

БЪЛГАРСКА АКАДЕМИЯ НА НАУКИТЕ
ИНСТИТУТ ПО ФИЗИОЛОГИЯ НА РАСТЕНИЯТА И ГЕНЕТИКА

УТВЪРЖДАВАМ
ДИРЕКТОР:
(проф. д-р Валя Василева)

ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА
ЗА ОРГАНИЗАЦИЯ НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА
В ИНСТИТУТА ПО ФИЗИОЛОГИЯ НА РАСТЕНИЯТА И ГЕНЕТИКА
към БЪЛГАРСКА АКАДЕМИЯ НА НАУКИТЕ

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. Настоящите „Вътрешни правила за организация на работната заплата”, изписвани по-нататък за краткост ”Правилата”, определят реда и условията за формиране, разпределение и изразходване на средствата за работна заплата, както и за формиране на индивидуалната брутна работна заплата в зависимост от непосредствения принос за постигнатите резултати и повишаване ефективността от дейността на Института по физиология на растенията и генетика (ИФРГ) към Българската академия на науките (БАН).

Чл. 2. С Правилата се конкретизират:

1. условията и реда за определяне и изменение на индивидуалните основни месечни работни заплати;
2. видовете и размерите на допълнителните възнаграждения и наградите, както и условията и критериите за тяхното определяне.

Чл. 3. Основната цел на Правилата е да осигурят:

1. законосъобразно и целесъобразно планиране на средствата за работна заплата, както и тяхното ефективно разпределение и разходване;
2. максимално ефективно и рационално разпределение на средствата за работна заплата за постигане на определените от Ръководството стратегически цели и приоритети за развитието и функционирането на ИФРГ;
3. ясно и точно определяне на елементите на брутната работна заплата;
4. мотивация на служителите в ИФРГ за ефективно изпълнение на трудовите задължения;
5. определяне на принципите за диференциране на индивидуалните основни месечни работни заплати и допълнителните възнаграждения;

6. определяне на критериите за оценяване на постигнати текущи и крайни резултати от трудовата дейност;
7. усъвършенстване на организацията на труда и управлението.

Чл. 4. Настоящите правила са разработени в съответствие с изискванията на Кодекса на труда и нормативните актове по трудовото законодателство.

II. ФОРМИРАНЕ И РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл. 5. Годишният размер на средствата за работна заплата се формира с натрупване от началото на годината на база годишна численост на персонала и средна месечна брутна работна заплата на едно лице за съответния период от бюджетна субсидия, предоставена от БАН.

Чл. 6. (1) Годишният размер на средствата за работна заплата се разпределя за:

1. средства за основни месечни работни заплати и допълнителни трудови възнаграждения по Кодекса на труда и други нормативни актове и/или определени с тези правила;
2. средства за текущи трудови резултати от дейността (допълнително възнаграждение) и целеви награди;
3. обезщетения, определени в индивидуалните трудови договори или начислявани по силата на разпоредби на Кодекса на труда, които се отчитат като работна заплата.

(2) Разпределението на средствата за работни заплати се извършва в съответствие с числеността на персонала на съответното структурно звено.

(3) Финансират се до 3% от свободните щатни бройки (*решение на 11^{-мото} заседание на ОС на БАН от 24.04.2021 г.*), които са умножени по СОРЗ за БАН в размер на 947.94 лв.

Чл. 7. Разликата между формираните по чл. 6, ал. 1, т. 1 средства за работна заплата и фактически начислените през годината, както и целесъобразни икономии по другите разходи, се ползват за допълнително материално стимулиране за постигнати резултати.

III. ИНДИВИДУАЛНА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл. 8. Индивидуалната работна заплата на служителите се определя в рамките на средствата за работна заплата, формирани по реда на чл. 5 и разпределени по реда на чл. 6 от тези правила.

Чл. 9. Елементите на индивидуалната работна заплата са:

(1) Основни:

1. основна месечна работна заплата;
2. допълнителни възнаграждения по Кодекса на труда и други нормативни актове.

(2) Допълнителни стимули:

1. допълнителни възнаграждения за постигнати резултати;
2. целеви награди за изпълнението на особено важни задачи.

IV. ОСНОВНА МЕСЕЧНА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл. 10. (1) Основната месечна работна заплата е възнаграждение за изпълнението на определените трудови задачи, задължения и отговорности, присъщи за съответното работно място или длъжност, в съответствие с приетите длъжностни характеристики и времетраенето на извършваната работа.

(2) Индивидуалният размер на основната месечна работна заплата при пълно работно време не може да бъде по-ниска от началната основна месечна работна заплата за съответната категория персонал, определена съгласно указанията на Председателя на БАН за съответната календарна година.

(3) Размерът на индивидуалната основна месечна работна заплата се определя от Директора на ИФРГ, съобразно длъжността, естеството на функциите, професионалният опит и индивидуалните качества на служителя, в рамките на средствата за работна заплата.

(4) На новоназначените служители без трудов стаж по специалността се определя началната основна месечна работна заплата за съответната длъжност и притежавано образование, ако то се изисква за заемане на длъжността за срока на изпитване. След този срок по предложение на прекия ръководител, Директорът определя основна месечна работна заплата, съобразно проявените качества на служителя и наличните средства за работна заплата.

(5) При отсъствие на служител поради отпуск, заплата му се актуализира след завръщането му на работа.

Чл. 11. Основната месечна работна заплата по трудов договор служи за база при определяне на:

1. размера на допълнителните възнаграждения или обезщетения по Кодекса на труда и други нормативни актове, когато те са определени в процент или коефициент към нея;
2. размера на възнагражденията за целеви награди и допълнително материално стимулиране.

V. ДОПЪЛНИТЕЛНИ И ДРУГИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 12. (1) На служителите от ИФРГ се определят и заплащат допълнителни и други трудови възнаграждения, в съответствие с разпоредбите на Кодекса на труда и Наредбата за структурата и организацията на работната заплата.

(2) Допълнителните възнаграждения с постоянен характер се определят с трудовия договор.

Чл. 13. (1) Допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит се определя в процент към основното трудово възнаграждение и размерът му е едно на сто за всяка година трудов стаж и професионален опит.

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

(3) В случаите по чл. 123 и 123а от Кодекса на труда, при определянето на допълнителното възнаграждение по ал. 1 се зачита и времето, през което работникът или служителят е работил в Института преди промяната на работодателя.

(4) При определяне продължителността на трудовия стаж и професионалния опит, за които се изплаща допълнително трудово възнаграждение, работодателят отчита и трудовия стаж на работника или служителя, 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 професия.

(5) Размерът на допълнителното възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит се изменя на период не по-малък от една година придобит трудов стаж и професионален опит. Правото за това възнаграждение възниква при продължителна работа не по-малко от една година.

(6) Определеният размер на допълнителното месечно трудово възнаграждение за прослужено време се коригира всяка година навършен трудов стаж от първо число на месеца, следващ навършването.

(7) Допълнителното трудово възнаграждение за 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, а при непълно работно време - по всеки отделен трудов договор, до допълването им до съответната месечна продължителност на работното време.

Чл. 14. Допълнителните възнаграждения за научни степени се определят въз основа на Споразуменията за работни заплати между Ръководството на БАН и писма/указания на БАН – администрация.

Чл. 15. (1) За възложени допълнителни функции и задачи, се изплаща допълнително месечно възнаграждение, когато определените с бюджета средства за работна заплата дават възможност, както следва:

1. ръководител лаборатория – 60 (шестдесет) лева;
2. за научно-информационно обслужване на Института (актуализиране и поддържане на уеб сайта) – средно 200 (двеста) лева;

(2) Допълнителните възнаграждения по ал. 1 се прекратяват с отпадане на основанието за тяхното изплащане.

Чл. 16. За всеки отработен нощен час или част от него между 22.00 ч. и 6.00 ч. на служителите се заплаща допълнително трудово възнаграждение за нощен труд в размер не по-малък от 0.25 лв.

Чл. 17. (1) При вътрешно заместване, когато служител изпълнява длъжност или работа на отсъстващ служител (неплатен отпуск, отпуск по болест или на свободна бройка), 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 в размер до 50 на сто от основната заплата на титуляра.

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

Чл. 18. (1) В зависимост от постигнатите финансово-икономически резултати и при наличието на допълнителни средства за работна заплата на служителите в ИФРГ може да се изплаща допълнително възнаграждение за постигнати резултати.

(2) Размерът на възнаграждението по ал. 1 се определя въз основа на действително отработеното време в течение на годината и личния принос на всеки служител, и се утвърждава от Директора със заповед.

(3) При отчитане на личния принос на всеки служител за определяне на допълнителното възнаграждение за постигнати резултати се взема предвид:

1. значителен принос за реализиране на конкретно възложени задачи с особено важно значение за Института;
2. ефективност и прецизност на изпълнението;
3. висока степен на професионализъм и компетентност;
4. принос за реализиране на европейски и други проекти на Института.

Чл. 19. На служителите, обслужващи проекти на ИФРГ, се изплащат допълнителни възнаграждения от отчислените за базовата организация на Института средства, определени в процент, заложен в сключените договори с министерства, български и международни фирми и организации.

VI. ДОПЪЛНИТЕЛНО МАТЕРИАЛНО СТИМУЛИРАНЕ

Чл. 20. Средствата за допълнително материално стимулиране (ДМС) включват:

1. целеви награди;
2. допълнително материално стимулиране в края на годината от реализирани икономии.

Чл. 21. (1) На служители, на които е възложена писмено или устно извънредна конкретна задача, която изисква допълнително натоварване и отговорност, след доказване на нейното изпълнение, могат да се изплащат целеви награди.

(2) Целевите награди се изплащат от икономии, реализирани от средствата за работна заплата. Размерът на наградата на отделен служител е в зависимост от значимостта на резултатите от изпълнение на задачата и се определя със заповед на директора на Института по предложение на възложителя на задачата.

(3) Общият размер на целевите награди, който може да получи едно лице през годината, не може да превишава двукратния размер на индивидуалната му основна месечна работна заплата към датата на изплащане или към 31 декември на текущата година.

Чл. 22. (1) В края на годината се изплаща допълнително материално стимулиране (ДМС).

(2) Средствата за ДМС се определят като разлика от утвърдените средства за работна заплата и фактически начислените и изплатени средства за работна заплата.

(3) Размерът на средствата за ДМС, който може да получи едно лице, се утвърждава със заповед на Директора и не може да надхвърля двукратния размер на индивидуалната му основна месечна работна заплата за всяка съответна Заповед.

(4) На ДМС нямат право служители:

1. които нямат реално отработен минимум един месец през годината или са в дълготраен неплатен отпуск, временна неработоспособност, майчинство и отглеждане на малко дете;
2. за които има заповед на Директора за освобождаване преди месеца на изплащането му.

Чл. 23. Възнаграждението за целеви награди по чл. 21 и възнаграждението за годишни резултати по чл. 22 се изплащат независимо едно от другите възнаграждения на служителите.

Чл. 24. (1) На служителите и работниците от ИФРГ могат да се изплащат суми за Великден, Коледа, Деня на народните будители и други.

(2) Размерът на средствата по ал. 1 се определя със заповед на Директора, съобразно финансовото състояние на Института.

Чл. 25. При решение на Общото събрание на служителите, средствата за социално-битово и културно обслужване могат да се изплащат във вид на парична сума, начислена към основната работна заплата.

VII. ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§1. Указания относно прилагането на настоящите правила дава Директорът, който осъществява и контрола по тяхното прилагане.

§2. Изменения и допълнения на Правилата се извършват по реда на тяхното приемане.

§3. Настоящите правила влизат в сила от 01.01.2023 г. и отменят прилаганите до тази дата Вътрешни правила за работната заплата в ИФРГ.