

УНИВЕРСИТЕТ ПО ХРАНИТЕЛНИ ТЕХНОЛОГИИ



Република България
4000, Пловдив
бул. "Марица" № 26

РЕКТОР: тел.: + 359 32 643 005
факс: + 359 32 644 102
E-mail: rector@uft.bg
<http://www.uft-plovdiv.bg/>

УТВЪРЖДАВАМ,

РЕКТОР:

(проф. д.н. инж Галин Иванов)

ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА

ЗА ОРГАНИЗАЦИЯ НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА

ПЛОВДИВ
2025 г.

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 Университета по хранителни технологии-Пловдив (УХТ) в съответствие с Кодекса на труда (КТ); Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (НСОРЗ), Колективния трудов договор на УХТ – Пловдив (КТД), както и действащото законодателство, уреждащо въпроси, свързани с работната заплата.

(2) На основание чл. 22, ал. 2 от НСОПЗ настоящите правила се утвърждават от ректора на УХТ в качеството му на работодател.

Чл. 2. С тези правила се дефинират:

1. условията, редът и начините за формиране на средствата за работна заплата в УХТ;
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. (1) 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 УХТ, постигане на целите и приоритетите на структурните звена и на преподавателите и служителите, както и за общо подобряване 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, образование и професионална 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 стимулират изпълнението на възложените допълнителни задачи на съответните звена;

7. да стимулират усъвършенстването на организацията за управление на учебния процес, свързаната с него преподавателска дейност, съгласно *Правилника за формиране на общата нормативна заетост на академичния състав*, с цел утвърждаване на Университета по хранителни технологии, като авторитетен образователен и научен център.

Чл. 4 (1) В УХТ се прилагат следните системи за заплащане на труда:

1. за преподавателите – ежемесечно-повременна, а за учебна година - при изпълнение на годишния норматив за обща заетост, определен в *Правилника за формиране на общата нормативна заетост на академичния състав*.

2. за служителите – повременна система.

(2) Нормалната продължителност на работното време е 8 часа при пет дневна 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 УХТ – Пловдив се формира от предоставената субсидия от държавния бюджет чрез първостепенния разпоредител с бюджетни кредити – Министерство на образованието и науката (МОН) и от собствените средства. При разработването на годишния бюджет, Академичният съвет (АС) утвърждава щатната численост на персонала и средната годишна 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 УХТ*, 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 размерите 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.

(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 по Приложение №2 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.

(3) Основната месечна работна заплата на преподавателите и служителите не може да бъде по-ниска от минималния размер, определен за съответната длъжност в Приложение № 2 към настоящите правила.

(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 за заеманата длъжност, образователната степен и присъдената от атестационната комисия оценка.

(6) Основните месечни заплати на служителите от непреподавателския персонал (експерти/специалисти) се определят според характера и степента на отговорност и придобития професионален опит и трудов стаж, както следва:

1. до 5 години професионален опит - ОМРЗ за младши експерт / специалист.
2. над 5 години професионален опит - ОМРЗ за старши експерт / специалист.
3. над 10 години професионален опит - ОМРЗ за главен експерт /

специалист.

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;

3. при преназначаване в по-висока длъжност и категория персонал за служителите от непреподавателския състав, придобили съответния професионален опит по чл.7 на *Правилника за атестиране на непреподавателския състав*;

4. при присъждане на незадоволителна атестационна оценка (3 и по-ниска) индивидуалната основна месечна заплата се намалява с 10%, при което размерът ѝ след намалението може да бъде по-нисък от минималния по чл. 7, ал. 3;

5. в други случаи, предвидени в нормативен акт и при спазване на разпоредбите на трудовото законодателство;

6. по преценка на работодателя, след мотивирано предложение 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 *Правилника за формиране на общата нормативна заетост на академичния състав*.

(2) Положеният от преподавателите труд по чл. 24а от ПВТР в УХТ подлежи на заплащане като извършен в редовно работно време.

(3) При неизпълнение на годишния норматив за общата нормативна заетост се прилага редът, предвиден в *Правилника за формиране на общата нормативна заетост на академичния състав*.

Чл.10. Възнагражденията на ректора се определят по реда на Наредба № 23/27.08.2020 г. за начина на определяне на размера на възнагражденията на ректорите на държавните висши училища по договора за управление, сключен с министъра на образованието и науката.

Чл.11. При наличие на средства за работна заплата и след споразумение със синдикатите, могат да се договорят нови, по-високи размери на основни месечни работни заплати по длъжности.

Раздел четвърти

ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 12. Преподавателите и служителите, които работят по трудово правоотношение, получават следните допълнителни възнаграждения с постоянен характер:

(1) Допълнително месечно възнаграждение за трудов стаж и

професионален опит, в процент върху основната работна заплата за всяка година трудов стаж и професионален опит, съгласно КТД.

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

2. На новопостъпилите преподаватели и служители времето на трудовия стаж и професионален опит при други работодатели се признава както следва:

- за преподавателите – времето, в което за заемали длъжности, които имат характер на преподавателска работа в сферата на средното и висшето образование;

- за служителите – времето, в което са заемали същата и/или сходна длъжност или са изпълнявали работа или професия със същия характер.

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 и доказателства за положен трудов стаж и придобит професионален опит допълнителното възнаграждение се определя и изплаща от датата, в която тези документи и доказателства са представени.

5. При несвоевременното определяне на допълнителното възнаграждение по вина на администрацията, допълнителното възнаграждение се изплаща и за минало време.

6. При наложени дисциплинарни наказания допълнително трудово възнаграждение по ал.1 се изплаща в минималните размери по чл. 12, ал.6 от *Наредбата за структурата и организацията на работната заплата* за срок от три месеца при наказание „забележка” и за срок от шест месеца при наказание „предупреждение за уволнение”.

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.

(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” и професор с хабилитационен труд, в размерите, определени в КТД.

(3) Допълнително трудово възнаграждение за заемане на ръководна длъжност на преподавателите, в размери, определени в КТД.

(4) На преподаватели назначени по чл. 110 и чл. 111 от КТ и гост-преподаватели назначени по чл. 68 от КТ не се определят и изплащат допълнителни възнаграждения по ал. 1 и ал. 2.

(5) Доплащане за нощен труд – по условията, установени в

действащото законодателство, и в размерите, определени в КТД.

(6) 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 / служителя и прието от работодателя предложение за прекратяване на трудовия договор.

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

1. за научноизследователска дейност на преподавателите. Възнагражденията се определят по реда на Правилника за определяне на допълнителни възнаграждения за научноизследователска дейност в УХТ;

2. за положен извънреден труд;

3. за вътрешно заместване по чл. 259 от КТ;

4. за повишена отговорност и натовареност на непреподавателския персонал, съгласно КТД;

5. за научен секретар на АС и ФС, съгласно решение на АС и ФС;

6. за възложени задължения по изпълнението на проекти;

7. за конкретно възложени от ректора допълнителни задачи;

8. за участие на преподавателите и служителите от непреподавателския състав в кандидат-студентската кампания, възнагражденията се определят в зависимост от конкретното участие;

9. за обучение на чужд език на специалности от ОКС „бакалавър“, ОКС „магистър“ и ОНС „доктор“ – платена форма на обучение, извън държавната поръчка, както и за обучение в подготвителното отделение за езикова и специализирана подготовка;

10. за участие в европейски и други международни проекти по разработени допълнителни правила за формиране на часова ставка;

11. 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;

12. за съществен принос към университета, за постигнати високи резултати в научно-изследователската дейност и издигане на авторитета на висшето училище - под формата на индивидуална еднократна парична награда

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

1. по предложение на зам.-ректора УДАС за допълнителните възнаграждения по т. 8;

2. по предложение на прекия ръководител за всички останали допълнителни възнаграждения освен, когато длъжностите са пряко подчинени на ректора.

(3) Допълнителни възнаграждения на ректора като преподавател и изследовател по ал. 1, т. 1 се определят от съответната комисия, а по точки 6, 8, 9, 10 –от председателя на ОС на УХТ.

Раздел пет

СЪБИРАНЕ, ОБРАБОТВАНЕ И 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, определена съгласно настоящите правила;

2. допълнителни трудови възнаграждения, определени в Кодекса на труда, Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, и Колективния трудов договор;

3. други трудови възнаграждения, определени в настоящите правила или в индивидуалния трудов договор и невключени в т. 1 и 2.

4. възнаграждението за платен годишен отпуск;

5. възнаграждението, изплатено по реда на чл. 259 от Кодекса на труда;

6. възнаграждението по реда на чл. 266, ал. 1 от Кодекса на труда;

7. възнаграждението, заплатено при престой или поради производствена необходимост по чл. 267, ал. 1 и 3 от Кодекса на труда;

Чл. 15. (1) Среднодневният 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 среднодневната основна заплата за съответния месец се раздели на законоустановената продължителност на дневното работно време в часове.

Чл. 16. Въз основа на подписан трудов договор и допълнение към него, заповеди и присъствена форма, изготвени съответно от отдел „Управление на човешките ресурси“ и ръководителя на структурното звено, отдел „Финансово-счетоводен“ изчислява полагащите се брутни заплати на преподавателите и служителите за съответния месец.

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 два пъти, както следва:

- Авансово – до 15-то число на текущия месец;
- Окончателно – до 5-то число на следващия месец.

(2) Плащанията по ал. 1 се извършват, след като се направят

съответните удържки, съгл. чл. 272 от Кодекса на труда. Трудовото възнаграждение на работника се превежда по сметка в посочена от него банка.

Раздел седми

ГОДИШНО СТИМУЛИРАНЕ

Чл. 18.(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 постигнати резултати от труда на 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.

(3) 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.

ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

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

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

§ 3. Настоящите правила отменят *Вътрешните правила за организация на работната заплата* от 28.03.2014 г.,

§ 4. Правилата са утвърдени със Заповед № 162/19.02.2018 г. на ректора на УХТ, изменени са със Заповед № 308/03.04.2018 г., Заповед № 85/11.02.2022 г. и Заповед № 862/03.11.2025 г.

§ 5. Всички заварени трудови договори и допълнителни споразумения към тях, сключени с преподаватели и служители на Университета, се привеждат в съответствие с настоящите *Вътрешни правила за организация на работната заплата* в тримесечен срок от влизането им в сила.

§ 6. Работниците и служителите от непреподавателския персонал, получаващи допълнително трудово възнаграждение по чл. 12, ал. 5 от настоящите правила към датата на влизането им в сила, продължават да го получават до изтичането на едногодишния срок, независимо от промяната на основното им месечно трудово възнаграждение.