

Утвърдил:
Изпълнителен Директор:
/Красимир Трифонов/

ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА В “АРЕКСИМ ИНЖЕНЕРИНГ” ЕАД

І.Общи положения

Чл.1(1) Настоящите вътрешни правила за определяне на трудовото възнаграждение, изписвани по-нататък за краткост „Правилата”, уреждат организацията на работното възнаграждение на работещите по трудово правоотношение във фирма „Арексим Инженеринг” ЕАД в съответствие с Кодекса на труда, Наредба за структура и организация на работната заплата, приета с МПС №4 от 2007г., както и всички нормативни актове, уреждащи въпроси, свързани с работната заплата и нейната организация.

(2) Правилата се допълват, изменят и утвърждават от Изпълнителния директор, в съответствие с приетата нормативна уредба.

Чл.2 С настоящите правила се определят:

1. Условието, редът и начините за формиране на средствата за работна заплата, които се изплащат от „Арексим Инженеринг” ЕАД;
2. Условието и редът за определяне и изменение на основните месечни заплати;
3. Видовете и размерът на допълнителните възнаграждения и условията за тяхното получаване;
4. Редът и начините на изчисляване на брутната месечна заплата, състояща се от твърдо месечно възнаграждение и текущо променливо възнаграждение;
5. Редът и начините на изпращане на работните заплати в компанията.

Чл.3 Тези вътрешни правила имат за цел:

1. Конкретизиране на нормативните разпоредби в сферата на заплащането, с оглед условията и целите на предприятието, касаещи трудовото възнаграждение и стимулирането на работещите;
2. Създаване на стимули и предпоставки за повишаване на ефективността и разширяване дейността на предприятието;
3. Мотивиране на работниците и служителите чрез законосъобразна и справедлива организация на трудовото възнаграждение;
4. Стимулиране усъвършенстването на организацията на труда, производството и управлението;
5. Повишаване производителността на труда;
6. Поддържане висока конкурентоспособност на предприятието.

ІІ. Формиране на средствата за работна заплата.

Чл.4 Средствата за работна заплата за съответния период се използват за определяне и изплащане на:

1. Основни трудови възнаграждения;
2. Допълнително материално стимулиране и други бонуси;
3. Възнаграждения за платен годишен отпуск или друг платен отпуск, заплащан от средствата за заплати;
4. Обезщетения по кодекса на труда, в т.ч. договорени в индивидуалните договори на служителите;

Чл.5 В рамките на средствата по чл.1, ал.2, Изпълнителния директор може да определи на отделните звена разчет за средствата за работна заплата.

III. Определяне и изменение на месечното възнаграждение.

A. Минимална работна заплата.

Чл.6 Минималната работна заплата в Арексим Инженеринг, при нормални условия на труд е в размер на минималната работна заплата за страната утвърдена с ПМС.

Чл.7 Промените в размера на минималната работна заплата на компанията могат да се извършват по повод на увеличаване на минималната работна заплата за страната или при договаряне с представители на служителите.

Б.Индивидуална работна заплата.

Чл.8 Индивидуалната работна заплата по трудов договор се договаря между работодателя и служителя.

Чл.9 При договарянето се имат в предвид изискванията за съответното работно място/длъжност и индивидуалните качества и предходен опит на работника или служителя, при спазване на реда и условията, предвидени в КТ и настоящите правила.

Чл.10 На новопостъпилите работници и служители оценката за съответствие между изискванията на длъжността/работното място и индивидуалните качества и предходен опит се осъществява по документи и кадрови справки. В този случай след изтичане на изпитателен срок се прави нова преценка на фактическите качества, способности и опит в съответствие с изискванията по длъжностна характеристика на съответната длъжност/работно място.

Чл.11 Конкретните размери на индивидуалните работни заплати на работниците и служителите, се определят по реда и условията, дефинирани в КТ и настоящите правила, както и с изискванията на чл.4 от НОСРЗ, като се отчитат:

Сложността на труд;

Отговорността на труда;

Тежестта на труда;

Параметри на работната среда.

Чл.12 Индивидуалните работни заплати на работещите по трудово правоотношение се договарят между тях и работодателя или упълномощено от него длъжностно лице.

Чл.13 Увеличенията на индивидуалните работни заплати се предлагат от Ръководителите на отдели, а новите размери на индивидуалните работни заплати се определят от Изпълнителния Директор.

Чл.14 Изпълнителния Директор има право да определи персонална заплата на работниците и служителите, по своя преценка.

В. Основни трудови възнаграждения;

Чл.15 Основните трудови възнаграждения са трудови възнаграждения за изпълнението на определените с длъжностните характеристики отговорности и задължения.

Чл.16 Основните трудови възнаграждения на работещите по трудово правоотношение при пълно работно време не може да бъде по-нисък от нормативно определения минимален размер на осигурителния доход за страната в съответствие с икономическата дейност. Формира се на база кода на икономическата дейност – 22.29 – “Производство на изделия от каучук и пластмаси” и въведеният в страната Минимален осигурителен доход по основни икономически дейности и квалификационни групи професии. В приложение 2 към настоящите правила, всяка

година се актуализира Минимален осигурителен доход по основни икономически дейности и квалификационни групи професии.

Чл.17 Измененията на основните месечни заплати на работниците и служителите се извършват при:

Промяна с нормативен акт на началните размери на основните месечни заплати по длъжности;
Преназначаване на друга длъжност;

В други случаи, предвидени в нормативен акт;

В други случай, при спазване на разпоредбите на чл.118 и чл.119 от КТ.

Чл.18 Индивидуалната работна заплата, определена с трудов договор ,гарантира се в пълен размер при изпълнение на законовите изисквания за минимално отработени дни, часове или другите, предвидени в закона изключения. Тя се заработва по установените с тези правила системи на работна заплата и ред на месечното им формиране.

Г. Допълнително Материално Стимулиране (ДМС) или "допълнително възнаграждение с променлив характер".

Чл.19Допълнителното материално стимулиране (ДМС) или "допълнително възнаграждение с променлив характер" на работниците, специалистите, ръководителите, техническия персонал се определя по утвърдена методология, приложена към настоящите правила.

Д. Бонус присъствие

Бонус присъствие в размер на 50 лв. брутно се начислява на служителите, работещи при условия на сменен режим с нощна смяна и при пълен отработен месец, без отсъствие по болест или наложено наказание през съответния месец.

Е. Бонус поддържане на 5S стандарт.

Бонусът е от 30 лв. брутно и се получава от смяната постигнала най – добри резултати за поддържане на 5S стандарти по утвърдени вътрешни инструкции.

Ж. Гарантирани плащания – транспортни разходи и др.

IV.Допълнително възнаграждение

Чл.20 Работниците и служителите, работещи по трудово правоотношение, получават допълнителни възнаграждения ,както следва:

1. Допълнително възнаграждение за прослужено време в размер на 0,6% от индивидуалната основна месечна заплата за всяка година прослужено време в предприятието . Правото на получаване на това възнаграждение възниква при трудов стаж, не по-малък от една година, и се променя при навършването на всяка следваща.
2. Допълнително възнаграждение за нощен труд, в съответствие с КТ.
3. За положения от работниците и служителите извънреден труд се заплаща трудово възнаграждение в увеличен размер както следва:
 - 50 на сто -за работа през работните дни;
 - 75 на сто -за работа през почивните дни;
 - 100 на сто -за работа през дните на официалните празници;
 - 50 на сто -за работа при сумирано изчисляване на работното време.

Когато не е уговорено друго, увеличението по предходната алинея се изчислява върху трудовото възнаграждение, определено с трудовия договор.

V. Изчисляване на brutните месечни заплати:

Чл.21 Брутните месечни възнаграждения на работниците и служителите, работещи по трудово правоотношение, включват:

1. Основно възнаграждение за действително отработено време през съответния месец;
2. Възнаграждение за платен отпуск, ако има такъв;
3. Начисления от бонуси, заплатки и др. над основното месечно възнаграждение;
4. Полагащи се допълнителни възнаграждения, съгласно КТ и/или регламентирани в нормативни актове, и/или в тези Правила.

Чл.22 За изчисляване на полагащите се brutни заплати на служителите за съответния месец отговаря отдел “Човешки ресурси”.

Чл.23 За всички длъжности ежегодно се определят минимални стойности и диапазони на brutните работни заплати – Приложение 1 към настоящите правила.

Чл.24 Обезщетенията при напускането и при пенсиониране се изплащат с получаването на последното трудово възнаграждение.

VI. Ред и начин за изплащане на работните заплати.

Чл.25 Работните заплати и авансови плащания по тях се извършват само по банкови сметки на служителите.

Чл.26 Част от месечната работна заплата може да се изплаща авансово. Стойността на аванса не може да надвишава 1/3 от чистата сума, която получава лицето на база brutна заплата при пълен месец.

Чл.27 (1) Работните заплати се изплащат до 25 число на месеца, следващ месеца, за който се начислява работната заплата.

(2) Всеки служител може да получи информация за размера на начислената му месечна работна заплата, източниците на формиране, направените удържки и преведени суми по банков път в отдел „Човешки ресурси“ след като заплатите са преведени по банков път. При извънредни ситуации справки могат се правят по телефон от Човешки ресурси

VII. Заключителни разпоредби.

1. Настоящите вътрешни правила са разработени на основание чл.37 от Кодекса на труда, чл.22 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, приета с ПМС №4/17.01.2007г.
2. За допуснати нарушения на определените изисквания в настоящите Правила, виновните длъжностни лица носят дисциплинарна отговорност.
3. Заверен презапис от настоящите правила се съхранява в Отдел Човешки ресурси, където всеки един служител може да се запознае с тях.
4. Настоящите правила се довеждат до знанието на всички служители чрез публикуване на вътрешно-фирмения портал Arqus.
5. Настоящите правила влизат в сила от 01.04.2020г.
6. Настъпилите изменения през текущата година в нормативните документи се отразяват своевременно или изпълняват автоматически в настоящите Вътрешни правила.

20.09.2021г.

Гр.Смолян