РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
Министерство на земеделието и храните
„Североизточно държавно предприятие” ДП – Шумен

Утвърдил: .....
Директор/инж.Йордан Радославов/

ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА

В „СЕВЕРОИЗТОЧНО ДЪРЖАВНО ПРЕДПРИЯТИЕ” ДП

I. Общи положения за организацията на работната заплата в предприятието.

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 със „Североизточно държавно предприятие” ДП в съответствие с Кодекса на труда, Наредбата за договаряне на работната заплата, Наредбата за структурата и организацията на работната заплата,Наредба №22 от 14.12.2012г. за условията и реда за определяне на средствата за работна заплата в държавните предприятия по чл.163 от Закона за горите и в техните териториални поделения, както и всички нормативни актове, уреждащи въпроси, свързани с работната заплата и нейната организация.

(2) Правилата се приемат,допълват и изменят с решение на Управителния съвет на СИДП ДП и се утвърждават от Директора в съответствие с приетата нормативна уредба.

Чл. 2. С настоящите правила се определят:

1. общи положения за организацията на работната заплата в предприятието-условията, реда и начините за формиране на средствата за работна заплата;
2. определяне и разпределение на средствата за работна заплата;
3. определяне на минимални стойности на основните месечни заплати по длъжностни нива;
4. редът и начинът за определяне на допълнителните трудови възнаграждения;
5. правила и процедури за определяне и изменение на основните работни заплати;
6. изчисляване на брутните месечни възнаграждения;
7. редът и начинът за изплащане на работната заплата;
8. заключителни разпоредби;

Чл. 3. Основната цел на тези правила е чрез законосъобразна и справедлива организация на работната заплата да се мотивират служителите и работниците за ефективно изпълнение на служебните им задължения, постигане на целите и общата политика на предприятието за развитие, както и за общо подобряване ефективността от дейността на предприятието.

II. Определяне и разпределение на средствата за работна заплата.

Чл. 4. (1) Средствата за работна заплата за съответен период, се използват за определяне и изплащане на:

1. основни месечни заплати по трудов договор;
2. допълнителни възнаграждения за по-висока квалификация;
3. допълнителни възнаграждения за постигнати резултати от труда-текущо, за година или за друг период
4. други допълнителни възнаграждения.
5. Окончателен размер на средства за работна заплата – тримесечно,съгласно разпоредбите на Наредба №22 от 14.12.2012г. за условията и реда за определяне на средствата за работна заплата в държавните предприятия по чл.163 от Закона за горите и в техните териториални поделения.

Чл. 5. (1) В рамките на средствата по чл. 4, ал. 1, Работодателят определя размера на средствата за работна заплата 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 – за придобит трудов стаж и професионален опит;
4. постигнатите резултати и цели.
5. Критерий,заложени в Наредба №22 от 14.12.2012г. за условията и реда за определяне на средствата за работна заплата в държавните предприятия по чл.163 от Закона за горите и в техните териториални поделения и разработена методика към чл.9.ал.1 от същата наредба.
6. Възнагражденията на директорите на териториалните поделения се определят тримесечно съгласно чл.9 от Наредба №22 от 14.12.2012г. за условията и реда за определяне на средствата за работна заплата в държавните предприятия по чл.163 от Закона за горите и в техните териториални поделения.

Процентът с който се регулират възнагражденията на директорите на териториалните поделения се определя съгласно разработена методика за съответното тримесечие и по решение на директора на СИДП ДП Шумен.

7. Окончателният размер на средствата за работна заплата в централното управление за съответното тримесечие, се определя на база средния брой брутни работни заплати от териториалните поделения,независимо дали всички прилагат Наредба №22 от 14.12.2012г. за условията и реда за определяне на средствата за работна заплата в държавните предприятия по чл.163 от Закона за горите и в техните териториални поделения за съответното тримесечие.

(2) Работодателят може да коригира разчетите за размера на средствата за работна заплата, направени по реда на ал. 1 при промени в показателите и обстоятелствата, посочени в същата алинея.

III. Определяне на минимални стойности на основните месечни заплати по длъжностни нива.

Чл. 6. (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 минимален осигурителен праг по основни икономически дейности и класове професии на работната заплата за страната;

(2) Конкретните размери на индивидуалните основни месечни заплати на работниците и служителите, се определят по реда и условията, определени в КТ и настоящите Правила.

IV. Ред и начин за определяне допълнителните трудови възнаграждения

Чл.7. Работниците и служителите, работещи по трудово правоотношение, могат да получават допълнителни възнаграждения, както следва:

1. допълнително възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит в размер на 1% от индивидуалната основна месечна заплата за всяка година придобит трудов стаж и професионален опит, при спазване на условията посочени в точки от т.1.1 до т.1.3. Това право възниква след първата година придобит трудов стаж и професионален опит.

1.1. За работници и служители, постъпващи на работа след влизане в сила на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, в сила от 01.07.2007 г. приета с ПМС № 4 от 17.01.2007 г., обн. ДВ. бр.9 от 26 Януари 2007г, продължителността на трудовия стаж и професионалния опит, за които се изплаща допълнително трудово възнаграждение, работодателят зачита придобитият за това време трудов стаж и професионалния опит при друг работодател на длъжности, заемани в предприятия, учреждения, организации, кооперации и стопанства от отраслите "ГОРСКО СТОПАНСТВО", "ЛОВНО СТОПАНСТВО" и "РИБНО СТОПАНСТВО", или на длъжности, чиито първи четири цифри от КПД съвпадат с първите четири цифри на съответната настояща длъжност. За длъжности, определени по НКП1996 и НКПД2005 година, да се ползва съответните преходни таблици.

1.2. Придобития трудов стаж и професионален опит се доказва въз основа на предоставените документи за трудов стаж и характер на извършваните дейности. При възражение от страна на лицето окончателното решение се взима от Работодателя.

1.3. Документи, служещи за доказване, са трудовата книжка, професионална характеристика, длъжностна характеристика, карти за оценка на работното място.

2. Други допълнителни възнаграждения, регламентирани в НСОРЗ- размерите (минимални или фиксирани) и условията за получаването им са тези, определени в НСОРЗ или КТ.

V. Правила и процедури за определяне и изменение на основните работни заплати.

Чл. 8.(1) Индивидуалните основни месечни заплати на работещите по трудово правоотношение се договарят между тях и работодателя или упълномощено от него длъжностно лице.

(2) Измененията на основните месечни заплати на работниците и служителите се извършват при:

1. промяна с нормативен акт;
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.

(3) Работодателят има право да определя персонална заплата на работниците и служителите, по своя преценка.

VI. Изчисляване на брутните месечни заплати

Чл. 9.(1) Брутните месечни заплати на работниците и служителите работещи по трудово правоотношение включват:

1. основната работна заплата;
2. възнаграждението над основната работна заплата, определено според прилаганите системи за заплащане на труда;
3. допълнителните трудови възнаграждения, определени по реда на наредбата, както и възнаграждението, изплатено по реда на чл. 259 от Кодекса на труда;
4. възнаграждението по реда на чл. 268, ал. 2 и 3 от Кодекса на труда;
5. възнаграждението за платен годишен отпуск.
6. други допълнителни възнаграждения, съгласно КТ и/или регламентирани в нормативни актове, и/или в тези Правила.

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) 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.11. (1) Среднодневното брутно трудово възнаграждение по чл. 177 от Кодекса на труда се установява, като полученото брутно трудово възнаграждение за последния календарен месец, предхождащ ползването на отпуска, през който работникът или служителят е отработил най-малко 10 дни, се раздели на броя на отработените дни през този месец.

(2) В брутното трудово възнаграждение извън случаите по чл. 177 и 228 от Кодекса на труда се включват основното трудово възнаграждение и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер, определени с

индивидуалния трудов договор, доколкото друго не е предвидено в Кодекса на труда.

(3) Когато към или след началната дата на платения отпуск на работника или служителя е увеличена основната му работна заплата за минал период, включващ и месеца, който е база за изчисляване на възнаграждението за платен отпуск по реда на чл. 177 от Кодекса на труда, към възнаграждението за отпуска се заплаща добавка, изчислена с процента на увеличение на новото и предишното брутно трудово възнаграждение, определени по трудовото правоотношение.

Чл. 12. За изчисляване на полагащите се брутни заплати на служителите за съответния месец отговаря отдел "Финансово-счетоводен".

Чл. 13. Определянето на минимални стойности и/или на диапазони на основните заплати по длъжностни нива се извършва въз основа на утвърдената численост и структура на персонала като минималната стойност на основната месечна заплата на работещите по трудово правоотношение при пълно работно време не може да бъде по-нисък от нормативно определения минимален размер на работната заплата за страната.

VII. Ред и начин за изплащане на работната заплата

Чл.14. Трудовото възнаграждение се изплаща в български лева, чрез банкови преводи по сметки на работниците и служителите.

Чл.15. Изплащането е окончателно, веднъж в месеца, в срок до 20 –то число на месеца следващ месеца на начисляване на брутното трудово възнаграждение.

Чл.16. Авансово плащане се извършва, чрез предварителна заявка от желаещите, в срок до 15-то число на текущия месец за който се отнася начисляването.

VIII. Заключителни разпоредби

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

§ 3. Настоящите правила следва да са на разположение на длъжностното лице, което провежда начален инструктаж на постъпващите в предприятието. При провеждане на началния инструктаж, инструктираното лице се запознава със съдържанието на правилата.

§ 4. Настоящите правила са приети с решение № 3 на Управителния съвет – протокол №37/15.01.2013г.и са в сила от 19.12.2012 година.