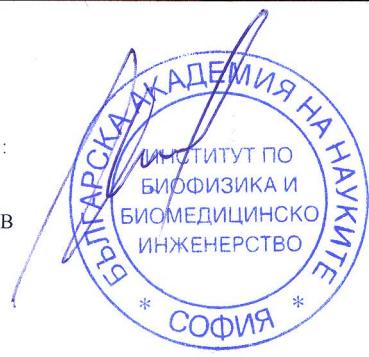


УТВЪРЖДАВАМ: ДИРЕКТОР:

ЧЛ.-КОР. АНДОН КОСЕВ



**ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА В ИНСТИТУТА ПО
БИОФИЗИКА И БИОМЕДИЦИНСКО ИНЖЕНЕРСТВО ПРИ БАН**

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

1. С тези вътреши правила в Института по биофизика и биомедицинско инженерство се определят:
 - 1.1. Въпросите на трудовите и осигурителните отношения на работниците и служителите, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона.
 - 1.2. Разпределението и ползването на предоставените средства за работна заплата по бюджета на лицата, работещи по трудов договор в Института.
 - 1.3. Начинът на формиране на работната заплата, която съгласно чл. 61 , ал. 1 от Кодекса на труда се определя с трудовия договор, който се сключва между работника или служителя и работодателя. С трудовия договор се определя мястото и характерът на работа, които се вписват в длъжностната характеристика и трудовото възнаграждение на работника или служителя, както и други условия, които не са уръдени с повелителни разпоредби на закона, но по-благоприятни за работника или служителя и установени с Вътреши правила за работната заплата и за допълнително материално стимулиране (ДМС) и целеви награди между колектива и работодателя.
 - 1.4. Разпределението и ползването на средствата за допълнително материално стимулиране (ДМС) и целеви награди.
 - 1.5. Допълнителни възнаграждения по склучени договори.
 - 1.6. Задължения на работодателя и работника или служителя.
 - 1.7. Работно време и платени годишни отпуски.
2. Вътреши правила за работната заплата и за допълнително материално стимулиране (ДМС) и целеви награди имат за цел: диференциране на основната заплата в зависимост от образователното и професионалното квалификационно равнище, както и за постигнати високи резултати при изпълнение на трудовите задължения през определен период; ефективно използване на научния потенциал и материалните ресурси; създаване на предпоставки за подобряване организацията на труда.
3. Вътреши правила са изработени на основание на: изискванията на Кодекса на труда и на Наредбата за структурата на работната заплата (чл. 13), ПМС № 175 от 2007 г. (чл. 2, ал. 1 и 2) и ПМС № 67 от 2010 г. (чл. 4, ал. 5) и техните актуални допълнения и изменения за работната заплата в бюджетните организации и дейности, Закона за БАН (сила от 12.04.2011 г.); Устава на БАН; Правилата за провеждане на атестация на служителите в Института по биофизика и биомедицинско инженерство; нормативните актове по работната заплата, които не са посочени във Вътреши правила за работната заплата и за ДМС и целеви награди и се прилагат на общо основание.
4. Средствата за работна заплата в Института по биофизика и биомедицинско инженерство се формират на база плановата численост на персонала и определената средна брутна работна заплата на едно лице. Те не могат да превишават определения бюджет.

5. Допълнителните трудови възнаграждения за вложени допълнителни функции не се включват в индивидуалната основна работна заплата и тяхното изплащане се прекратява с отпадане на основанието за това.

6. При наличие на икономии на средства за работна заплата през определни периоди (тримесечие, полугодие и/или в края на годината) те могат да бъдат разпределени за ДМС и целеви награди на служителите според постигнатите резултати от техния труд.

II. ФОРМИРАНЕ НА РАБОТНИТЕ ЗАПЛАТИ

1. Средствата за работни заплати на списъчния състав на Института по биофизика и биомедицинско инженерство се определят ежегодно от Общото събрание (ОС) на БАН в рамките на утвърдената бюджетна субсидия по § 1 (ФРЗ), съгласно утвърдената численост на персонала и средната brutna работна заплата.

2. От средствата по фонд "Работна заплата" (ФРЗ) се изплащат: определените в трудовия договор възнаграждения, съобразени с възложените функции и задачи, отразени в длъжностната характеристика на работника или служителя; допълнителни трудови възнаграждения по Кодекса на труда и други нормативни документи; индивидуалната brutna работна заплата за месеца се определя като към определените в трудовия договор основни заплати се прибавят полагащите се допълнителни възнаграждения по Кодекса на труда и други нормативни актове.

III. ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ИНДИВИДУАЛНАТА БРУТНА РАБОТНА ЗАПЛАТА

1. При определяне на индивидуалната brutna работна заплата се има предвид:

1.1. Началните основни работни заплати, определени със съответните нормативни документи. Началните заплати се прилагат съответно за изискванията за степен на образование на работно място, съгласно длъжностната характеристика.

1.2. Работната заплата не може да бъде по-ниска от посочената начална работна заплата, съответстваща на длъжността на образованието.

1.3. Индивидуалните работни заплати на фактически заетите лица се определят в рамките на формиранието на средства, получени на базата на плановата численост.

1.4. Основната месечна заплата се определя от началната месечна заплата, предвидена за съответната длъжност и образование, и в съответствие с възложените функции и задачи, отразени в длъжностната характеристика на работника или служителя. При наличие на средства от бюджетната субсидия основната работна заплата на служителите може да бъде повишавана временно – за определен срок.

1.5. Оценяването на кадрите, заети в науката и определянето на заплатите на отделните лица се извършва от Директора на Института, съгласно нормативната уредба и Правилата за провеждане на атестация на служителите в Института по биофизика и биомедицинско инженерство и в съответствие с длъжностната им характеристика.

1.6. Индивидуалната работна заплата на главния счетоводител и административния персонал се определя от Директора на института в съответствие с поставените основни и допълнителни функции, отразени в длъжностната им характеристика.

1.7. Индивидуалната работна заплата на Директора се определя от Председателя на БАН. Същият не може да получава доплащания за допълнителни административни функции. }

1.8. На бременни и майки с деца в отпуск по майчинство, както и на лица в продължителен отпуск, индивидуалното договаряне на работната заплата става от деня на завръщането им.

1.9. По трудово правоотношение работникът или служителят е длъжен да изпълнява работата, за която се е уговорил и да спазва установената дисциплина, а работодателят -да осигури на работника или служителя условия за изпълнение на работата и да му плаща уговореното възнаграждение за извършената работа като осигурява работника или служителя за всички осигурителни социални рискове, съгласно условията и по реда, установен в отделен закон.

1.10. Работодателят е длъжен да представи на работника или служителя необходимата писменна информация при всяко изменение на трудовото правоотношение.

2. Допълнителни трудови възнаграждения:

2.1. Допълнителните трудови възнаграждения по нормативните актове на Министерския съвет и други трудови възнаграждения и обезщетения по Кодекса на труда (Наредбата за допълнителните трудови възнаграждения за неблагоприятни и други специфични условия на труд и др.) са:

- a) Допълнително възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит -• 1 % ;
- b) За платен годишен отпуск;
- v) Обезщетения по Кодекса на труда и други нормативни документи;
- г) За научна степен;
- д) За допълнителни управленски функции;
- е) За други специфични дейности.

2.2. За продължителна работа се изплащат 1 % от основната заплата за всяка пълна година трудов стаж. Изплащането започва след навършването на една година стаж.

2.3.) На работници и служители, на които са възложени допълнителни специфични функции и дейности, без да е сключен трудов договор за допълнителен труд, се заплаща допълнително възнаграждение, чийто размер се определя със споразуменията за работните заплати и /или Вътрешните правила за работната заплата в института и неговите звената.

IV. ДОПЪЛНИТЕЛНО МАТЕРИАЛНО СТИМУЛИРАНЕ И ЦЕЛЕВИ НАГРАДИ

1. Средствата за ДМС и целеви награди в Института по биофизика и биомедицинско инженерство се формират съгласно чл. 2, ал. 2 от ПМС № 175 от 2007 г., чл. 4, ал. 5 от ПМС № 67 от 2010 г. и чл. 13, ал. 1 и 2 от Наредбата за структурата на работната заплата от икономии от фонд "Работна заплата", като средства за целеви награди могат да се предвиждат и от собствени средства на ИБФБМИ. ДМС и целеви награди се определят за служители на основна работа в ИБФБМИ (на бързочен трудов договор и пълно работно време), за служители на академична длъжност „Доцент“ и „Професор“, които са в допустимия срок за продължаване на трудовия договор с решение на Научния съвет (до 2 години за академична длъжност „Доцент“ и до 3 години – за „Професор“) и за служители на срочен трудов договор (вкл. и на такива с непълен работен ден), които в рамките на периода, за който се определя ДМС или целеви награди са допринесли съществено за изпълнение на дейностите в Института. ДМС и целеви награди за всеки служител, включително и за директора, се изплащат за:

- 1.1. Постигнати добри годишни резултати при изпълнение на задачите.
- 1.2. Успешен принос за изпълнение на договорените задължения на Института на пряко включения персонал.
- 1.3. Други възложени допълнителни неспецифични функции, невключени в длъжностната характеристика.
- 2. Определените средства за ДМС и целеви награди са индивидуални и се поставят в зависимост от изпълнението на задачите за определен период.
- 3. Средствата за ДМС и целеви награди се определят в Заповед на Директора на ИБФБМИ на основание т.т. 1.1., 1.2. и 1.3. от предходния параграф 1. с поименно посочване на служителите и техния принос при изпълнение на служебните задължения и допълнителни дейности. Средствата за едно лице не могат да превишават сумата от основните заплати на лицето за периода, за който се определя ДМС или целевата награда.

V. ПЕРИОДИЧНОСТ НА ИЗПЛАЩАНЕ НА РАБОТНИТЕ ЗАПЛАТИ

1. Изплащането на работните заплати в Института по биофизика и биомедицинско инженерство е месечно, като същите се изплащат с дебитни карти. Авансово може да се изплаща до 50 % от работната заплата.

2. Работодателят не носи отговорност за забавянето на изплащането на работните заплати в случай на забавянето на финансирането от страна на първостепенния разпоредител.

VI. РАЗМЕР НА ОСНОВНИЯ И УДЪЛЖЕН ПЛАТЕН ГОДИШЕН ОТПУСК

1. Размерът на основния платен годишен отпуск е: за академици и член-кореспонденти - 45 работни дни; за академична длъжност „Професор“ и „Доцент“ - 40 работни дни, за академчина длъжност „Асистент“ и „Главен асистент“ - 35 работни дни, съгласно ДВ, бр. 54/2001 г., а за специалисти - 20 работни дни (чл.155 от КТ).

2. Работникът или служителят има право на допълнителен платен годишен отпуск както следва: за работа при ненормиран работен ден (съгласно КТ, чл.156, т.2) - за специалисти и други - до 10 работни дни.

VII. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Изменения и допълнения на Вътрешните правила за работната заплата и за допълнително материално стимулиране (ДМС) и целеви награди в Института по биофизика и биомедицинско инженерство се извършват по реда на утвърждаването им от НС и влизат в сила от 01.07.2014 г. Актуализираните Вътрешни правила за работната заплата и за допълнително материално стимулиране (ДМС) и целеви награди се поставят на сайта на ИБФБМИ.