



ПРАВИЛНИК ЗА ОРГАНИЗАЦИЯТА НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА НА СНЦ "МИГ СТРУМА - СИМИТЛИ, КРЕСНА И СТРУМЯНИ "

I. Общи положения за организацията на работната заплата

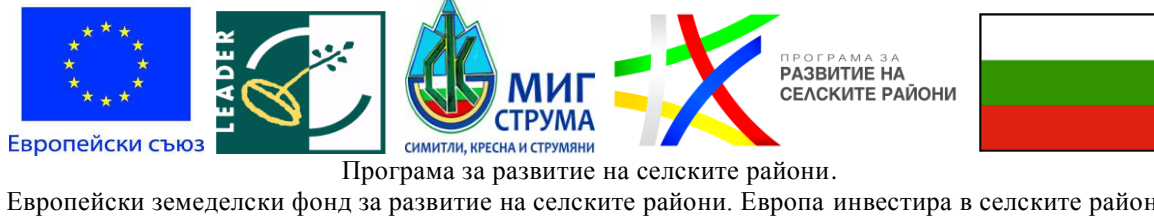
1. Този правилник се приема на основание чл. чл. 244, т. 2 и чл. 261 и чл.37 от Кодекса на труда, и чл. 22 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата.
2. С правилника се определят структурата и организацията на работната заплата, видовете и минималните размери на допълнителните трудови възнаграждения, редът и начинът за определяне и изчисляване на трудовите възнаграждения на служителите в СНЦ "МИГ Струма – Симитли, Кресна и Струмляни".
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.

II. Определяне и изменение на основната работна заплата

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" .

Измененията на основната работна заплата се извършва при:

Настоящият документ е издаден в изпълнение на дейности по Споразумение № РД 50-47/03.05.2018 г. за изпълнение на Стратегия за Водено от общностите местно развитие на Сдружение „МИГ Струма– Симитли, Кресна и Струмляни“



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

III. Структура на работната заплата

1. Брутна работна заплата
2. Основна работна заплата
3. Допълнителни трудови възнаграждения

IV. Формиране на брутната работна заплата

Брутната работна заплата се състои от:

1. Основна работна заплата, определена съгласно действащата нормативна уредба и прилаганата система на заплащане на труда, или най-малко – минималните осигурителни прагове за отделните длъжности.
 2. Допълнителни трудови възнаграждения, определени в Кодекса на труда, и в наредбата както следва:
 - 2.1 За придобит трудов стаж и професионален опит на служителите се заплаща допълнително месечно възнаграждение 1 % върху основната работна заплата, определена с индивидуалния трудов договор.
- За придобит трудов стаж и професионален опит се зачита стажът, признат по реда на Кодекса на труда за времето, през което служителят е работил и продължава да работи в предприятието, в т.ч. на различни работни места и длъжности.
 - 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.

2.2. Обезщетения произтичащи от Кодекса на труда.

2.3. Възнаграждението за платен годишен отпуск

V. Ред и начин за определяне и изменение на допълнителните трудови възнаграждения.

Допълнителните трудови възнаграждения се определят при сключване на трудовото правоотношение в основния трудов договор и се променят при наличие на промяна в обстоятелствата на трудовата дейност със сключване на допълнително споразумение.

VI. Изчисляване на възнаграждението за платен годишен отпуск

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.

VII. Изчисляване на обезщетенията произтичащи от КТ

Когато работникът или служителят не е отработил пълен работен месец, брутно трудово възнаграждение по чл. 228 от Кодекса на труда се определя, като полученото среднодневно брутно трудово възнаграждение се умножи по броя на работните дни за същия месец.

VIII. Ред и начин за изплащане на работната заплата

Работните заплати се изплащат не по-късно от 30 число на месеца, следващ месеца за който се отнасят. Когато датата за изплащане се падне в почивни или празнични дни



заплатите се изплащат в последния възможен ден преди почивния и празничния ден.

Изплащането на работните заплати се превеждат по банков път, по подадена молба за притежавана от тях банкова сметка.

IX. Заключение разпоредби

Настоящият правилник да се доведе до знанието на счетоводителя, обслужващ сдружението, както и с него да се запознават постъпващите служителите в сдружението.

За неуредените въпроси от компетентността на настоящият правилник, се прилагат релевантните разпоредби от действащото към момента на прилагане законодателство.

Настоящият документ е приет с решение № 1 от 10.01.2019 г. на УС на МИГ Струма - Симитли, Кресна и Струмляни.

Представил:

Изпълнителен директор

Одобрил:

Председател на УС