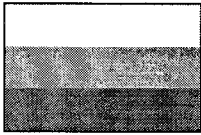



 Европейски съюз		 ЕДНА ПОСЪЛКА МНОГО ВЪЗМОЖНОСТИ 2014-2020		
СНЦ „МЕСТНА ИНИЦИАТИВНА ГРУПА – ОБЩИНА МАРИЦА“				
ЕВРОПЕЙСКИ ЗЕМЕДЕЛСКИ ФОНД ЗА РАЗВИТИЕ НА СЕЛСКИТЕ РАЙОНИ – ЕВРОПА ИНВЕСТИРА В СЕЛСКИТЕ РАЙОНИ				

Заличени обстоятелства
съгласно чл.2 от ЗЗЛД

УТВЪРДИЛ :

/Гергана Титюкова/

Председател на УС на СНЦ „МИГ – Община Марица“

Приет на заседание на УС на 27.03.2017г.

Приет на проведено Общо събрание на 07.04.2017г.

**ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА
НА НАЕТИТЕ ПО ТРУДОВО ПРАВООТНОШЕНИЕ В
СНЦ „МЕСТНА ИНИЦИАТИВНА ГРУПА – ОБЩИНА МАРИЦА“**

I. Общи разпоредби.

Чл. 1. Настоящите Вътрешни правила за работната заплата (ВПРЗ), изписвани по-нататък за краткост "Правилата", уреждат организацията на работната заплата на работещите по трудово правоотношение в сдружение «Местна инициативна група – Община Марица», изписвано по-нататък за краткост "Сдружението" и са изготвени в съответствие с Кодекса на труда, Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, приета с ПМС 4/2007г., 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.

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. Системите за заплащането на труда и отчитането на работното време.
7. Редът и начинът за изплащане на работните заплати.
8. Условието, при които се зачита сходния характер на работа, длъжността или професията при определяне на придобит трудов стаж и професионален опит.
9. Групиране на длъжностите по длъжностни нива и квалификационно - образователни изисквания.

II. Формиране на средствата за работна заплата.

Чл. 3. Средствата за работна заплата за съответен период се използват за определяне и изплащане на:

1. основни работна заплати;
2. допълнителни трудови възнаграждения, определени в Кодекса на труда, в Наредбата за структурата и организацията на работната заплата или в др. нормативен акт;
3. други трудови възнаграждения, определени в нормативен акт или в индивидуалния трудов договор и невключени в т.1 и 2.

Чл. 4. 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.

Чл. 5. Brutната работна заплата се състои от:

1. Основната работна заплата;
2. Допълнителни трудови възнаграждения;

III. Системи на заплащане на труда

Чл. 6. (1) Системата за заплащане на труда в Сдружението е щатно.

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

(3) Отчитането на работното време е подневно в работни дни.

IV. Длъжности и квалификационно - образователни изисквания.

Чл. 7. Длъжностни наименования и съответния им код от Класификацията на професиите, се определят въз основата на анализ на съдържанието и сложността на труда, съобразно функциите, задачите и изискванията за минимално образователно и квалификационно ниво за заемане на длъжността, определени в длъжностната характеристика.

Чл. 8. Квалификационно – образователните изисквания към служителите на МИГ са съгласно чл. 13 от Наредба 22/14.12.2015 г. за прилагане на подмярка 19.2 "Прилагане на операции в рамките на стратегии за Водено от общностите местно развитие" на мярка 19 "Водено от общностите местно развитие" от Програмата за развитие на селските райони за периода 2014 – 2020 г.

V. Определяне и изменение на основните месечни заплати

Чл. 9. (1) Индивидуалният размер на основната месечна заплата на работещите по трудово правоотношение при пълно или непълно работно време не може да бъде по-нисък от нормативно определения размер на осигурителния праг за всяка отделна длъжност.

(2) Конкретните размери на индивидуалните основни месечни заплати на работниците и служителите, се определят по реда и условията, определени в Кодекса на труда и настоящите Правила, при съобразяване с ПМС 209 от 10 август 2015г. за назначаване на допълнителен персонал за нуждите и в срока на прилагане на Програма за развитие на селските райони за периода 2014-2020г. със средства от мярка „Техническа помощ“ и на персонал на местните инициативни групи, изпълняващи СВOMP, финансирани със средства от мярка 19 „Водено от общностите местно развитие“ на програмата и Наредба 1/22.01.2016г. за прилагане на подмярка 19.4 „Текущи разходи и популяризиране на стратегия за WOMP от ПРСР за периода 2014-2020г..

(3) Индивидуалните основни месечни заплати на работещите по трудово правоотношение се договарят между тях и работодателя в трудовия договор между страните по трудовото правоотношение.

Чл. 10. Измененията на основните месечни заплати на работниците и служителите се извършват при:

1. промяна с нормативен акт;
2. преназначаване на друга длъжност;
3. 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.

VI. Допълнителни възнаграждения

Чл. 11. (1) Работниците и 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 придобит трудов стаж и професионален опит. Правото за получаване на това възнаграждение възниква при придобит трудов стаж една година 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 друго предприятие 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 и граждански договори, трудова книжка или удостоверение, издадено от предходен работодател, длъжностна характеристика и други документи, доказващи изпълняваната работа или упражняваната дейност.

VII. Изчисляване на brutните месечни заплати

Чл. 12. Брутните месечни заплати на работниците и 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 с постоянен характер, съгласно КТ и/или регламентирани в нормативни актове, и/или в тези Правила.

Чл. 13. Изчисляването на брутната работна заплата се извършва месечно при спазване на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата и Кодекса на труда.

VIII. Ред и начин на изплащане на работните заплати

Чл. 14. (1) Работната заплата се изплаща не по-късно от 30-то число на месеца, следващ месеца, за който се начислява работната заплата / през който е положен трудът, освен ако в трудовия договор на служителя не е записано друго условие.

(2) Работните заплати се изплащат по банкови сметки на служителите, по подадена декларация от тяхна страна за притежавана банкова сметка.

IX. Заключителни разпоредби

§ 1. Настоящите Вътрешни правила са разработени на основание Наредбата за структурата и организацията на работната заплата.

§ 2. 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 се довеждат до знанието на всички служители.

§ 4. Настоящите правила влизат в сила от датата на приемане им от ОС и могат да бъдат изменяни и допълвани по реда на тяхното приемане.