

УТВЪРДИЛ:
РЕКТОР НА НХА: (п)
ПРОФ. ГЕОРГИ ЯНКОВ

ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА

Раздел първи

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ ЗА ОРГАНИЗАЦИЯ НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА

Чл. 1. Настоящите правила определят реда и условията за образуване и разпределение на средствата за работна заплата и формиране на индивидуалната брутна заплата на преподавателите, служителите и работниците в Националната художествена академия.

Чл. 2. Вътрешните правила за работната заплата имат за цел да:

1. Конкретизират определените с Кодекса на труда и другите нормативни актове изисквания за заплащане на труда.
2. Определят начините и условията за диференциране на основната заплата в зависимост от образователното и професионално-квалификационното равнище на персонала.
3. Определят начините за формирането на индивидуалната работна заплата, допълнителното материално стимулиране и изплащане на възнаграждения, според постигнатите текущи и крайни резултати от съответната дейност.

Чл. 3 (1) Вътрешните правила за работната заплата са разработени в съответствие със:

1. Кодекса на труда
2. Наредбата за структурата и организацията на работната заплата.
3. ПМС за работните заплати в бюджетните организации.
4. Закона за държавния бюджет.

(2) Нормативните актове и постигнатите договорености на национално ниво, чиито разпоредби не са споменати в тези правила и имат приложение към изплащането на труда в Академията, се прилагат на общо основание.

Чл. 4 (1) В НХА се прилагат следните системи на работна заплата:

1. За преподавателите – изпълнение на норматив за учебната заетост съгласно Правилника за дейността на НХА и Правилника за учебна и допълнителна натовареност на академичния състав.
2. За служителите-повременна система, независимо от формата за организиране на работа.

(2) Възложената работа може да се извършва от преподавателите, служителите и работниците в помещенията на работодателя или при необходимост да бъде изнесена извън тях.

(3) Работодателят може да възлага временно надомна работа на преподавателите, служителите и работниците или работа от разстояние и при условия и ред, определени със закон въз основа на заповед.

(4) В заповедта по предходната алинея се посочва съдържанието на възложената работа, нейния обем и срока за изпълнението и отчитането и от разстояние.

(5) Преподавателите, служителите и работниците, на които е възложено изпълнение на работа от разстояние са длъжни да представят писмен отчет

(6) При необходимост Ректорът може да променя работното време и почивните дни на преподавателите, служителите и работниците с писмена заповед.

(7) Отчитане на работното време е подневно.

(8) Ректорът, със своя заповед може да въведе сумирано отчитане на работното време на отделен преподавател, служител или работник.

Раздел втори

ОПРЕДЕЛЯНЕ И РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл. 5 (1) Годишният размер на средствата за работна заплата в НХА се формира от предоставената субсидия от първостепенния разпоредител с бюджетни кредити – МОН и планова численост на персонала, и се допълват със собствени средства.

(2) Годишният бюджет ежегодно се приема с решение на Академичния съвет.

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

1. брутно възнаграждение по трудов договор;
2. допълнителни и други трудови възнаграждения, определени с нормативен акт, Колективен трудов договор на НХА и/или определените с настоящите правила или Заповед на Ректора;
3. основните възнаграждения и увеличеното заплащане за отработеното време при извънреден труд и/или за работа в официални празнични дни;
4. възнагражденията за платен годишен отпуск или друг платен отпуск, заплащани от средствата за заплати;
5. обезщетенията по Кодекса на труда, в т.ч. договорени в индивидуалните договори на преподавателите, служителите и работниците;
6. целевите награди.

Раздел трети

ОПРЕДЕЛЯНЕ, ИЗМЕНЕНИЕ И СТРУКТУРА НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА

Глава първа

Основна работна заплата. Допълнителни трудови възнаграждения с постоянен характер.

Чл. 6 Брутната работна заплата на преподавателите, служителите и работниците в НХА се състои от:

1. Основна работна заплата;
2. Допълнителни трудови възнаграждения с постоянен характер;
3. Допълнителни трудови възнаграждения с непостоянен характер.

Чл. 7 (1) Основната работна заплата е месечно възнаграждение за изпълнението на определените с длъжностните характеристики трудови задължения, отговорности и конкретни задачи, присъщи за съответната длъжност, качество и времетраене на работата, определени в НСОПЗ, настоящите ВПРЗ и/или КТД.

(2) Размерът на основната работна заплата в НХА се определя в съответствие с изискванията на чл. 4 от НОСРЗ на базата на оценката, която преподавателите, служителите и работниците в НХА, получават при тяхното атестиране.

(3) Основната работна заплата е определена в длъжностното разписание на НХА, прието и утвърдено от Ректора.

(4) Размерът на основната работна заплата на всеки преподавател, служител или работник, работещи по трудово правоотношение в НХА, зависи от заеманата длъжност. Той се договаря между Ректора и преподавателя, служителя и работника с подписването на индивидуален трудов договор, съобразно действащата правна уредба и финансовите възможности на НХА. Размерът на основната работна заплата не може да бъде по-малък от минималната работна заплата, установена за страната и минималния осигурителен праг за съответната година.

(5) За длъжностите Председател и Заместник председател на Общото събрание на НХА се заплаща процент от основната асистентска заплата:

1. За мандатни отчетно-изборни заседания:
 - на Председател – 50 % от основната асистентска заплата;
 - на Заместник-председател – 40 % от основната асистентска заплата;
2. За регулярни или извънредни ОС с частичен избор или промени в Правилника:
 - на Председател – 35 % от основната асистентска заплата;
 - на Заместник-председател – 25 % от основната асистентска заплата;
3. За регулярни или извънредни ОС без избори или промени в Правилника:
 - на Председател – 25 % от основната асистентска заплата;
 - на Заместник председател – 15 % от основната асистентска заплата;

(6) Заплатите на Ректор, Заместник-ректор, Декан, Заместник-декан и Завеждащ катедра се определят по следния начин:

а/ За **Ректор**:

- основната заплата се формира от основната заплата за заеманата академична длъжност;

- допълнителното възнаграждение за заеманата ръководна длъжност

Ректор се определя съгласно Наредба № 23 от 27.08.2020 г. за начина за

определяне на размера на възнагражденията на ректорите на държавните Висши училища по договорите за управление, сключени с Министъра на образованието и науката.

б/ за Заместник-ректор:

- основната заплата се формира от основната заплата за заеманата академична длъжност;

- допълнителното възнаграждение за заеманата ръководна длъжност **Заместник-ректор** е 70% от допълнителното възнаграждение на Ректора по сключения с Министъра на образованието и науката договор за управление.

в/ за Декан:

- основната заплата се формира от основната заплата за заеманата академична длъжност;

- допълнителното възнаграждение за заеманата ръководна длъжност **Декан** е 65% от допълнителното възнаграждение на Ректора по сключения с Министъра на образованието и науката договор за управление.

г/ за Директор на Филиал Бургас

- основната заплата се формира от основната заплата за заеманата академична длъжност.

- допълнителното възнаграждение за заеманата ръководна длъжност **Директор** на филиал Бургас е 65 % от допълнителното възнаграждение на Ректор по сключения с Министъра на образованието и науката договор за управление.

д/ за Заместник-декан:

- основната заплата се формира от основната заплата за заеманата академична длъжност;

- допълнителното възнаграждение за заеманата ръководна длъжност **Заместник-декан** е 50% от допълнителното възнаграждение на Ректора по сключения с Министъра на образованието и науката договор за управление.

е/ за Завеждащ катедра:

- основната заплата се формира от основната заплата за заеманата академична длъжност;

- допълнителното възнаграждение за заеманата ръководна длъжност **Завеждащ катедра** е 30% от допълнителното възнаграждение на Ректора по сключения с Министъра на образованието и науката договор за управление.

(7) (Нова, приета с решение на АС от 14.04.2025) Основната работна заплата на длъжностите – главен секретар, директор на дирекция и ръководител отдел може, по преценка на работодателя и с негова заповед, да се приравнява към основната работна заплата за академична длъжност „Доцент“.

(8) Трудовата норма за аудиторна заетост за всяка преподавателска длъжност се определя от Правилника за дейността на НХА.

Чл. 8. Изменението на утвърдените основни заплати за длъжност се извършва при:

1. промяна с нормативен акт на размерите на началните основни месечни заплати по длъжности;
2. преназначаване на друга длъжност;
3. в други случаи, предвидени в нормативен акт;
4. в други случаи при спазване разпоредбите на чл. 118, ал. 3 и чл. 119 от Кодекса на труда.

Чл. 9. (1) Преподавателите, служителите и работниците, работещи по трудово правоотношение в НХА, получават предвидените в настоящите правила допълнителни възнаграждения с постоянен характер, които се изплащат ежемесечно.

(2) За придобит трудов стаж и професионален опит се заплаща допълнително трудово възнаграждение в процент върху основната заплата, определена в индивидуалния трудов договор.

(3) Размерът на допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж на преподавателите, служителите и работниците, работещи по трудово правоотношение в НХА е 1,3% върху основната заплата,

(4) Размерът на допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит за работещите пенсионери е 0,6 % от основната заплата.

(5) При определяне размера на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит се отчита и времето, съгласно чл.12, ал. 4 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата.

(6) Придобитият трудов стаж и професионален опит се доказва с трудова, осигурителна книжка или УП-3, издадено от предходните работодатели.

(7) Трудов стаж и професионален опит се признават, както следва:
- За преподаватели:

а/ всички заемани длъжности, които имат характер на преподавателска работа в сферата на средното и висшето образование;

б/ всички заемани длъжности на ръководни и аналитични специалисти в областта на изобразителното изкуство и научно-изследователската дейност в тази област.

- За служителите и работниците всички заемани длъжности от същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия;

Зачита се упражняваната дейност или професия, без трудово правоотношение, когато същите лица са били задължително осигурявани за всички осигурителни случаи.

(8) Допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит се заплаща за действително отработеното 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.

(9) Правото за получаване на допълнително възнаграждение за трудов стаж и професионален опит възниква при придобиване най-малко на една година трудов стаж и професионален опит и се изменя на период от една година.

(10) Допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит не се определя и заплаща, когато по причини, зависещи от преподавателя, служителя или работника, не са предоставени своевременно съответните документи, удостоверяващи трудов стаж и професионален опит.

(11) При по-късно представени документи и доказателства за трудов стаж и професионален опит, допълнителното трудово възнаграждение се определя и изплаща от момента, в който тези документи са представени на работодателя.

Чл. 10 (актуализиран – 21.03.2023 г.) (1) За образователна и научна степен „доктор“ или „доктор на науките“, свързана с изпълняваната работа, на преподавателя или служителя се изплаща Допълнително трудово възнаграждение в размер, определен съгласно КТД.

(2) (актуализиран – 21.03.2023 г.) Допълнителното трудово възнаграждение по чл. 10 ал. 1 се заплаща на лицата, притежаващи съответната научна степен и заемащи следните длъжности: асистент, преподавател, старши преподавател, главен асистент, доцент, професор, както и на служители извършващи дейности, пряко свързани със специфичните за НХА художествено-творчески и научни дейности.

Глава втора Допълнителни трудови възнаграждения с непостоянен характер

Чл. 11 (1) Преподавателите, служителите и работниците, работещи по трудово правоотношение в НХА, получават следните допълнителни възнаграждения за извънреден труд, което е с непостоянен /временен/ характер.

1. За положения извънреден труд се заплаща увеличение в размери по реда на чл. 262 от Кодекса на труда. 50% – за работа през работните дни;

75% – за работа през почивните дни;

100% – за работа през дните на официалните празници;

50% – за работа при сумирано изчисляване на работното време.

(2) Допълнителното трудово възнаграждение за положен извънреден труд се изчислява на базата на основната работна заплата и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер на служителя по индивидуалния трудов договор за предходния месец .

(3) За всеки отработен нощен час или част от него между 22:00 ч. и 06:00 ч. на служителите и работниците се заплаща допълнително трудово възнаграждение в размер съгласно действащата нормативна уредба.

(4) При сумирано изчисляване на работното време нощните часове се превръщат в дневни с коефициент, равен на отношението между

нормалната продължителност на дневното и нощното работно време, установени за подневно отчитане на работното време за съответното работно място.

Чл. 12 В случай на вътрешно заместване по чл. 259 от Кодекса на труда, се изплаща Допълнително трудово възнаграждение, което е до 50 % от основната заплата на замествания, но само ако заместващият изпълнява и своята длъжност, което се договаря между страните по трудовото правоотношение.

Чл. 13 (1) На Академичния състав се изплаща допълнително трудово възнаграждение за положен труд извън определената трудова норма за аудиторна заетост, съгласно Правилника за учебна и допълнителна натовареност на Академичния състав в НХА.

(2) Размерът на заплащането по чл.13, ал. 1 се определя ежегодно с решение на Академичния съвет по предложение на Ректора, спрямо общите принципи за всяка длъжност.

(3) Заплащането по чл.13, ал.1 се извършва два пъти годишно след приключване на семестъра.

Чл. 14 (1) Членовете на Академичния състав, избрани в Научния съвет получават допълнително трудово възнаграждение за участие в заседание в размер на 5 % от средната асистентска заплата в НХА.

(2) На преподаватели, служители и работници, участващи в кандидатстудентската кампания и кампанията за прием и записване на новоприети студенти и докторанти, се заплаща допълнително трудово възнаграждение, определено със Заповед на Ректора.

Чл. 15. При наличие на средства и в зависимост от финансовия резултат при реализиране на длъжностните задължения, отразено в отчет-сметка за календарната година, със заповед на Ректора могат да се начисляват и други допълнителни възнаграждения.

Глава трета

Допълнително материално стимулиране

Чл. 16 (актуализиран – 13.12.2022 г.)(изменен на 30.09. 2024) **(1)**. Към края на всяко тримесечие от календарната година, при наличие на преходен остатък, главният счетоводител и комисия назначена със заповед на Ректора, в която участват и представители на синдикалните организации може да предложат на Академичния съвет да вземе решение част от преходния остатък да се разпредели под формата на допълнително материално стимулиране на следните групи персонал: преподаватели, администрация и лицата назначени по чл. 53, (1) от ЗВО

(2) Академичният съвет, решава за всяко изплащане на ДМС, каква да бъде базата за изчисляване на допълнителното материално стимулиране, основна работна заплата или основна работна заплата плюс клас прослужено време, за всяко лице, при пълен работен месец

- (3) (актуализиран – 31.10.2023 г.) (изменен 30.09.2024) Допълнителното материално стимулиране за всяко едно лице се изчислява, като базата определена по реда на ал.2 се умножи с коефициент, включващ реално отработените дни на лицето, отнесени към работните дни от тримесечието за което се отнася ДМС-то. За отработени се зачитат и дните в платен годишен отпуск по чл. 155 и чл. 156 от Кодекса на труда, както и първите два дни при отпуск поради неработоспособност, съгласно чл. 162 от Кодекса на труда.
- (4) (Изменен на 30.09.2024) Право на допълнително материално стимулиране имат всички лица, назначени на основен трудов договор към последния ден на тримесечието, за което се отнася ДМС-то.
- (5) При наложено дисциплинарно наказание, „Предупреждение за уволнение“, не се изплаща допълнително материално стимулиране.
- (6) За индивидуалните допълнителни материални стимулирания на работещите по основен трудов договор, изчислени по ред 3 на ал. 3, Ректорът на Академията издава Заповед.
- (7) За допълнителното материално стимулиране на Ректора по основния му трудов договор, изчислено по ред на ал. 3 се издава Заповед, подписана от Председателя на Общото събрание на Националната художествена академия
- (8) (приета на 30.09.2024) При липса на финансова възможност да бъде изплатено допълнително материално стимулиране на всички лица назначени по основен трудов договор, комисията по ал. 1 може мотивирано да предложи на Академичния съвет, такова да бъде изплатено на една или няколко групи служители определени в ал. 1.

Чл. 17 (1) Работодателят, по своя преценка или по предложение на прекия ръководител, има право да награждава преподавателите, служителите и работниците с парични награди.

(2) За високи постижения в преподавателската и научна работа, въз основа на решение на Академичния съвет със заповед на Ректора могат да бъдат награждавани с парична сума членове на академичния състав.

Раздел четвърти

БРУТНА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл. 18 В брутната работна заплата се включват съгласно чл.17 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата:

1. основното трудово възнаграждение, уговорено в индивидуалния трудов договор;
2. допълнителните трудови възнаграждения, определени в Кодекса на труда, в Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, други нормативни актове, настоящите ВПРЗ, КТД, които имат постоянен характер;

3. допълнителни трудови възнаграждения, определени в индивидуалния трудов договор на служителя.

Чл. 19 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, през който работникът или служителят е отработил най-малко 10 дни, се раздели на броя на отработените дни през този месец.

Чл. 20 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.

Раздел пети

РЕД И НАЧИН ЗА ИЗПЛАЩАНЕ НА РАБОТНИТЕ ЗАПЛАТИ

Чл. 21 Месечните индивидуални работни заплати се изплащат чрез превод по банков път в дебитна карта на служителя.

Чл. 22 (1) Част от месечната работна заплата може да се изплаща авансово по банков път.

(2) Авансовите плащания се извършват до 10-то число на текущия месец.

(3) Размерът на авансовото плащане се определя от служителя, който размер не може да надвишава половината и да бъде по-малък от 30 % от нетната сума на работната заплата по трудов договор. Размерът на авансовото плащане може да бъде променян в посочените граници.

Чл. 23 (1) Работната заплата се изплаща до 26-то число на текущия месец.

(2) На всеки служител при поискване от негова страна се издава извлечение от разплащателната ведомост-фиш за размера на начислената месечна работна заплата.

(3) Всеки служител има право да иска да се правят служебно целеви удръжки и преводи от работната му заплата за плащания по кредити, застраховки, допълнително доброволно пенсионно осигуряване, депозити и други.

Чл. 24 Удръжки от индивидуални работни заплати се правят в предвидените по чл.272 от КТ случаи.

Чл. 25 Упражняването на контрол по изпълнение на настоящите вътрешни правила се възлага на главния счетоводител на НХА.

ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. (1) Настоящите вътрешни правила за работната заплата са разработени в съответствие и при спазване на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата.

(2) ВПРЗ се прилагат спрямо всички преподаватели, служители и работници, работещи по трудово правоотношение в НХА, независимо от основанието и срока на трудовия им договор.

(3) ВПРЗ не се прилагат спрямо лица, които осъществяват дейност или предоставят услуги на работодателя по граждански договор.

§2. Настоящите ВПРЗ са в сила от датата на приемането им от АС и отменят Вътрешните правила за работната заплата, приети от АС на НХА на 18.05.2011 г.

§3. Настоящите ВПРЗ и всяко тяхно изменение следва да се доведат до знанието на всички служители, преподаватели и работници, работещи по трудово правоотношение в НХА.

§4. (нов – 13.12.2022 г.) Неразделна част от настоящите правила е Правилника за учебна и допълнителна натовареност на Академичния състав в НХА

§5. (нов – 30.06.2023 г.) Неразделна част от настоящите правила са Правила за определяне степента на допълнително натоварване на служителите от Националната художествена академия.

Настоящите ВПРЗ са приети на Заседание на Академичния съвет на НХА, с Протокол № 10 от 17.11.2020 г.

Актуализацията на ВПРЗ е приета Заседание на Академичния съвет на НХА, с Протокол № 31 от 13.12.2022 г.

Актуализацията на ВПРЗ е приета Заседание на Академичния съвет на НХА, с Протокол № 35 от 21.03.2023 г.

Актуализацията на ВПРЗ е приета Заседание на Академичния съвет на НХА, с Протокол № 38 от 30.06.2023 г.

Актуализацията на ВПРЗ е приета Заседание на Академичния съвет на НХА, с Протокол № 40 от 31.10.2023 г.

Актуализацията на ВПРЗ е приета на Заседание на Академичния съвет на НХА с Протокол N 12 от 30.09.2024

Актуализацията на ВПРЗ е приета на Заседание на Академичния съвет на НХА с Протокол N 20 от 14.04.2025