



УТВЪРДИЛ:
СТЕФАН ДИМИТРОВ
ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР
01.02.2024г.

ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА

РАЗДЕЛ I ОБЩИ РАЗПОРЕДБИ

ПРЕДМЕТ

Чл.1 (1) Настоящите Вътрешни правила за работната заплата (ВПРЗ) уреждат структурата, елементите и организацията на работната заплата в „Неохим“ АД, като отчитат спецификата на различните длъжности и характерните за тях трудови задължения.

(2) ВПРЗ уреждат системата и методите за групиране на длъжностите по длъжностни нива.

(3) ВПРЗ уреждат правилата и процедурите за определяне и изменение на индивидуалните работни заплати на работниците и служителите.

ЦЕЛИ

Чл. 2 Целите на настоящите ВПРЗ са:

1. гарантиране на справедливи и обективни правила при определяне на индивидуалните работни заплати на работниците и служителите;

2. посочване на ясни критерии за промяна в индивидуалните трудови възнаграждения на работниците и служителите;

3. недопускане на всякакви форми на дискриминация или неравностойно третиране на работниците и служителите при определяне или изменение на техните индивидуални трудови възнаграждения.

ИЗДАВАНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ВПРЗ

Чл.3 (1) ВПРЗ се изработват и утвърждават от работодателя при спазване на процедурата, установена в чл.37 Кодекса на труда и след обсъждане със синдикалните организации - страна по Колективния трудов договор (КТД).

(2) ВПРЗ се изменят и допълват по реда на тяхното приемане.

(3) При промени в Кодекса на труда, КТД или други нормативни актове, относими към настоящите ВПРЗ, работодателят е длъжен в срок до 15 дни от влизане в сила на измененията да внесе необходимите промени във ВПРЗ.

ДЕЙСТВИЕ НА ВПРЗ

Чл.4 Настоящите ВПРЗ са в сила от 01.01.2011 г.

Чл.5 (1) Настоящите ВПРЗ се прилагат спрямо всички работници и служители,



които са учредили индивидуално трудово правоотношение с „Неохим” АД, независимо от неговото основание, срок и съдържание.

(2) Работодателят е длъжен да доведе съдържанието на настоящите ВПРЗ и всяко тяхно изменение до знанието на всички свои работници и служители в срок до 1 месец от тяхното приемане или изменение.

(3) Настоящите ВПРЗ не се прилагат спрямо лица, които осъществяват дейност на основание договор за управление или предоставят услуги на работодателя по граждански договор.

РАЗДЕЛ II СТРУКТУРА И ОРГАНИЗАЦИЯ НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА

ОПРЕДЕЛЯНЕ И РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл.6 (1) (изм. - Заповед № 74 / 22.03.2021г.; изм. 01.02.2024г.) Размерът на средствата за работна заплата се утвърждават от Изпълнителен директор.

(2) Размерът на средствата за работна заплата се определя ежегодно при разработването на бюджета на „Неохим” АД.

(3) В зависимост от финансовите резултати за всяко тримесечие при възможност може да се изплаща допълнително възнаграждение, в зависимост от резултатите и от индивидуалното представяне на работниците и служителите в дружеството.

РЕД И НАЧИН ЗА ИЗПЛАЩАНЕ НА ИНДИВИДУАЛНАТА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл.7 (1) Индивидуалната работна заплата може да се изплаща авансово до 10-то число на месеца и окончателно до 25-то число на месеца следващ месеца, в който е положен трудът.

(2) (доп. - Заповед № 74 / 22.03.2021г.) Индивидуалната работна заплата се изплаща по банков път по посочена от работника или служителя банкова сметка.

Чл.8 Основната работна заплата се изплаща в лева.

Чл.9 Основната работна заплата или части от нея не може да се заменя с допълнителни трудови възнаграждения или други плащания.

СТРУКТУРА НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА

Чл.10 Индивидуалната работна заплата на работниците и служителите се състои от:

1. Основно трудово възнаграждение;
2. Допълнителни трудови възнаграждения:
 - а) *изплащани по силата на Кодекса на труда;*
 - б) *изплащани по силата на други нормативни актове и КТД;*
 - в) *изплащани по силата на настоящите ВПРЗ;*
 - г) *изплащани по силата на индивидуалния трудов договор.*

ОСНОВНО ТРУДОВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ

Чл.11 Основното трудово възнаграждение се изплаща на работника/служителя за изпълнението на възложените трудови задачи, задължения и отговорности, присъщи за съответната длъжност при нормална продължителност на работното време и нормални условия на труда.

Чл.12 (1) Основното трудово възнаграждение се изплаща единствено в лева.

(2) Основното трудово възнаграждение или части от него не могат да се



заменят с допълнителни трудови възнаграждения или с други плащания по индивидуалното трудово правоотношение.

Чл.13 (1) Основното трудово възнаграждение се определя на основата на оценка и степенуване на длъжностите (длъжностни нива) и се уговаря в индивидуалния трудов договор между страните по трудовото правоотношение или в допълнително споразумение към него.

(2) (доп. - Заповед № 74 / 22.03.2021г.) Размерът на основното трудово възнаграждение не може да бъде по-малък от минималната работна заплата, установена за страната и минималния осигури-телен праг по кодове на икономическата дейност (КИД) за съответна година.

Чл.14 (1) Размерът на основното трудово възнаграждение се определя в съответствие със следните критерии:

1. *сложност на труда;*
2. *отговорност на труда;*
3. *тежест на труда;*
4. *параметри на работната среда.*

За всяко работно място (длъжност) в дружеството е определено ниво на възнаграждение, което не може да е по-малко от минималния осигурителен праг по КИД за съответната година.

(2) Длъжностите се идентифицират с наименование и се характеризират със специфични за тях трудови задължения и отговорности, определени в длъжностна характеристика.

ДОПЪЛНИТЕЛНИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл.15 (1) Допълнителните трудови възнаграждения се изплащат на работниците и служителите за допълнителни качества на престираната работна сила или за нейното полагане при условия, отклоняващи се от нормалните.

(2) Извън случаите по предходната алинея, работодателят има право да изплаща и други видове допълнителни трудови възнаграждения, които са уредени в настоящите ВПРЗ или са уговорени по индивидуалното трудово правоотношение.

Чл.16 (1) Допълнителните трудови възнаграждения се уговарят по размер в индивидуалния трудов договор или в допълнително споразумение към него.

Чл.17 (1) Допълнителните трудови възнаграждения са с постоянен и непостоянен (инцидентен) характер.

(2) С постоянен характер са тези допълнителни трудови възнаграждения, които се изплащат ежемесечно.

(3) С непостоянен (инцидентен) характер са тези допълнителни трудови възнаграждения, които се изплащат при възникване на конкретно предварително посочено основание.

Чл.18 (1) Допълнителните трудови възнаграждения се изплащат в лева.

(2) Допълнителни трудови възнаграждения, които по силата на действащото трудово законодателство се изплащат в лева, не могат да бъдат изплащани в натура.

Чл.19 (1) Допълнителните трудови възнаграждения на работниците и служителите са:

1. *за придобит трудов стаж и професионален опит;*
2. *за положен нощен труд;*
3. *за положен извънреден труд;*
4. *за време на разположение на работодателя;*



РАЗДЕЛ III РЕД И НАЧИН ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ДОПЪЛНИТЕЛНИТЕ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

ДОПЪЛНИТЕЛНО ТРУДОВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ПРИДОБИТ ТРУДОВ СТАЖ И ПРОФЕСИОНАЛЕН ОПИТ

Чл.20 (1) За придобит трудов стаж и професионален опит на работник и служител се заплаща допълнително месечно трудово възнаграждение в процент върху основната работна заплата, определена с индивидуалния трудов договор.

(2) Размерът на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит е 0,6% за всяка година придобит трудов стаж и професионален опит.

(3) За придобит трудов стаж и професионален опит се зачита стажът, признат по реда на Кодекса на труда за времето, през което работникът или служителят е работил и продължава да работи в дружеството в т.ч. на различни работни места и длъжности.

(4) При определяне размера на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит, работодателят отчита и трудовия стаж на работника и служителя, придобит в друго предприятие по смисъла на §1, т.2 от допълнителните разпоредби на Кодекса на труда на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия.

При определяне размера на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит да се отчита и времето, съгласно чл. 12, ал. 4, т. 2 до 4 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата.

(5) Придобитият трудов стаж и професионален опит се доказва с трудова книжка или удостоверение (УП-3), издадено от предходните работодатели на новопостъпващия работник или служител. При необходимост се представя и длъжностна характеристика.

(6) Принципите и правилата за зачитане на сходния характер на работата, длъжността или професията се определят от работодателя, като се прилагат следните правила:

- 1. съща е длъжността със същото или различно наименование, но с идентични трудови задължения и отговорности.*
- 2. сходна е длъжността със същото наименование и сходни трудови задължения и отговорности.*
- 3. със сходен характер е длъжността с различно наименование и сходни трудови задължения и отговорности.*
- 4. сходна е работата изпълнявана по длъжност с различно наименование, с различни трудови задължения и отговорности, с изисквания за различна професионална квалификация, но която се състои в работа по идентични или сходни проекти.*
- 5. сходна е професията която се характеризира с едни и същи по вид и степен на образование изисквания, както и с идентични и/или сходни знания и/или умения, необходими за нейното упражняване.*

(7) Допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит се заплаща за действително отработеното 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.



ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ОСНОВНОТО ТРУДОВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ ПРИ ПЪРВОНАЧАЛНО УЧРЕДЯВАНЕ НА ИНДИВИДУАЛНО ТРУДОВО ПРАВООТНОШЕНИЕ

Чл.26 (1) На новоназначен работник/служител без опит или с опит, който не е релевантен за длъжността, се предлага основно трудово възнаграждение не по-малко от минималния осигурителен праг.

(2) На новоназначен работник/служител с подходящ и относим опит за длъжността се предлага основно трудово възнаграждение в размер, определен по взаимно съгласие на страните в индивидуален трудов договор.

Чл. 27 При наемане на работници/служители по договор със срок за изпитване, на същите се предлага основно трудово възнаграждение в минималния размер от диапазона за длъжността.

ПРОМЯНА НА ДЛЪЖНОСТТА

Чл.28 При промяна на длъжността на работника/служителя се предлага основно трудово възнаграждение в размер от диапазона за съответното длъжностно ниво за новозаемащата длъжност.

ПРАВИЛА И ПРОЦЕДУРИ ЗА ИЗМЕНЕНИЕ НА РАБОТНИТЕ ЗАПЛАТИ ПО ИНДИВИДУАЛНОТО ТРУДОВО ПРАВООТНОШЕНИЕ

Чл.29 (1) Размерът на трудовите възнаграждения се преразглеждат на база финансовите резултати на дружеството, постигнатите цели и цялостното трудово представяне на конкретния работник/служител.

(2) Извън случаите по предходната алинея индивидуална промяна в трудовото възнаграждение на конкретен работник или служител може да бъде извършена при спазване на следната процедура:

1. мотивирано предложение от ръководител структурно звено и директор на съответната дирекция;

2. (изм. 01.02.2024г.) одобрение от Изпълнителен директор.

ОСИГУРЯВАНЕ(нов. - Заповед № 74 / 22.03.2021г.)

Чл.30(нов - Заповед № 74 / 22.03.2021г.) Задължително осигурени за общо заболяване и майчинство, инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт, трудова злополука и професионална болест и безработица са всички лица в дружеството, съгласно разпоредбите на КСО.

Чл.31 (нов - Заповед № 74 / 22.03.2021г.) Размерите на осигурителните вноски се внасят във фондовете на държавното обществено съгласно действащото законодателство.

Чл.32 (нов - Заповед № 74 / 22.03.2021г.)Лицата, полагащи труд от втора категория съгласно Наредбата за категоризиране на труда за пенсиониране се осигуряват съгласно действащата нормативна уредба.

Чл.33 (нов - Заповед № 74 / 22.03.2021г.; изм. 01.02.2024г.) За времето, през което производствените инсталации в дружеството не работят, ремонтния персонал от съответните структурни звена се осигурява за трета категория труд при пенсиониране.

ПРАВИЛА И ПРОЦЕДУРИ ЗА ОЦЕНЯВАНЕ НА ТРУДОВОТО ИЗПЪЛНЕНИЕ ПО ИНДИВИДУАЛНОТО ТРУДОВО ПРАВООТНОШЕНИЕ

Чл.34 (1) Работодателят оценява трудовото представяне на работниците и служителите.

(2) При оценката по предходната алинея се отчитат:

1. нивото на изпълнение на трудовите задължения на работниците и



(8) Размерът на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит се придобива и изменя на период от една година. Тази промяна се извършва от работодателя и се урежда с допълнително споразумение по индивидуалното трудово правоотношение.

ДОПЪЛНИТЕЛНО ТРУДОВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА НОЩЕН ТРУД

Чл.21(Изм. 19.03.2015; изм. - Заповед № 74 / 22.03.2021г.) За всеки отработен нощен час или част от него между 22.00 ч. и 6.00 ч. на работниците и служителите се заплаща допълнително трудово възнаграждение за нощен труд в размер на 0,15 на сто от МРЗ за страната, но не по-малко от 1лв. на час, за лицата които не са присъединени към КТД, и според договореното в КТД за присъединените към него.

ДОПЪЛНИТЕЛНО ТРУДОВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ИЗВЪНРЕДЕН ТРУД

Чл.22 За положения от работниците и служителите извънреден труд се заплаща трудово възнаграждение в увеличен размер, както следва:

1. *за работа през работните дни - 75 % увеличение;*
2. *за работа през почивните дни - 75 % увеличение;*
3. *за работа през празничните дни - 150 % увеличение;*
4. *за работи при сумирано отчитане на работното време - 50% увеличение.*

ДОПЪЛНИТЕЛНО ТРУДОВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ВРЕМЕ, ПРЕКАРАНО НА РАЗПОЛОЖЕНИЕ НА РАБОТОДАТЕЛЯ

Чл.23 (1) (изм. - Заповед № 74 / 22.03.2021г.) За времето през което работникът или служителят е на разположение на работодателя и се намира извън територията на предприятието в място, уговорено между страните, се заплаща допълнително трудово възнаграждение за всеки час или част от него съгласно действащата нормативна уредба (за неприсъединени към КТД) или според договореното в КТД.

(2) Конкретният размер на това допълнително месечно трудово възнаграждение се уговаря в индивидуалния трудов договор, в допълнителното споразумение към него или в КТД.

БРУТНА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл.24 В brutната работна заплата се включват:

1. *основното трудово възнаграждение, уговорено в индивидуалния трудов договор;*
2. *допълнителните трудови възнаграждения, определени в Кодекса на труда, в Наредба за структурата и организацията на работната заплата, други нормативни актове, настоящите ВПРЗ, КТД.*
3. *допълнителните трудови възнаграждения, определени в индивидуалния трудов договор на работника или служителя*

РАЗДЕЛ IV

РЕД И НАЧИН ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ИНДИВИДУАЛНИТЕ РАБОТНИ ЗАПЛАТИ

ИНДИВИДУАЛЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

Чл.25 (1) Размерът на работната заплата на работниците и служителите се определя по взаимно съгласие на страните в индивидуалния трудов договор или в допълнително трудово споразумение.

(2) Размерът на работната заплата на работниците и служителите се определя в съответствие с принципите в настоящите ВПРЗ и КТД.



служителите;

2. постигнатите от работниците и служителите предварително дефинирани цели и задачи;

3. представянето на екипа, в който работи оценяваният работник/служител;

4. взаимодействието на работника/служителя с другите членове на екипа.

Чл.35 (1) В съответствие с оценката на трудовото представяне, реализирана по предходния член и финансовите резултати на предприятието, работодателят има право да изплаща на работниците и служителите допълнително възнаграждение (бонуси).

(2) Допълнителното възнаграждение по предходната алинея може да се изплаща тримесечно или на друг период.

(3) Размерът на допълнителното възнаграждение по настоящия член се определя по преценка на работодателя.

Чл.36 (1) Работодателят има право по своя преценка да изплаща инцидентни еднократни възнаграждения на работници и служители при изключително добро трудово представяне и постигнати значителни резултати.

(2) Размерът на възнаграждението по предходната алинея се определя по преценка на работодателя.

РАЗДЕЛ V

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Чл. 37. (Изм. - Заповед № 74 / 22.03.2021г., изм. 01.02.2024г.) Цялостният контрол за прилагането и спазването на ВПРЗ се възлага на Изпълнителен директор на дружеството.

Чл. 38. (доп. - Заповед № 74 / 22.03.2021г.) Вътрешните правила за работна заплата влизат в сила от 01.01.2011г. и действат до тяхната изрична отмяна от работодателя.

Чл. 39 (изм. - Заповед № 74 / 22.03.2021г.; изм. 01.02.2024г.) Изменения и допълнения: Протокол от 19.03.2015г. на КСС; Заповед № 74 / 22.03.2021г.; Протокол от 31.01.2024г. на КСС и Заповед № 4 / 01.02.2024г.

