



„Европейският земеделски фонд за развитие на селските райони: Европа инвестира в селските райони“
Подмярка 19.2 „Прилагане на операции в рамките на стратегии за водено от общностите местно развитие“
Мярка 19 „Водено от общностите местно развитие“ от Програмата за развитие на селските райони 2014 – 2020 г.

Утвърдил: /ПП/
Инж. Иво Цветков
Председател на УС на Сдружение „МИГ Бяла Слатина“

ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА НА НАЕТИТЕ ПО ТРУДОВО ПРАВООТНОШЕНИЕ В Сдружение „МИГ Бяла Слатина“

РАЗДЕЛ I Общи разпоредби

Чл. 1. (1) Настоящите Вътрешни правила за работната заплата, изписвани по-нататък за краткост „Правилата“, уреждат организацията на работната заплата на работещите по трудово правоотношение в Сдружение „Местна инициативна група Бяла Слатина“, изписвано по-нататък за краткост „Сдружението“ и са изготвени в съответствие с Кодекса на труда, Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, приета, както и всички нормативни актове, уреждащи въпроси, свързани с работната заплата и нейната организация, като отчитат спецификата на различните длъжности и характерните за тях трудови задължения.

(2) Правилата се допълват, изменят и утвърждават от Председателя на УС на Сдружение „МИГ Бяла Слатина“, в съответствие с приетата нормативна уредба.

Чл. 2. С настоящите правила се определят:

1. Общите положения за организацията на работната заплата.
2. Условието, реда и начините за формиране на средствата за работна заплата.
3. Условието и реда за определяне и изменение на основните месечни заплати.
4. Видовете и размерите на допълнителните възнаграждения и условията за тяхното формиране и получаване.
5. Реда и начините за изчисляване на brutната месечна заплата.
6. Условието и реда за изплащане на целеви награди, допълнително материално стимулиране.
7. Системите за заплащането на труда и отчитането на работното време.
8. Редът и начинът за изплащане на работните заплати.
9. Условието, при които се зачита сходния характер на работа, длъжността или професията при определяне на придобит трудов стаж и професионален опит.
10. Групиране на длъжностите по длъжностни нива и квалификационно-образователни изисквания.

Чл. 3. Основната цел на тези правила е чрез законосъобразна и справедлива организация на работната заплата да се мотивират служителите и персонала на МИГ



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ СТРУКТУРНИ И
ИНВЕСТИЦИОННИ ФОНДОВЕ



МИГ
БЯЛА СЛАТИНА



ЕДНА ПОСОКА
МНОГО ВЪЗМОЖНОСТИ

„Европейският земеделски фонд за развитие на селските райони: Европа инвестира в селските райони“
Подмярка 19.2 „Прилагане на операции в рамките на стратегии за водено от общностите местно развитие“
Мярка 19 „Водено от общностите местно развитие“ от Програмата за развитие на селските райони 2014 – 2020 г.

Бяла Слатина за ефективно изпълнение на служебните им задължения, постигане на целите и общата политика на Сдружението за развитие, както и за общо подобряване ефективността от неговата дейност.

РАЗДЕЛ II

Формиране на средствата за работна заплата

Чл. 4. Средствата за работна заплата за съответен период се изплащат съгласно Наредба № 1 от 22.01.2016 г. за прилагане на подмярка 19.4 „Текущи разходи и популяризиране на стратегия за водено от общностите местно развитие“ на мярка 19 „Водено от общностите местно развитие“ от Програмата за развитие на селските райони 2014-2020 г., на база сключено Споразумение за изпълнение на Стратегия за ВОМР на Сдружение „МИГ Бяла Слатина“, които се използват за определяне и изплащане на:

1. основни месечни заплати по трудов договор;
2. допълнителни и други трудови възнаграждения;
3. за платен годишен отпуск.

Чл. 5. Основната работна заплата е възнаграждение за изпълнението на определените трудови задачи и задължения, присъщи на длъжността в съответствие с приетите стандарти за количество, качество и срокове на изпълнение на отговорностите и в съответствие с длъжностната характеристика.

Чл. 6. Основната работна заплата се определя на основата на степенуване на работните места и длъжностите и се договаря в трудовия договор между страните по трудовото правоотношение.

При оценката на работното място се отчитат:

1. сложността на труда;
2. отговорността на труда;
3. тежестта на труда.

Чл. 7. Брутната работна заплата се състои от:

1. Основната работна заплата;
2. Допълнителни трудови възнаграждения:
 - а) изплащани по силата на Кодекса на труда;
 - б) изплащани по силата на други нормативни актове;
 - в) изплащани по силата на настоящите Правила.

РАЗДЕЛ III

Системи на заплащане на труда

Чл. 8. (1) Системата за заплащане на труда на персонала на Сдружението */брой служители, длъжности и отговорности/* е съгласно предвижданията на одобрената Стратегия за ВОМР.

(2) Нормалната продължителност на работното време е 8 часа при 5 - дневна работна седмица.



„Европейският земеделски фонд за развитие на селските райони: Европа инвестира в селските райони“
Подмярка 19.2 „Прилагане на операции в рамките на стратегии за водено от общностите местно развитие“
Мярка 19 „Водено от общностите местно развитие“ от Програмата за развитие на селските райони 2014 – 2020 г.

- (3) При необходимост, Председателят на УС на МИГ Бяла Слатина може да променя с писмена заповед работното време и почивните дни.
- (4) Отчитането на работното време е подневно в работни дни.

РАЗДЕЛ IV

Длъжности и квалификационно - образователни изисквания

Чл. 9. При изготвяне на длъжностното разписание, Председателят на УС на Сдружението използва длъжностни наименования и съответния им код от Класификацията на професиите, въз основа на анализ на съдържанието и сложността на труда, като се съобразява с функциите, задачите и изискванията за минимално образователно и квалификационно ниво за заемане на длъжността, определени в длъжностната характеристика.

Чл. 10. В случаите, когато длъжностно наименование от Класификацията не отразява точно спецификата на конкретната работа, в края на съществуващото наименование може да се въведе кратко допълнително уточнение.

Чл. 11. Председателят на УС на Сдружението решава индивидуално всеки отделен случай на несъответствие между изискваното от Класификацията минимално образователно и квалификационно ниво за заемане на дадена длъжност и притежаваните от заетото или кандидатстващото за длъжността лице образование и професионална квалификация.

РАЗДЕЛ V

Определяне и изменение на основните месечни заплати

Чл. 12. Индивидуалният размер на основната месечна заплата на работещите по трудово правоотношение при пълно или непълно работно време се определя със сключване на трудов договор, при съобразяване със средствата и срока на прилагане на Програмата за развитие на селските райони за периода 2014-2020 г., финансирани със средства от мярка 19 „Водено от общностите местно развитие“ на програмата и Наредба 1/22.01.2016 г. за прилагане на подмярка 19.4 „Текущи разходи и популяризиране на стратегия за ВОМР“.

Чл. 13. Измененията на основната работна заплата се извършва при:

1. Промяна с нормативен акт;
2. Преназначаване на друга длъжност;
4. В други случаи, при спазване на разпоредбите на чл.118, ал.3 и чл.119 от КТ
5. Промяна в одобрения бюджет от Управляващия орган;



„Европейският земеделски фонд за развитие на селските райони: Европа инвестира в селските райони“
Подмярка 19.2 „Прилагане на операции в рамките на стратегии за водено от общностите местно развитие“
Мярка 19 „Водено от общностите местно развитие“ от Програмата за развитие на селските райони 2014 – 2020 г.

РАЗДЕЛ VI

Допълнителни възнаграждения

Чл. 14. (1) Служителите, работещи по трудово правоотношение, могат да получават допълнителни възнаграждения, както следва:

1. за придобит трудов стаж и професионален опит в размер на 0.6% от индивидуалната основна месечна заплата за всяка година прослужено време. Правото за получаване на това възнаграждение възниква при придобит трудов стаж една година в организацията и се променя при навършване на всяка следваща година. Изплаща се за действително отработено време.

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

(2) За придобит трудов стаж и професионален опит по ал.1, т.1 се зачита:

1. придобитият в Сдружението стаж;

2. придобитият в друга организация на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия. Условията, при които се зачита сходния характер на работата, длъжността или професията, се установява на база трудови договори, трудова книжка и други документи, доказващи изпълняваната работа или упражняваната дейност.

РАЗДЕЛ VII

Изчисляване на брутните месечни заплати

Чл. 16. (1) 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;

3. полагащи се допълнителни възнаграждения с постоянен характер, съгласно КТ и/или регламентирани в нормативни актове, и/или в тези Правила.

(2) За времето на платения годишен, служебен, ученически или допълнителен отпуск служителите получават възнаграждение, което се изчислява от полученото среднодневно брутно трудово възнаграждение за последния календарен месец, предхождащ ползването на отпуска, през който са отработени най-малко 10 работни дни.

Чл. 17. (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.



„Европейският земеделски фонд за развитие на селските райони: Европа инвестира в селските райони“
Подмярка 19.2 „Прилагане на операции в рамките на стратегии за водено от общностите местно развитие“
Мярка 19 „Водено от общностите местно развитие“ от Програмата за развитие на селските райони 2014 – 2020 г.

РАЗДЕЛ VIII

Ред и начин на изплащане на работните заплати

Чл. 18. (1) Основното трудово възнаграждение се изплаща единствено в парична форма.

(2) Работните заплати се извършват по банкови сметки на служителите в края на текущия месец.

РАЗДЕЛ IX

Преходни и заключителни разпоредби

Чл. 19. За допуснати нарушения на определените изисквания в настоящите Правила, виновните длъжностни лица носят дисциплинарна отговорност, ако не подлежат на по-тежко наказание.

Чл. 20. (1) Настоящите вътрешни правила се приемат на основание чл. 107м от Кодекса на труда и чл. 22 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, като те се прилагат спрямо всички служители, които са в трудово правоотношение със Сдружение „Местна инициативна група Бяла Слатина“ и се довеждат до знанието на всички служители на Сдружението.

(2) Правилата се допълват, изменят и утвърждават със заповед на Председателя на УС на Сдружение „МИГ Бяла Слатина“.

(3) Правилникът се прилага при възникване, изменение и прекратяване на трудовото правоотношение, при договарянето на условията по трудовото правоотношение, както и при определяне и изчисляване на трудовите възнаграждения на персонала.

Настоящите правила са утвърдени от Председателя на УС на Сдружение „МИГ Бяла Слатина“ и влизат в сила от 01.02.2018 г.