При определяне размера на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит на служителите в ИМИ се отчитат и:

- трудовият стаж на служителя, придобит в друго предприятие по смисъла на §1, т. 2 от допълнителните разпоредби на КТ на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия,
- трудовият стаж, придобит в друга държава членка на ЕС, на същата, сходна или със същият характер работа, длъжност или професия от работници и служители, които са български граждани или граждани на някоя от държавите членки, и зачетен като такъв съгласно законодателството на съответните държави.

Чл. 17. (изм. 10.07.2024 г.) Допълнителните възнаграждения за образователна и научна степен „доктор“ и научната степен „доктор на науките“ се утвърждават от Научния съвет на ИМИ по предложение на Директора, като сумите не могат да бъдат по-малки от приетите на ниво БАН.

Чл. 18. Когато условията за трудовата дейност се отклоняват от приетите за нормални се определя допълнително възнаграждение за условия на труд.

Чл. 19. (1) Допълнителното трудово възнаграждение на специалистите, ангажирани в договорна задача, се предлага от ръководителя на тази задача в рамките на стойността на подписаната финансова сметка и се утвърждава със заповед на Директора.

(2) Няма ограничения в индивидуалното допълнително трудово възнаграждение получено по реда на предходната алинея.

(3) Възникналите спорове по размера на възнаграждението от ал. 1 се разглеждат и решават в съответствие с КТ.

Чл. 20. Допълнително трудово възнаграждение може да се изплаща и за специфични научно-педагогически и научно-методични или организационни дейности, свързани с образованието, обучението на докторанти, библиотечна и издателска дейност, и други подобни. Сумата на това допълнително трудово възнаграждение се определя със заповед на Директора и не може да надвишава 75% от МРЗ.

Чл. 21. В зависимост от характера и спецификата на работата могат да се договарят и други възнаграждения.

В. ЦЕЛЕВИ НАГРАДИ И ГОДИШНО СТИМУЛИРАНЕ

Чл. 22. (1) За изключителен принос при изпълнение на особено важни задачи от дейността на ИМИ, могат да се определят и изплащат целеви награди.

(2) Предложенията за определяне и изплащане на целевите награди по предходната алинея се правят от ръководителя на задачата, а размерът на наградата се конкретизира от директора на ИМИ.

(3) Директорът представя отчет пред Научния съвет за изплатените целеви награди.

Чл. 23. (1) При приключване на годината, в зависимост от постигнатите резултати и при наличие на средства за работна заплата, се изплаща допълнително стимулиране.

(2) При определяне на конкретния размер на възнаграждението се взема предвид действително отработеното време през календарната годината и постигнатите резултати.

(3) Не подлежат на годишно стимулиране дисциплинарно освободените работници и специалисти и работилите по-малко от три месеца през съответната година в ИМИ.

ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§1. Допълнения и промени във вътрешните правила за работната заплата се правят от Общото събрание на колектива (Събранието на пълномощниците), по предложение на Научния съвет, Директора или на 10% от трудовия колектив на ИМИ.

§2. Индивидуалното договаряне на заплатите в ИМИ не променя срока на сключените основни трудови договори.

§3. На сътрудниците, отсъстващи дългосрочно (отпуск, командировка повече от 1 месец, болнични и др.), индивидуалното договаряне на работната заплата се извършва в срок до един месец след завръщането им на работа.

§4. Командирането на сътрудниците на ИМИ в чужбина се извършва по реда на Наредбата за служебните командировки и специализации в чужбина. Отпуските в този случай се уреждат в съответствие с чл. 161 от КТ.

§5. (изм. 10.07.2024 г.) Правата по §4 могат да се ползват само веднъж в календарна година и то ако между две дългосрочни командировки в чужбина (повече от 45 календарни дни) са изминали поне ШЕСТ последователни месеца.

§6. На всички служители на трудов договор за пълен работен ден в ИМИ, които извършват в други организации преподавателска, консултантска, експертна и друга

дейност, свързана с профила на ИМИ, се разрешава платен служебен отпуск до 40 работни дни годишно за командировка в България. Директорът на ИМИ дава разрешение за отпуск съгласно представените молба и график на заетостта.

Тези вътрешни правила за формиране на работните заплати са приети на Събранието на пълномощниците на Института по математика и информатика при БАН на 14.06.2021 г. и влизат в сила от 01.07.2021 г.