



Съфинансирано от
Европейския съюз



СТРАТЕГИЧЕСКИ ПЛАН 2023-2027
за развитие на земеделието и селските райони

УТВЪРЖАВА
Малинка
Председател
на СНЦ „МИГ Белене-Никопол“

**Заличено
съгласно ЗЗД**

ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА НА СДРУЖЕНИЕ „МЕСТНА ИНИЦИАТИВНА ГРУПА БЕЛЕНЕ–НИКОПОЛ”

Настоящите Вътрешни правила за работна заплата са утвърдени от колективния управителен орган (УС) на МИГ „Белене – Никопол” с Решение № 10/27.03.2026 г. От Протокол № 6.

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. С настоящите Вътрешни правила за организация на работната заплата 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 работниците и служителите в Сдружение „МИГ Белене–Никопол”.

Чл. 2. Правилата се прилагат при:

- (1) възникване, изменение и прекратяване на трудовото правоотношение, както и при договарянето на условията по трудовото правоотношение;
- (2) определяне и изчисляване на трудовите възнаграждения на работниците и служителите.

СТРУКТУРА НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА

I. Брутна работна заплата

Чл. 3. Брутната работна заплата се състои от:

1. основна работна заплата, определена съгласно действащата нормативна уредба и прилаганата система на заплащане на труда;
2. допълнителни трудови възнаграждения, определени в Кодекса на труда, в Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, в друг нормативен акт;
3. други трудови възнаграждения, определени в нормативен акт или в индивидуалния трудов договор и невключени в т. 1 и 2.



II. Основна работна заплата

Чл. 4. (1) Основната работна заплата е възнаграждение за изпълнението на определените трудови задачи, задължения и отговорности, присъщи за съответното работно място или длъжност, в съответствие с приетите стандарти за количество и качество на труда и времетраенето на извършваната работа.

(2) С индивидуален трудов договор не може да се заменя основната работна заплата или части от нея с допълнителни или други възнаграждения и плащания.

(3) Основната работна заплата се определя на основата на оценка и степенуване на работните места и длъжностите и се договаря в трудовия договор между страните по трудовото правоотношение.

(4) При оценката на работното място се отчитат:

1. сложността на труда;
2. отговорността на труда;
3. тежестта на труда;
4. параметрите на работната среда.

Чл. 5. Размерите и/или механизмите за формиране на основната работна заплата се договарят от страните по индивидуалното трудово правоотношение и се включват във вътрешните правила за работната заплата на сдружението.

III. Допълнителни трудови възнаграждения

Чл. 6. (1) Допълнителните трудови възнаграждения са:

1. определените с Наредбата за структурата и организацията на работната заплата или с друг нормативен акт възнаграждения, които се изплащат задължително;
2. договорените с индивидуален трудов договор възнаграждения, които се изплащат според договорените условия.

ВИДОВЕ ДОПЪЛНИТЕЛНИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 7. (1) За придобит трудов стаж и професионален опит на работниците и служителите се заплаща допълнително месечно възнаграждение в процент върху основната работна заплата, определена с индивидуалния трудов договор.

(2) При определяне размера на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит работодателят отчита трудовия стаж на работника или служителя съгласно разпоредбите на Кодекса на труда и Наредбата за структурата и организацията на работната заплата.

(3) 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.

(4) Правото за получаване на допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит възниква при придобит трудов стаж и професионален опит в Сдружение „МИГ Белене–Никопол“ не по-малък от пет години.

(5) Размерът на допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и



професионален опит се изменя на период, не по-малък от една година придобит трудов стаж и професионален опит.

Чл. 8. Допълнителното трудово възнаграждение по чл. 7 е с постоянен характер.

ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА ПОЛАГАЩИТЕ СЕ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 9. (1) Месечната основна работна заплата се изчислява в съответствие с прилаганите системи за заплащане и уговореното в индивидуалния трудов договор.

(2) При изчисляване на брутната работна заплата на работниците и служителите се включват:

1. основната работна заплата;
2. допълнителни и други възнаграждения, определени по реда на Кодекса на труда и Наредбата за структурата и организацията на работната заплата.
3. възнаграждението за платен годишен отпуск

(3) Изчисляването на брутната работна заплата се извършва месечно.

Чл. 10. Брутното трудово възнаграждение за определяне на възнаграждението за платен годишен отпуск се определя съгласно разпоредбите на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата.

Чл. 11. Среднодневното брутно трудово възнаграждение се определя съгласно разпоредбите на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата.

ОПРЕДЕЛЯНЕ И РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл.12. Средствата за работна заплата в Сдружение „МИГ Белене–Никопол” се формират от финансиране за изпълнение на Стратегия за водено от общностите местно развитие, а при необходимост и от приходите от членски внос и други приходи на Сдружението.

Чл.13. Средствата за работна заплата се определят и разпределят ежегодно, в съответствие с одобрения годишен бюджет на сдружението.

ОПРЕДЕЛЯНЕ НА МИНИМАЛНИ СТОЙНОСТИ ИЛИ НА ДИАПАЗОНИ НА ОСНОВНИТЕ ЗАПЛАТИ ПО ДЛЪЖНОСТНИ НИВА

Чл.14. Минималният размер на основните заплати не може да бъде по-нисък от нормативно определения размер на минималната работна заплата за страната, а максималният им размер е в зависимост от изискванията на финансиращата програма и одобрения бюджет на сдружението.

РЕДЪТ И НАЧИНЪТ ЗА ИЗПЛАЩАНЕ НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА

Чл. 15. Изплащането на работните заплати става по банков път до 25-то число на месеца, следващ месеца на полагане на труда.



ОРГАНИЗАЦИЯ НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА

Чл. 16. (1) Организацията на работната заплата в МИГ „Белене–Никопол” се регламентира в настоящите Вътрешни правила за работната заплата
(2) Вътрешните правила за работната заплата се утвърждават, допълват и изменят от работодателя.

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Чл. 17. Настоящите Вътрешни правила за работната заплата се изготвят на основание чл. 22, ал.1 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата.

Чл. 18. За неуредените с тези правила въпроси се прилагат разпоредбите на приложимото действащо законодателство.

Чл. 19. Настоящите Вътрешни правила за работната заплата влизат в сила от тяхното приемане с решение 10/27.03.2026 г. на КУО и могат да бъдат изменени и допълвани по реда на тяхното приемане.

Чл. 20. Екземпляр от настоящите правила е на разположение на работещите в Сдружение „МИГ Белене–Никопол”.