



БЪЛГАРСКА АКАДЕМИЯ НА НАУКИТЕ
КИРИЛО - МЕТОДИЕВСКИ НАУЧЕН ЦЕНТЪР
CYRILLO - METHODIAN RESEARCH CENTRE
BULGARIAN ACADEMY OF SCIENCES

София 1000, п.к. 432, ул. „Московска“ 13, тел. 987 02 61/ BG, Sofia 1000, P.O.B. 432, Moskovska str. 13, tel. (359 2) 987 02 61
e-mail: kmnc@bas.bg : fax: (359 2) 986 69 62

УТВЪРЖДАВАМ:

ДИРЕКТОР: ...
проф. д-р Веселка Желязкова



**ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА ФОРМИРАНЕ
НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА**

2024 г.

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. Тези правила определят реда и условията за образуване, разпределение и ползване на средствата за работна заплата, както и формирането на индивидуалната брутна работна заплата в зависимост от обема и характера на вложения труд в изпълнение на основните функции и задачи на КМНЦ - БАН.

Чл. 2. Вътрешните правила за работна заплата са разработени в съответствие с изискванията на Кодекса на труда, нормативната уредба за неговото прилагане, ПМС № 129 от 1991 г. за преминаване към договаряне на работната заплата, Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, приета с ПМС № 4 от 17.01.2007 г., в сила от 01.07.2007 г., ПМС № 147 от 29.06.2007 г., ПМС № 46 от 26.02.2009 г., ПМС № 320 от 20.12.2018 г., както и други (последващи) нормативни актове и договорености по работната заплата.

Чл. 3. С тези Вътрешни правила се доразвиват и конкретизират изискванията на нормативната база, диференцира се основната заплата в зависимост от образователното и професионално-квалификационното равнище по категории персонал и се формира индивидуалната работна заплата според постигнатите резултати от труда.

II. ФОРМИРАНЕ, РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ И ПОЛЗВАНЕ НА СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл. 4. (1) Средствата за работна заплата се получават от:

- Бюджетна субсидия предоставена от БАН Администрация на КМНЦ - БАН, съобразена с подписаното споразумение за трудовите възнаграждения в БАН, между БАН и синдикалните организации;
- Собствени приходи на научното звено.

(2) Работната заплата се формира съобразно структурата и квалификацията на персонала в КМНЦ – БАН.

(3) Икономията на разходите за заплати се използва текущо или с натрупване само за изплащане на парични награди и допълнителни възнаграждения за постигнати резултати в съответствие с действащата нормативна уредба.

Чл. 5. От средствата за заплати на списъчния състав по § 01-01 "Заплати и възнаграждения на персонала, нает по трудови правоотношения" от ЕБК, се изплащат:

1. Определените в трудовите договори индивидуални месечни работни заплати;
2. Допълнителните трудови възнаграждения и обезщетения по Кодекса на труда (без тези по чл. 220, чл. 222 и чл. 224, ал.1 от НСОПЗ);
3. Допълнителни трудови възнаграждения за постигнати резултати от труда, за еднократни и целеви награди за труд, за специфични допълнителни възнаграждения и други по нормативни актове на МС – текущо, за годината или за друг период;
4. Допълнителните възнаграждения по предходната точка се изплащат при наличие на средства от:

- отпусната субсидия на база приети критерии и показатели за оценка на научноизследователската дейност, осъществявана от КМНЦ – БАН.
- реализирани икономии от ФРЗ от временна нетрудоспособност, неплатен отпуск по КТ, незаети щатни длъжности и др.

Чл. 6. Заплащането на възнагражденията на неписъчния състав се извършва съгласно ПМС 66/1996 г. от средствата по §02 “Други възнаграждения и плащания за персонала”.

Чл. 7. Средствата за работна заплата на лицата, назначени на трудови договори и ангажирани в изпълнението на договорни задачи (проекти), както и осигурителните вноски се осигуряват от реализираната/ договорената стойност на сключените договори и собствени приходи.

Изплащането на възнагражденията по предходния член се извършва съобразно „Правилник за сключване на договори за научно-приложни проекти/ задачи от постоянните научни звена на БАН с външни възложители“.

III. ИНДИВИДУАЛНА БРУТНА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл. 8. Индивидуалната брутна работна заплата включва елементите посочени в чл. 5 и чл. 7 от настоящите правила.

A. ОСНОВНИ ЗАПЛАТИ

Чл. 9. Основната месечна работна заплата по длъжностното разписание на персонала в КМНЦ - БАН се определя на база действащата нормативна база в страната, и е съобразена с постигнатите договорености между Ръководството на БАН и синдикалните организации по началните основни работни заплати. Основните месечни заплати на служителите се определят в рамките на минималния и максималния размер на основната месечна заплата за съответното длъжностно ниво по Приложение № 2 (справка за средната работна заплата по категории персонал) към утвърдената субсидия по елементи, ежегодно утвърждавано от Общото събрание на БАН.

Чл. 10. Основната месечна работна заплата се определя с индивидуалния трудов договор. Нейният размер при пълно работно време, не може да бъде по-малък от утвърдената минимална работна заплата за съответната длъжност за страната.

Чл. 11. Размерът на индивидуалните работни заплати е в пряка зависимост от изискванията за образование, специалност, трудов стаж, правоспособност и пр., определени с длъжностните характеристики и оценките на работните места.

Чл. 12. (1) Основната заплата на Директора на КМНЦ-БАН се определя от Председателя на БАН, в рамките на утвърдените разходи за заплати (полагащите се средства).

(2) Основната заплата на заемащия длъжността “Научен секретар” на КМНЦ-БАН се определя от Директора в рамките на утвърдените разходи за заплати (полагащите се средства).

(3) Индивидуалната работна заплата на гл. счетоводител се определя от Директора на института.

(4) Основната работна заплата за научния персонал, научно-помощния и друг персонал, се определя както следва:

1. за научния персонал - след периодична оценка на дейността им (научната им работа) по утвърдени критерии и методика и утвърдена от Ръководството процедура;
2. за научно-помощния персонал, приложните специалисти, помощния персонал и др. служители – на база следните критерии:
 - обем на извършваната работа;
 - отговорност и сложност на труда;
 - професионален опит;
 - качество и резултати от труда;
 - параметри на работната среда.

След обсъждане от комисията по оценяване (атестиране), индивидуалните работни заплати на персонала в КМНЦ-БАН се утвърждават от Директора.

(5) На научния персонал, при промяна на научното звание, се определя началната работна заплата за придобитата нова длъжност, а след атестация се прави оценка по общия ред. (чл.58, ал.1 от Устава на БАН).

Чл. 13. Основната заплата, определена с трудовия договор, служи за база при определяне размера на допълнителните и други трудови възнаграждения по Кодекса на труда и други нормативни актове, когато те са определени в процент към нея.

Чл. 14. Размерът на възнагражденията при полагане на допълнителен труд по чл.110, чл. 111 и чл. 259 от Кодекса на труда, както и размерът на възнагражденията по чл.114 от КТ се определя от Директора на института съобразно действащото законодателство.

Б. ДОПЪЛНИТЕЛНИ И ДРУГИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 15. Допълнителните и други трудови възнаграждения се определят и заплащат по реда и условията установени в Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (НСОРЗ), приета с ПМС № 4 от 17.01.2007 г., в сила от 01.07.2007 г. С нея са определени минималните размери на тези възнаграждения, които са задължителни за изплащане при работа по трудово правоотношение и не са конкретно установени в Кодекса на труда.

Чл. 16. На персонала в КМНЦ-БАН, в съответствие с нормативната уредба, се изплащат допълнителни трудови възнаграждения както следва:

(1) Допълнително месечно трудово възнаграждение **за придобит трудов стаж и професионален опит** в процент към основната заплата, определена с индивидуалния трудов договор, което е 1.0% за всяка година **признат трудов стаж и професионален опит**.

1. Правото за получаване на допълнително трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит възниква при придобит трудов стаж и професионален опит не по-малък от една година.

2. Увеличението на размера на допълнителното възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит се изменя служебно на период, не по-малък от една година придобит трудов стаж и професионален опит, считано от първо число на месеца следващ този, през който са навършени съответните години трудов стаж, като не се изисква подписване на допълнително споразумение или заповед на Директора.
3. 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.
4. Допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит не се начислява за минало време, когато документите, удостоверяващи времето, което се зачита за трудов стаж и професионален опит не са предоставени по вина на служителя.
5. За служител, чието трудово правоотношение е учредено преди 01.07.2007 г. и след тази дата продължава да съществува, за придобит трудов стаж и професионален опит се зачита:
 - Целият трудов стаж, по смисъла на КТ, натрупан до 01.07.2007 г. от служителя при настоящия и при предходни работодатели и признат за продължителна работа по смисъла на НДДТВ (отм.);
 - Натрупаният след 01.07.2007 г. трудов стаж, през който служителят е работил в КМНЦ-БАН, в т.ч. на различни длъжности;
 - Трудовия стаж, придобит в друга държава, членка на ЕС, Европейското икономическо пространство, Швейцария, или държави, с които България има сключени двустранни спогодби за заетост и/или социална сигурност, постановяващи двустранно признаване на трудов стаж, на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия от служители, които са български граждани или граждани на някоя от държавите членки, и зачетен като такъв съгласно законодателството на съответните държави.
6. За служител, чието трудово правоотношение е учредено след 01.07.2007 г., за придобит трудов стаж и професионален опит се зачита:
 - натрупаният трудов стаж, през който служителят е работил при един или няколко работодатели на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия;
 - времето, през което без трудово правоотношение служителят е упражнявал трудова дейност и/или професия, която е същата или сходна с работата по сключения трудов договор, и е бил задължително осигурен за всички осигурени социални рискове или за всички осигурени социални рискове без трудова злополука, професионална болест и безработица;
 - трудовият стаж, придобит в друга държава, членка на ЕС, Европейското икономическо пространство, Швейцария, или държави, с които България има сключени двустранни спогодби за заетост и/или социална сигурност, постановяващи двустранно признаване на трудов стаж, на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия от служители, които са български граждани или граждани на някоя от държавите членки и зачетен като такъв съгласно законодателството на съответните държави;
 - времето, през което без трудово правоотношение служителят е упражнявал трудова дейност и/или професия на територията на държавите членки, която е същата или сходна с работата по сключения трудов договор, и е бил

задължително осигурен за всички осигурени социални рискове или за всички осигурени социални рискове без трудова злополука, професионална болест и безработица, съгласно законодателството на съответните държави;

- стажът, през който служителът е работил в КМНЦ-БАН, в т.ч. на различни работни места и длъжности.

7. Трудовият стаж се доказва с:

- трудова книжка, осигурителна книжка и други документи за стаж по образец;
- копие от трудов договор и документ, удостоверяващ датата на прекратяването му или удостоверение за припознат придобит трудов и осигурителен стаж от НОИ при придобит трудов стаж в чужбина.

(2) Допълнително месечно трудово възнаграждение за научна степен „доктор на науките” и за образователна и научна степен „доктор” в рамките на утвърдения бюджет от ОС на БАН за съответната година. Съгласно чл. 11 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата допълнителните възнаграждения следва да са в размер не по-малък от петнадесет лева за „доктор“ и петдесет лева за „доктор на науките“.

(3) Допълнително месечно трудово възнаграждение за възложени допълнителни функции и задачи, когато определените с бюджета разходи за заплати дават възможност за това:

Изплащането на допълнителното възнаграждение по ал. 3 се прекратява с отпадане на основанието за това.

(4) Възнаграждение **за времето на платения годишен отпуск**, установено при условията и размерите на чл. 177 от Кодекса на труда и НСОРЗ (чл.17 до чл.21 вкл.).

(5) Допълнителни възнаграждения от приходи **по сключени договори с външни възложители** за културни, образователни, научно-приложни и изследователски проекти на участниците в изпълнението.

1. Такива възнаграждения получават преките и непреките изпълнители – участници в изпълнението на дейности по проектите, служители от финансовите, административните и другите структурни единици на КМНЦ-БАН, осъществяващи логистично, административно, счетоводно и друго обслужване на договорите и/или мероприятията, реално допринесли за успешното изпълнение на договорните задачи и/или провеждането на договореното мероприятие.

2. Допълнителните възнаграждения на изпълнителите по ал. 5, т. 1. могат да се изплащат месечно, поетапно или еднократно при приключване и приемане на възложените задачи. Сумата на общият им размер се определя от ръководителя на изследователския колектив и /или Директора на КМНЦ-БАН, като част от цената на договора в рамките на предвидените за целта средства по финансовата план-сметка на същия.

3. Конкретният размер на допълнителните възнаграждения за отделните изпълнители (преки и косвени) се определя със заповед на Директора на КМНЦ-БАН.

В. ДОПЪЛНИТЕЛНО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ /СТИМУЛИРАНЕ/, ЕДНОКРАТНИ И ЦЕЛЕВИ НАГРАДИ

Чл. 17. (1) При наличие на бюджетни средства, се определят допълнителни трудови възнаграждения за:

1. Личен принос;

2. Целеви награди за изпълнение на особено важни задачи от дейността на КМНЦ-БАН;
 3. Еднократни парични награди за добро трудово представяне при възникване на конкретно (предварително) посочено основание;
 4. Други.
- (2) Утвърждаването и размера на възнагражденията по предходната алинея се определя от Директора на института със заповед.
- (3) Общият размер на допълнителните трудови възнаграждения по чл. 17, които отделно лице може да получи, не може да превишава 80 на сто от начислените му основни заплати за периода.

IV. ИЗМЕНЕНИЯ НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА В ЗАВИСИМОСТ ОТ ИНФЛАЦИЯТА, ДРУГИ ИКОНОМИЧЕСКИ ФАКТОРИ И ОБСТОЯТЕЛСТВА

- Чл. 18. (1)** При изменения на работната заплата за привеждането ѝ в съответствие с инфлацията и други икономически фактори се спазват изискванията на приетите във връзка с това нормативни актове и постановления на Министерския съвет.
- (2) За служители в дългосрочен законоустановен отпуск /платен, неплатен, по болест, майчинство и други / и служители изпратени на специализация у нас и в чужбина/ индивидуалното договаряне на работната заплата се извършва в едномесечен срок от завръщането им на работа.

V. СИСТЕМИ ЗА ЗАПЛАЩАНЕ НА ТРУДА И ПЕРИОДИЧНОСТ НА ИЗПЛАЩАНЕ НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА

Чл. 19. В КМНЦ-БАН се прилага повременната система на заплащане на труда. Изплащането на работната заплата става до 25-то число на текущия месец, безкасово по открити индивидуални банкови сметки и с РКО от касовата наличност, при особени случаи.

VI. ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

- § 1. Настоящите Вътрешни правила за работна заплата са **в сила от 01.01.2024 г.**
- § 2. Промени и допълнения в настоящите правила се правят от Директора, в съответствие с приетата нормативна уредба.
- § 3. При промяна на нормативната база и договореностите по работната заплата, ВПРЗ се изменят и допълват по реда на тяхното приемане и утвърждаване.
- § 4. При изменения на договорните условия по работната заплата, с работниците и служителите се сключват допълнителни споразумения към основния трудов договор по надлежния ред.
- § 5. За нерешените или неконкретизирани с настоящите Вътрешни правила въпроси по работната заплата, се прилагат на общо основание разпоредбите на Кодекса на труда и нормативните актове към него.