

**ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА НА  
МИННО-ГЕОЛОЖКИЯ УНИВЕРСИТЕТ „СВ. ИВАН РИЛСКИ“**

**2024**

## **I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ**

**Чл. 1.** С настоящите вътрешни правила за работна заплата се уреждат реда и начина за формиране, изменение и изплащане на трудовите възнаграждения в Минно-геоложкия институт „Св. Иван Рилски“, наричан по-нататък МГУ.

**Чл. 2.** Правилата се прилагат за трудовите възнаграждения във всички структурни звена на МГУ, доколкото не е предвидено друго в нормативен акт.

**Чл. 3.** Тези вътрешни правила имат за цел:

1. Да конкретизират определените в Кодекса на труда и в другите относими нормативни актове разпоредби за заплащането на труда, в съответствие със спецификата на МГУ.

2. Да осигурят обективност, прозрачност и ясни критерии при определяне на основните и допълнителни трудови възнаграждения.

3. Да конкретизират постигнатите договорености по работните заплати, приети с Колективен трудов договор, при условие, че същият е надлежно подписан и регистриран.

4. Да осигурят прилагането на специфичната за МГУ политика за управление на персонала.

5. Да осигурят обвързаност между функционалните задължения и оценката за изпълнението им, създавайки пряка заинтересованост и мотивация в персонала на МГУ за постигане на конкретни резултати.

6. Да стимулират изпълнението на допълнително възложени задачи, с цел постигане на по-голяма ефективност на учебния процес и повишаване на репутацията на университета.

**Чл. 4.** Вътрешните правила за работна заплата в МГУ обхващат:

1. Формирането и разпределението на средствата за работна заплата.

2. Условието и реда за определяне и изменение на индивидуалното месечно възнаграждение.

3. Видовете и размерите на допълнителните трудови възнаграждения.

4. Определянето на брутните трудови възнаграждения.

5. Реда и начина за изплащане на трудовите възнаграждения.

## **II. ФОРМИРАНЕ НА СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА**

**Чл. 5.** Средствата за работна заплата в МГУ се формират от субсидия и собствени приходи.

**Чл. 6. (1).** Средствата за работна заплата се определят въз основа на:

1. приетия от Академичния съвет бюджет на МГУ, в съответствие с нормативната уредба и вътрешните правила;

2. приетите от Академичния съвет решения за създаване, преобразуване или закриване на департаменти, катедри и обслужващи звена на университета;

3. приетите Правила за атестиране на академичния състав и служителите на МГУ.

(2) Икономията на средства за работна заплата в резултат на структурни промени или намаляване на числеността на персонала може да се използва за увеличаване на индивидуалните основни месечни възнаграждения, съобразно оценката на изпълнението.

(3) Икономията на разходите за персонал може да се използва текущо или с натрупване за изплащането на допълнителни възнаграждения за постигнати резултати и дължимите за тях осигурителни вноски и/или за други разходи.

(4) При вземане на решение по ал. 2 и 3, следва да се извърши актуализиране на бюджета на МГУ за съответния отчетен период.

**Чл. 7. (1)** Средствата за работни заплати на МГУ служат за изплащане на:

1. Основните работни заплати на персонала.
2. Допълнителните трудови възнаграждения за придобит трудов стаж и професионален опит.
3. Други възнаграждения, определени по силата на действащото законодателство.
4. Средства за допълнително материално стимулиране.
5. Обезщетенията по Кодекса на труда.

(2) Средствата за работна заплата включват и средства за социално-битови разходи, които се определят въз основа на действащата нормативна уредба и се разходват съобразно договореното с Колективния трудов договор и с Решение на Общото събрание на служителите.

(3) Изразходването на фонд СБКО се контролира от Контролния съвет на МГУ и се отчита ежегодно пред Общото събрание на МГУ.

### **III. ОСНОВНА И БРУТНА РАБОТНА ЗАПЛАТА**

**Чл. 8. (1)** Основната работна заплата е месечното възнаграждение за изпълнение на трудовите задължения, съгласно сключения трудов договор и утвърдената длъжностна характеристика.

(2) Основната заплата за всяка длъжност е определена в длъжностното разписание на университета, утвърдено от ректора на МГУ.

(3) Размерът на индивидуалната месечна работна заплата се определя в поименното щатно разписание на университета, в съответствие със сключените индивидуални трудови договори.

(4) Размерът на индивидуалната основна работна заплата не може да бъде по-нисък от минималната работна заплата, определена за съответната длъжност.

(5) Индивидуалните месечни работни заплати на служителите на непълно работно време се определят пропорционално на законоустановеното работно време.

(6) Минималната заплата за най-ниската академична длъжност в държавните висши училища се определя с акт на Министерския съвет.

(7) Начинът за определяне на размера на възнаграждението на ректора по договора за управление се определя по общи правила за всички държавни висши училища, утвърдени от министъра на образованието и науката. Възнаграждението се изплаща от бюджета на МГУ.

**Чл. 9. (1) (изм. с Решение на АС, протокол № 10/26.09.2024)** Размерът на индивидуалната работна заплата на академичния състав, работниците и служителите на МГУ може да бъде променян в резултат от извършено атестиране, в съответствие със Закона за висшето образование, Закона за развитието на академичния състав в Република България и Вътрешните правила за атестиране на академичния състав и служителите на МГУ.

(2) При оценка „много добра“, получена след атестиране по реда на ал. 1, може да се направи предложение за увеличение на основната работна заплата на служителите и академичния състав на МГУ.

(3) Предложението за увеличение на основната работна заплата на лицата по предходната алинея, може да бъде в размер до 110 на сто от основната заплата за длъжността.

**Чл. 10.** Брутната работна заплата се състои от основна заплата и допълнителни трудови възнаграждения.

#### **IV. ДОПЪЛНИТЕЛНИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ**

**Чл. 11.** Допълнителното трудово възнаграждение се дължи заради допълнителни фактори, свързани с лични качества, високи професионални постижения на лицата от академичния състав или работниците и служителите.

**Чл. 12.** Допълнителното трудово възнаграждение, когато се определя в процент, се изчислява спрямо размера на индивидуалната месечна основна заплата, доколкото изрично не е предвидено друго.

**Чл. 13. (1)** За придобит трудов стаж и професионален опит се заплаща допълнително месечно възнаграждение в размер 1 на сто върху основната работна заплата, определена с индивидуалния трудов договор.

(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 предприятието, в т.ч. на различни работни места и длъжности.

(3) При определяне размера на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит се признава и:

1. трудовия стаж на работника или служителя, придобит в друго предприятие на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия;

2. времето, през което без трудово правоотношение лицето е упражнявало трудова дейност и/или професия, която е същата или сходна с работата по сключения трудов договор, и е било задължително осигурено за общо заболяване и майчинство, инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт, трудова злополука и професионална болест и безработица или за инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт, общо заболяване и майчинство;

3. трудовия стаж, придобит в друга държава членка, на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия от лице, което е български гражданин, както и членовете на неговото семейство, и зачетен като такъв съгласно законодателството на съответните държави;

4. времето, през което без трудово правоотношение лицето български гражданин или гражданин на държава членка, както и членовете на неговото семейство са упражнявали трудова дейност и/или професия на територията на държавите членки, която е същата или сходна с работата по сключения трудов договор в Република България, и са били задължително осигурени за общо заболяване и майчинство, инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт, трудова злополука и професионална болест и безработица или за инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт, общо заболяване и майчинство, съгласно законодателството на съответните държави.

(4) Наличието на обстоятелствата по ал. 3 се удостоверява от лицето с трудова книжка, осигурителна книжка и или други относими документи.

(5) 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.

(6) Правото за получаване на допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит възниква при придобит трудов стаж и професионален опит не по-малък от една година.

(7) Размерът на допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит се изменя на период, не по-малък от една година придобит трудов стаж и професионален опит.

(8) Допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит се изплаща от месеца, следващ месеца на навършване на поредната година трудов стаж, а за трудов стаж и професионален опит, придобити при друг работодател – от месеца, следващ месеца на представяне на съответния документ.

**Чл. 14. (1)** За образователна и научна степен доктор или за научна степен доктор на науките, свързана с изпълняваната работа на лицата от академичния състав на МГУ, се изплаща допълнително възнаграждение в размер до:

1. 55 на сто от минималната работна заплата за страната за доктор;
2. 110 на сто от минималната работна заплата за страната за доктор на науките.

(2) При наличие на повече от едно от основанията по ал. 1 лицето има право на допълнителното възнаграждение с по-благоприятен размер.

**Чл. 15. (1)** На лицата от академичния състав, които изпълняват ръководни функции, се заплаща допълнително месечно възнаграждение към основната заплата, в размер до:

1. Заместник Ректор – 150 на сто от основно месечно възнаграждение за академична длъжност „асистент“;
2. Декан – 100 на сто от основно месечно възнаграждение за академична длъжност „асистент“;

3. Заместник Декан – 50 на сто от основно месечно възнаграждение за академична длъжност „асистент“;
4. Ръководител катедра – 10 на сто от основно месечно възнаграждение за академична длъжност „асистент“;

(2) Възнаграждението на ректора на МГУ по договора му за управление се състои от основно и допълнително възнаграждения определени съгласно Наредба №23 от 27.08.2020 г.

**Чл. 16.** За осъществяване на научно ръководство при положителна оценка от първичното научно звено може да се заплаща годишно допълнително трудово възнаграждение както следва:

1. За научно ръководство на докторант – възнаграждението за лекционни часове е както следва:

- а. редовен докторант – 60 часа;
- б. задочен докторант – 40 часа.

2. За научни консултации при положителна оценка от катедрения съвет – възнаграждението за учебни часове е както следва:

- а. докторант на самостоятелна подготовка – 30 часа;
- б. специализант – съобразно Правилника за следдипломна квалификация.

**Чл. 17.** За допълнително възложени задачи със заповед на ректора, като участие в комисии, участие в кандидатстудентската кампания и други задачи, несвързани с работата по длъжностната характеристика, на персонала на МГУ може да се изплаща допълнително възнаграждение в размер до три минимални работни заплати за съответната длъжност.

**Чл. 18. (1)** По предложение на факултетния съвет или на ръководителя на самостоятелното структурно звено, при наличие на средства и след одобрение от Ректора, може да се изплащат за сметка на средствата на факултета или звеното еднократно допълнително трудово възнаграждение за постигнати високи резултати, в размер до 20 на сто от основната годишна работна заплата на лицето.

(2) Възнаграждението по ал. 1 се изплаща при пълно изпълнение на норматива за учебна натовареност и липса на наложени дисциплинарни наказания.

(3) Изпълнението на норматива за учебна натовареност по ал. 2 се удостоверява със служебна справка от съответното структурно звено на МГУ.

(4) Общият размер на средствата за възнаграждението по ал. 1 не може да превишава 10 на сто от средната годишна работна заплата за факултета или звеното.

(5) По преценка на ректора право на възнаграждение по предходната алинея имат и работниците и служителите от администрацията.

**Чл. 19. (1)** При наличие на средства и постигнати високи трудови резултати на персонала на МГУ може да се присъждат и награди по решение на ректора, Академичния съвет или договореност, постигната с Колективния трудов договор.

(2) Предложенията за присъждане на награди се правят от преките ръководители на лицата, от ректора или Академичния съвет.

(3) Наградите са еднократни и могат да се присъждат в пари или натура.

(4) Наградите, предоставени в натура се закупуват или набавят със средства за работна заплата, в резултат на икономии или актуализация на бюджета на МГУ.

## **V. ИЗПЛАЩАНЕ НА ТРУДОВИТЕ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ В МГУ**

**Чл. 20. (1)** Трудовите възнаграждения на персонала на МГУ се изплащат авансово и окончателно всеки месец.

(2) Размерът на авансовото плащане не може да превишава 50 на сто от размера на основната месечна работна заплата на лицата.

(3) Средствата за работна заплата се превеждат по банкова сметка на лицата, съответно до 15 число на текущия месец за авансовото плащане и до 30 число на месеца – за окончателното плащане.

(4) При забавяне на плащанията по ал. 3 повече от три дни, ректорът уведомява писмено ръководителите на структурните звена и синдикалните организации за причините за забавянето.

## **VI. ОТЧЕТНОСТ И КОНТРОЛ**

**Чл. 21.** Средствата за работни заплати се начисляват и изплащат въз основа на действащата нормативна уредба и вътрешни правила на МГУ.

**Чл. 22.** Среднодневният размер на основната работна заплата се изчислява като индивидуалната основна месечна работна заплата на лицето се раздели на броя на работните дни за съответния месец.

**Чл. 23.** Часовият размер на основната заплата се изчислява като среднодневната работна заплата за съответния месец се раздели на законоустановената продължителност на дневното работно време в часове.

**Чл. 24.** Без съгласие на служителя не могат да се правят удръжки от трудовото му възнаграждение, с изключение на изрично предвидените в законодателството случаи.

**Чл. 25.** На всеки служител се издава извлечение от разплащателните ведомости – фиш за размера на начислената месечна работна заплата и нейните елементи, направените удръжки и нетната сума за получаване, която се превежда по банковата му сметка.

## **ДОПЪЛНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

**§1.** По смисъла на тези правила минимална работна заплата е минималната месечна работна заплата, установена за страната от Министерския съвет.

**§2.** За допуснати нарушения на тези правила виновните длъжностни лица носят дисциплинарна отговорност, ако не подлежат на по-тежко наказание.

## **ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

**§3.** Вътрешните правила за работните заплати се приемат, изменят и допълват с решение на Академичния съвет на Минно-геоложкия университет „Св. Иван Рилски“, **Протокол № 10/26.09.2024**