

ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА

В Сдружение с нестопанска цел "МИГ Панагюрище, Стрелча, Лесичово"

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл.1. (1) Настоящите Вътрешни правила за работна заплата /ВПРЗ/ са изготвени в съответствие с Кодекса на труда /КТ/, Наредбата за структурата и организацията на работната заплата /НСОРЗ/, Условието за кандидатстване и Условието за изпълнение по процедура BG06AFSP001-01.001 по интервенция „Изпълнение на операции, включително дейности за сътрудничество и тяхната подготовка, избрани в рамките на стратегията за местно развитие“ от Стратегическия план за развитие на земеделието и селските райони на Република България за периода 2023 – 2027 г., Правилата за реда за осъществяване на общественополезна дейност и за набиране и разходване на имуществото на Сдружение с нестопанска цел МИГ „Общини Панагюрище, Стрелча, Лесичово“, Правилника за дейността на управителния съвет на сдружение както и всички нормативни актове, уреждащи въпросите с нея.

Те регламентират начините за структуриране и организация на работната заплата на работещите по трудово правоотношение в СНЦ МИГ „Панагюрище, Стрелча, Лесичово“.

(2) Правилата се допълват, изменят и утвърждават от Управителния съвет и представителите на служителите в съответствие с нормативната уредба.

Чл.2. С настоящите правила се определят:

1. Общи положения за организацията на работната заплата;
2. Условието, редът и начините за формиране на средствата за работна заплата; Определяне на минималните стойности и диапазона на основните заплати по длъжностни нива;
3. Условието и реда за изменение на основните месечни заплати;
4. Видовете и размерите на допълнителните възнаграждения и условията за тяхното получаване;
5. Редът и начините за изчисляване на brutната месечна заплата;
6. Редът и начинът за изплащане на работната заплата.

Чл. 3. Системата за заплащане на труда в Сдружението е повременна.

Чл. 4. Основната работна заплата е възнаграждение за изпълнение на определените трудови задачи, задължения и отговорности, присъщи за съответното работно място или

длъжност, в съответствие със сложността, отговорността, тежестта на труда и параметрите на работната среда.

Чл.5. Брутната работна заплата се състои от основната работна заплата и допълнителните трудови възнаграждения, определени в нормативен акт или в настоящите ВПРЗ.

II. ОПРЕДЕЛЯНЕ И РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл. 6.(1) От образуваните и преведени финансови средства в Сдружението, на база извършената дейност за съответен период, се разпределят, определят и изплащат средствата за работна заплата.

(2) Средствата за работна заплата за съответен период се използват за определяне и изплащане на:

1. Основни месечни заплати по трудов договор
2. Допълнителни и други трудови възнаграждения

(3) Годишните средства за работна заплата се определят със Заявлението за одобряване на дейности и разходи за всяка година.

1. Годишните средства могат да се изменят след Решение на Управителния съвет.

(4) Месечните средства за работна заплата се определят на основата на действителната численост на персонала и размера на brutните месечни заплати по длъжности.

III. ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ОСНОВНИТЕ МЕСЕЧНИ ЗАПЛАТИ

Чл. 7.(1) Индивидуалният размер на основната месечна заплата на работещите по трудово правоотношение при пълно работно време не може да бъде по-нисък от нормативно определения размер на осигурителния праг за всяка отделна длъжност.

(2) Индивидуалният размер на основната месечна заплата на работещите по трудово правоотношение при пълно работно време не може да бъде по-висок от:

1. за основна работна заплата на изпълнителния директор на МИГ, надвишаващи 4 минимални работни заплати за страната на месец;
2. за основна работна заплата на останалия персонал на МИГ, надвишаващи 3 минимални работни заплати за страната на месец;

(3) Конкретните размери на индивидуалните основни месечни заплати на работещите, се определят по реда и условията, определени в Кодекса на труда и настоящите ВПРЗ.

Те представляват възнаграждението за изпълнение на определени задачи, задължения и отговорности, присъщи за съответното работно място или длъжност.

(4) Индивидуалните основни месечни заплати на работещите по трудово правоотношение се договарят между работещите и работодателя.

(5) Измененията на основните и брунтните месечни заплати на служителите се извършват по предложение на Изпълнителния директор и се утвърждават от УС при:

- промяна с нормативен акт;
- преназначаване на друга длъжност;
- в други случаи, предвидени в нормативен акт;
- в други случаи, при спазване разпоредбите на чл. 118, ал. 3 и чл. 119 от КТ.

(6) Измененията на основните и брунтните месечни заплати на Изпълнителния директор се извършват по предложение на Председателя на УС и се утвърждават от УС при:

- промяна с нормативен акт;
- преназначаване на друга длъжност;
- в други случаи, предвидени в нормативен акт;
- в други случаи, при спазване разпоредбите на чл. 118, ал. 3 и чл. 119 от КТ.

(7) Увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати на служителите се определят от Изпълнителния директор. Той има право да определя персонална заплата на работещите по своя преценка.

(8) Увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати на Изпълнителния директор се определят от Председателя на УС. Той има право да определя персонална заплата на работещите по своя преценка.

IV. ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл.8. Работещите по трудово правоотношение, получават допълнителни възнаграждения, както следва:

(1) За придобит трудов стаж и професионален опит на служителите се заплаща допълнително месечно възнаграждение в размер на 0.6% (това е минималния размер) върху основната работна заплата, определена с индивидуалния трудов договор.

1. 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.

2. При определяне размера на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит, работодателят отчита и:

3.1. трудовия стаж на работника или служителя, придобит в друго предприятие по смисъла на § 1, т. 2 от допълнителните разпоредби на Кодекса на труда на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия;

3.2. времето, през което без трудово правоотношение лицата са упражнявали трудова дейност и/или професия, която е същата или сходна с работата по сключения трудов договор, 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;

3.3. трудовия стаж, придобит в друга държава членка, на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия от работници или служители, които са български граждани или граждани на някоя от държавите членки, както и членовете на техните семейства, и зачетен като такъв съгласно законодателството на съответните държави;

3.4. трудов стаж е и времето, през което е изпълнявана държавна служба или работа по трудово правоотношение според законодателството на друга държава - членка на Европейския съюз, в друга държава - страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или в Конфедерация Швейцария, както и времето на заемане на длъжност в институция на Европейския съюз, удостоверено с акт за възникване и за прекратяване на правоотношението.

3.5. времето, през което без трудово правоотношение българските граждани или гражданите на държава членка на Европейския съюз, на Европейското икономическо пространство и Швейцария, както и членовете на техните семейства са упражнявали трудова дейност и/или професия на територията на държавите членки на Европейския съюз, на Европейското икономическо пространство и Швейцария, която е същата или сходна с работата по сключения трудов договор в Република България, и са били задължително осигурени за всички осигурени социални рискове или за всички осигурени социални рискове без трудова злополука, професионална болест и безработица, съгласно законодателството на съответните държави;

4. 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.

5. Трудовият и осигурителният стаж на лицата се установява с трудов договор и/или с други документи, издадени от работодателя и/или от компетентната осигурителна институция, съгласно законодателството на съответната държава.

6. Документите в зависимост от страната на произход трябва да бъдат оформени в съответствие с разпоредбите на двустранните или многостранните международни договори, по които Република България е страна, или на Правилника за легализациите, заверките и преводите на документи и други книжа, утвърдени с Постановление на Министерския съвет.

7. Правото за получаване на допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит възниква при придобит трудов стаж и професионален опит от една година.

8. Размерът на допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит се изменя на период от една година (може да се определи и по-дълъг период) придобит трудов стаж и професионален опит.

9. Увеличаването на размера в последствие се извършва служебно при придобиване на съответния трудов стаж.

(2) За всеки отработен нощен час или част от него между 22.00 ч. и 6.00 ч., а за непълнолетните работници и служители – от 20.00 ч. до 06.00 ч. се заплаща допълнително трудово възнаграждение в размер на 0.25 лева.

(3) За положен извънреден труд се заплаща увеличение в размер:

- 50 на сто - за работа през работните дни;
- 75 на сто – за работа през почивните дни;
- 100 на сто – за работа през дните на официалните празници;
- 50 на сто – за работа при сумирано изчисляване на работното време.

Увеличението се изчислява на базата трудовото възнаграждение, определено с трудовия договор.

(4) За времето, през което работещият е на разположение на работодателя и се намира извън територията на фирмата на място, уговорено между тях, се заплаща допълнително възнаграждение за всеки час или част от него в минимален размер от 0.10 лв.

(5) За други допълнителни възнаграждения и/или обезщетения, регламентирани в нормативни актове – размерите (минимални или фиксирани) и условията за получаването им са тези, определени в съответния нормативен акт или КТ.

V. ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА БРУТНИТЕ МЕСЕЧНИ ЗАПЛАТИ

Чл.9. Брутните месечни заплати на служителите, работещи по трудово правоотношение включват:

1. основното възнаграждение за действително отработено време през съответния месец;
2. възнаграждение за ползван платен отпуск, ако има такъв;
3. полагащи се допълнителни възнаграждения, съгласно Кодекса на труда и / или регламентирани в нормативни актове.

Чл.10.(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) При сумирано изчисляване на работното време броят на отработените дни се установява, като отработените часове през месеца след превръщане на нощните часове в дневни се разделят на дневната продължителност на работното време, установено за работното място при подневно отчитане на работното време.

(3) 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.

(4) Размерът на среднодневното брутно трудово възнаграждение при изчисляване на платен годишен отпуск и обезщетенията по КТ при пълен работен ден не може да бъде по-малък от този, който се изчислява при възникване на съответното основание от размера на установената за страната минимална работна заплата.

(5) Когато към или след началната дата на платения отпуск на служителя/работника е увеличена основната му работна заплата за минал период, включващ и месеца, който е база за изчисляване на възнаграждението за платен отпуск, към възнаграждението за отпуска се заплаща добавка, изчислена с процента на увеличение на новото и предишното брутно трудово възнаграждение, определени по трудовото правоотношение.

Чл. 11. За изчисляване на полагащите се брутни заплати на служителите/работниците за съответния месец отговаря служител с функции по изпълнение на организацията на работната заплата.

VI. РЕД И НАЧИН НА ИЗПЛАЩАНЕ НА РАБОТНИТЕ ЗАПЛАТИ

Чл. 12. Работните заплати се изплащат от длъжностно лице в брой или по сметка, посочена от работещия.

Чл.13. Работните заплати се изплащат окончателно до 5-то число на месеца, следващ месеца, през който е положен трудът.

Чл.14. На всеки работещ се издава извлечение от разплащателните ведомости за размера на начислената месечна работна заплата, направените удръжки и др.

ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. Настоящите ВПРЗ са разработени на основание чл. 22 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, приета с ПМС № 4 / 17.01.2007 г., Устава на организацията, Правилата за реда за осъществяване на общественополезна дейност и за набиране и разходване на имуществото на Сдружение с нестопанска цел МИГ „Общини Панагюрище, Стрелча, Лесичово“, Правилника за дейността на управителния съвет на сдружение както и всички нормативни актове, уреждащи въпросите с нея и са приети на Заседание на УС през м. декември 2019 г.

§ 2. За допуснати нарушения на определените изисквания в настоящите ВПРЗ, виновните длъжностни лица носят дисциплинарна отговорност, ако не подлежат на по-тежко наказание.

§ 3. Настоящите ВПРЗ се довеждат до знанието на всички работници и служители и влизат в сила от м. януари 2020 год.

Работодатели:

Л. Македонски

Изпълнителен директор

Г. Матанова

Председател УС

МИГ Панагюрище, Стрелча, Лесичово

