АГРАРЕН УНИВЕРСИТЕТ – ПЛОВДИВ

ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА

ЗА ОРГАНИЗАЦИЯ НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА

Раздел първи

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. (1) Вътрешните правила за организация на работната заплата /ВПОРЗ/, изписвани по-нататък за краткост Правилата, уреждат организацията на работната заплата на работещите по трудово правоотношение в Аграрен университет-Пловдив в съответствие с *Кодекса на труда* /КТ/, *Наредбата за структурата и организацията на работната заплата* /НСОРЗ/, *Колективния трудов договор на АУ-Пловдив* /КТД/, както и действащото законодателство, уреждащо въпроси, свързани с работната заплата.

(2) На основание на чл. 22, ал. 2 от НСОРЗ настоящите правила се утвърждават от Ректора на АУ-Пловдив в качеството му на работодател.

Чл. 2. С тези правила се регламентират:

1. условията, редът и начините за формиране на средствата за работна заплата в АУ-Пловдив;
2. условията и редът за определяне и изменение на основните месечни заплати;
3. видовете и размерите на допълнителните възнаграждения и условията за тяхното формиране и получаване;
4. редът и начините за изчисляване на брутната месечна заплата;
5. условията и редът за формиране на средствата за еднократно допълнително материално стимулиране в края на годината;
6. системите за заплащане на труда и отчитане на работното време.

Чл. 3. Тези Правила имат за цел:

1. да установят законосъобразна и справедлива организация на работната заплата, която да мотивира преподавателите и служителите за ефективно изпълнение на задачите на АУ-Пловдив, постигане на целите и приоритетите на структурните звена и на преподавателите и служителите, както и за общо подобряване на ефективността на работата в университета;
2. да посочат условията и реда за определяне или диференциране на основната заплата в зависимост от оценката на работното място и изпълняваната длъжност, образованието и професионалната квалификация;
3. да се разпишат ясни критерии за промяна в индивидуалните трудови възнаграждения на преподавателите и служителите;
4. да осигурят условия за равностойно третиране на преподавателите и служителите при определянето и изменението на техните индивидуални трудови възнаграждения;
5. да формират индивидуалната работна заплата според постигнатите текущи и крайни резултати от трудовата дейност и атестационната оценка;
6. да стимулира изпълнението на научните показатели;
7. да стимулират изпълнението на възложените допълнителни задачи на съответните звена;
8. да стимулират усъвършенстването на организацията за управление на учебния процес, свързаната с него преподавателска дейност, съгласно *Правилата и нормативите за учебната заетост на преподавателите на трудов договор*, с цел утвърждаване на Аграрен университет-Пловдив като авторитетен образователен и научен център.

Чл. 4. (1) В АУ-Пловдив се прилагат следните системи на работна заплата:

1. за преподавателите при изпълнение на годишния норматив за обща заетост,

определен в Правилата и нормативите за учебната заетост на преподавателите на трудов договор;

2. за служителите – повременна система;

(2) Нормалната продължителност на работното време е 8 часа при петдневна работна седмица.

(3) При необходимост Ректорът може да променя работното време и почивните дни с писмена заповед.

(4) Отчитането на работното време е подневно.

Раздел втори

ФОРМИРАНЕ НА СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл. 5. (1) Годишният размер на средствата за работна заплата в АУ-Пловдив се формира от предоставената субсидия от държавния бюджет чрез първостепенния разпоредител с бюджетни кредити – Министерство на образованието и науката (МОН), и от собствени средства. При разработването на годишния бюджет Академичният съвет (АС) утвърждава щатната численост на персонала и средната месечна брутна работна заплата.

(2) Ако в нормативен акт бъде предвиден друг ред за формиране на средствата за работна заплата, той се прилага от влизането му в сила.

(3) Средствата за работна заплата, определени по реда на ал. 1, се използват за изплащане на:

1. основни месечни заплати по трудов договор;
2. допълнителни и други трудови възнаграждения, определени с *Кодекса на труда*, *Наредбата за структурата и организацията на работната заплата* и/или *Колективния трудов договор на АУ-Пловдив*, както и с настоящите правила;
3. други трудови възнаграждения, определени в нормативен акт или в индивидуалния трудов договор и невключени в т.1 и т.2, в това число и годишно материално стимулиране.

Чл. 6. (1) В рамките на средствата по чл. 5, ал. 1 АС определя размера на средствата за работна заплата на отделните основни, обслужващи и спомагателни звена в университета.

(2) Определянето на размера на средствата за работна 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 постоянен характер;
4. достигнатата средна месечна брутна заплата за страната.

(3) Корекция на размера на средствата за работна заплата на звената (определен по реда на ал. 1) при промени във факторите и обстоятелствата, посочени в ал. 2, се извършва от АС по реда на приемане и отчитане на бюджета.

Раздел трети

ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА МЕСЕЧНИТЕ РАБОТНИ ЗАПЛАТИ

Чл. 7. (1) Индивидуалната брутна месечна работна заплата включва елементите, посочени в чл. 5, ал. 3.

(2) Минималните размери на основните месечни работни заплати /ОМРЗ/ за определените длъжности и категории преподаватели и служители се договарят между

синдикалните организации и Ректора, като се отчита сложността, отговорността и тежестта на труда, параметрите на работната среда съгласно длъжностната характеристика на всяко работно място – Приложение към настоящите правила.

(3) Основната месечна работна заплата на преподавателите и служителите не може да бъде по-ниска от минималния размер, определен и договорен за съответната длъжност .

(4) Конкретният размер на основната месечна работна заплата на преподавателите и служителите се определя с индивидуалния трудов договор или с допълнително споразумение към него.

(5) Критериите за определяне на индивидуалната работна заплата се съобразяват с нормативната уредба за работните заплати в бюджетните организации, със степента на длъжността по Единния класификатор на длъжностите, с професионалния опит на лицето на заеманата длъжност, образователната степен и присъдената от атестационната комисия оценка.

(6) Основните месечни работни заплати на служителите от непреподавателския персонал (експерти/специалисти) се определят според характера и степента на отговорност, както и професионален опит и квалификация като съвкупност от знания и умения, необходими за качествено изпълнение на задълженията в АУ-Пловдив.

Чл. 8. Индивидуалните основни месечни работни заплати на преподавателите и служителите се променят:

1. при промяна в Колективния трудов договор на минималните размери на ОМРЗ по длъжности;
2. при преназначаване на друга академична длъжност на преподавателския състав;
3. при преназначаване в по-висока длъжност и категория персонал след атестиране по реда на *Правилника за атестиране на непреподавателския състав*;
4. при констатиране, че атестираният изпълнява работата под нивото на изискванията за длъжността, индивидуалната основна месечна заплата се намалява съобразно понижението в длъжност, но не по-малко от МРЗ за страната.
5. в други случаи, предвидени в нормативен акт, при спазване на разпоредбите на трудовото законодателство;
6. по преценка на работодателя, след постъпили мотивирани предложения на прекия ръководител, освен в случаите, когато длъжностите са пряко подчинени на Ректора.

Чл. 9. **(1)** Академичният състав получава пълния размер на определената основна месечна заплата и полагащите се допълнителни възнаграждения при изпълнение на годишния норматив за обща заетост, определен в Правилата и нормативите за учебната заетост на преподавателите на трудов договор;

(2) При неизпълнение на годишния норматив за общата нормативна заетост се прилага редът, предвиден в Правилата и нормативите за учебната заетост на преподавателите на трудов договор.

Чл. 10. Месечната основна заплата на Ректора на Аграрен университет-Пловдив, както и допълнителните възнаграждения, се определя съгласно НАРЕДБА № 23 от 27.08.2020г. издадена от министерство на образованието и науката, в сила от 4.09.2020 г.

Чл. 11. При наличие на средства за работна заплата и след споразумение със синдикатите могат да се договорят нови, по-високи минимални размери на основната месечна работна заплата по длъжности.

Раздел четвърти

ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 12. Преподавателите и служителите, които работят по трудово правоотношение, получават допълнителни възнаграждения с постоянен характер, подробно посочени в Приложения към настоящите правила.

(1) Допълнително възнаграждение за трудов стаж и професионален опит, определено в процент за всяка година, съгласно КТД – 1.3% върху основната работна заплата.

1. Правото да получават това възнаграждение имат преподаватели и служители с трудов стаж и професионален опит не по-малък от една година.

- На новопостъпили преподаватели се зачита трудов стаж и професионален опит от сходен характер на: преподавателска, педагогическа в т.ч. и практическа дейност от бизнеса в съответното направление, както и всички заемани длъжности на ръководни и аналитични специалисти в областта на производството или научноизследователската дейност, придобит в страната и чужбина.
- На новопостъпили служители за определени длъжности с вид административна дейност се зачита за трудов стаж и професионален опит времето на трудовия стаж и придобития професионален опит по преценка на работодателя или съгласно изискванията на длъжността на: сходна или със същия характер работа, длъжност или професия, придобит по трудово правоотношение, практическа дейност от бизнеса в съответното направление, както и всички заемани длъжности на ръководни и аналитични специалисти в областта на производството или научноизследователската дейност придобит в страната и чужбина.

2. Допълнителното трудово възнаграждение по този член се начислява върху основната месечна заплата за действително отработеното време в рамките на съответната нормална месечна продължителност на работното време само по основното трудово правоотношение.

3. Допълнително трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит не се определя и заплаща, когато по причини, зависещи от работника или служителя, не са представени своевременно съответните документи, удостоверяващи трудов стаж и професионален опит.

4. При по-късно представени документи /трудова книжка, осигурителна книжка, договори за управление/ и доказателства за положен трудов стаж и придобит професионален опит допълнителното възнаграждение се определя и изплаща от момента, в който тези документи и доказателства са представени.

(2) Допълнително трудово възнаграждение за по-висока лична квалификация, свързана с изпълняваната дейност на преподавателите с образователна и научна степен „доктор", научна степен „доктор на науките" , в размерите, определени в КТД.

(3) На преподаватели, назначени по чл. 110 и чл. 111 от КТ, и гост-преподаватели, назначени по чл. 68 от КТ, се определят и изплащат допълнителните възнаграждения по ал.1 и ал.2. съгласно действащото законодателство.

(4) Доплащане за нощен труд – по условията, установени в действащото законодателство, и в размерите, определени в КТД.

(5) Допълнително трудово възнаграждение на работници и служители от непреподавателския персонал, начислявано и изплащано една година преди навършване на осигурителен стаж и възраст за пенсиониране, в размерите, определени в КТД. Това допълнително възнаграждение се изплаща на основание на отправено в този срок от работника или служителя и прието от работодателя предложение за прекратяване на трудовия договор.

(6) Допълнително трудово възнаграждение за „Ръководна длъжност" се изплаща за всички определени ръководни длъжности съобразно договаряне в КТД и решение на Работодателя, отделно от основната заплата и към него не се начислява клас прослужено време.

Чл. 13. (1) Преподавателите и служителите, които работят по трудово правоотношение, получават следните допълнителни възнаграждения с непостоянен характер:

- за положен извънреден труд;
- за вътрешно заместване по чл. 259 от КТ;
- за повишена отговорност и натовареност на непреподавателския персонал, съгласно КТД;
- за възложени задължения по изпълнението на проекти;
- за конкретно възложени от Ректора допълнителни задачи;
- за съвместяване на длъжности.
- за участие на преподавателите и служителите в кандидат-студентската кампания. Възнагражденията се определят Ректора в зависимост от конкретното участие;
- за повишена ефективност от работата по основната дейност, за изпълнение на важни срочни задачи и задачи с повишена сложност или за реализиране на допълнителни приходи и икономии от изразходването на бюджетните средства;
- за съществен принос към университета, за постигнати високи резултати в научно-изследователската дейност и издигане авторитета на висшето училище – под формата на индивидуална еднократна парична награда.
- възнаграждения за резултати от научна дейност, определяни ежегодно по правила, приети от Академичен съвет на Университета.
- възнаграждения за наднормени часове, определяни по Правила и нормативи за учебна заетост, приети от Академичен съвет на Университета.
- за участие при акредитация. Възнагражденията се определят от Ректора в зависимост от конкретното участие;
- други, по преценка на Работодателя.

(2) Размерът на възнагражденията по ал. 1 се определя в рамките на утвърдените средства от фонд „Работна заплата“, със заповед на Ректора:

1. по решение на АС след предложение от Ректор;
2. по решение на Ректор и предложения на зам. ректори, главни секретари и помощник ректор;
3. по Решение на Ректор след предложение на прекия ръководител за всички останали допълнителни възнаграждения освен, когато длъжностните лица са пряко подчинени на Ректора.

Раздел пети

ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА БРУТНИТЕ МЕСЕЧНИ ЗАПЛАТИ

Чл. 14. (1) Брутната работна заплата се изчислява месечно.

(2) Брутните месечни заплати на преподавателите и служителите, работещи по трудово правоотношение, включват:

1. основна работна заплата;
2. допълнително възнаграждение за придобита образователна и научна степен „доктор” и научна степен „доктор на науките”;
3. допълнителните трудови възнаграждения, определени по реда на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, както и възнаграждението, изплатено по реда на чл. 259 от Кодекса на труда;
4. възнаграждение за платен годишен отпуск.

Чл. 15. (1) Средно дневният 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 средно дневната основна заплата за съответния месец се раздели на законоустановената продължителност на

дневното работно време в часове.

Чл. 16. За изчисляване на полагащите се брутни заплати на служителите за съответния месец отговаря отдел ФСО.

Раздел шести

ИЗПЛАЩАНЕ НА РАБОТНИТЕ ЗАПЛАТИ

Чл. 17. **(1)** Формираните съгласно тези правила месечни индивидуални работни заплати и полагащите се допълнителни трудови възнаграждения за текущия месец се изплащат на две части, както следва:

-аванс – до 11-то число на текущия месец;

-доплащане до пълния размер на месечната работна заплата – до 30-то число на месеца.

(2) Плащанията по ал.1 се извършват по банков път.

Раздел седми

ДОПЪЛНИТЕЛНО МАТЕРИАЛНО СТИМУЛИРАНЕ И ЦЕЛЕВИ НАГРАДИ

Чл.18. (1) Право да получат допълнително възнаграждение по този раздел имат само преподаватели и служители, които са в трудови правоотношения с университета към датата на приемане на решение за изплащането му.

(2) При незадоволителна оценка от атестацията или наложено дисциплинарно наказание не се изплаща допълнително материално стимулиране на лицето.

Чл.19. (1) В края на годината, при наличие на финансова възможност (реализирани икономии на средствата, предвидени в бюджета за фонд „Работна заплата“), Работодателят може да изплаща до една брутна месечна работна заплата или част от нея, като допълнително трудово възнаграждение за всички работещи на основен трудов договор.

(2) Конкретният размер на допълнителното възнаграждение по ал.1 се определя от Работодателя след съгласуване със страните по КТД, пропорционално на отработеното време през годината, включително дните на редовния и допълнителния платен годишен отпуск, за периода от 1 януари до 30 ноември и броя на работните дни за същия период.

Чл.20. (1) При наличие на финансови възможности**,** Работодателят може да изплаща за Великден и за Деня на народните будители до една минимална работна заплата или част от нея, като допълнително трудово възнаграждение за всички работещи на основен трудов договор.

(2) Конкретният размер на допълнителното възнаграждение по ал.1 се определя от Работодателя след съгласуване със страните по КТД, пропорционално на отработеното време през годината, включително дните на редовния и допълнителния платен годишен отпуск, за периода от 1 януари до 30 ноември и броя на работните дни за същия период.

Чл.21. (1) Ректорът, по своя преценка или по предложение на прекия ръководител, има право да награждава работещите в Университета (преподавателите и служителите на основен трудов договор) с парични целеви награди за постигнати резултати в трудовия процес и изпълнението на конкретни задачи.

(2) Целта на целевите награди е да се въздейства позитивно върху мотивацията на работещите за поддържане на ефективно изпълнение на задачите, както и за подобряване на

резултатите от работата.

(3) Целеви награди могат да получават работещите в Университета за успешно изпълнени, писмено или устно възложени особено важни или срочни задачи.

(4) Срочна е задачата, която изисква изпълнение при спазване на времеви ограничения или задачата, изпълнявана едновременно с няколко други дейности, при което се нарушава балансът на работното натоварване. Важна е задачата, чието изпълнение е наложено от нормативни разпоредби, тяхното изменение, както и задача,

възникнала от нарушаване на нормалното функциониране на дейността на организацията.

(5) Размерът на наградата на отделното лице е в зависимост от значимостта на резултатите от изпълнение на задачата и се предлага на ректора от ръководителя, който я възлага. Оценката за значимостта на резултата е задължение на ръководителя, който познава в детайли ръководената от него дейност и може най-добре да прецени условията, при които е изпълнена дадена задача и дали изпълнението е подпомогнало ефективното и ефикасно управление на дейността.

(6) Изплащането се извършва въз основа на заповед на ректора, който определя окончателния размер на целевата награда в съответствие с управленската си компетентност.

(7) Максималния размер на целевите награди е до една МРЗ.

(8) Максималният брой целеви награди, които отделен работещ в Университета може да получи са 2 /две/ награди за календарна година.

Чл.22 Центровете (звената) на самоиздръжка, веднъж годишно, след приключване на финансовата година, по предложение от съответния директор/ръководител и утвърждаване от ректор, могат да разпределят положителния финансов резултат, получен след приспадане на всички разходи и отчисления, съобразно приетите правила на конкретния център (звено), за административно и счетоводно обслужване, както и за допълнително материално стимулиране на екипа на центъра (звеното), както и на други преподаватели и служители на Университета, взели участие в изпълнение на задачи, свързани с дейността на центъра (звеното).

Чл.23 За високи постижения в научната работа, въз основа на решение на Академичния съвет, със заповед на Ректора, могат да бъдат награждавани с парична сума членове на академичния състав, съобразно приет вътрешен правилник.

ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§1. Настоящите правила се прилагат спрямо всички преподаватели и служители на трудов договор в АУ, независимо от неговото основание, срок и съдържание.

§2. Настоящите правила не се прилагат спрямо лица, предоставящи услуги на АУ по граждански договори.

§3. Настоящите правила отменят всички останали *Вътрешните правила за организация на работната заплата*

§4.Към настоящите правила са приети и следните приложения:

-Приложение към чл.7, ал.2 – Основни минимални работни заплати по длъжности;

-Приложение към чл.12, ал.1-ал.4 – Допълнителни възнаграждения с постоянен характер за преподаватели и служители;

-Приложение към чл.12, ал.6. – Допълнителни възнаграждения с постоянен характер за ръководна длъжност.

§4. Правилата са утвърдени със Заповед №РД 16-1292 от 29.12.2025г. на Ректора на Аграрен университет-Пловдив.