

# ЦЕНТЪР ЗА СПЕШНА МЕДИЦИНСКА ПОМОЩ – ПЕРНИК

## ЗАПОВЕД

РД-01-90-1 / 22.11.2022г

На основание Наредба за структурата и организацията на Работната заплата, последно изменение ДВ. бр.66 от 24.07.2020г.

### УТВЪРЖДАВАМ:

**Вътрешни правила за работна заплата в ЦСМП – Перник.**

Утвърдените вътрешни правила да се разпечатат и предоставят на всички завеждащи филиали, а те да го сведат до знанието на всички работещи в ЦСМП – Перник срещу подпис.

**Д-Р ВАЛЕРИ СИМЕОНОВ**  
Директор на ЦСМП – гр. Перник



УТВЪРДИЛ ДИРЕКТОР:

Д-Р ВАЛЕРИ СИМОНОВ



## **ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА В ЦСМП - ПЕРНИК**

### **I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ ЗА ОРГАНИЗАЦИЯТА НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА**

Чл. 1. (1) Настоящите Вътрешни правила за работната заплата уреждат организацията на работната заплата на работещите по трудово правоотношение в ЦСМП - Перник и са изготвени в съответствие с Кодекса на труда, Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, както и всички нормативни актове, уреждащи въпроси, свързани с работната заплата и нейната организация.

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

Чл. 2. С настоящите правила се определят:

1. общите положения за организацията на работната заплата;
2. условията, реда и начините за формиране на средствата за работна заплата;
3. условията и реда за определяне и изменение на основните месечни заплати;
4. видовете, размерите и условията за получаване на допълнителните възнаграждения;
5. реда и начините за изчисляване на брутната месечна заплата;
6. ред и начин за изплащане на работната заплата.

Чл. 3. Системата за заплащане на труда е ПОВРЕМЕННА.

### **II. ОПРЕДЕЛЯНЕ И РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА**

Чл.4. Размерът на средствата за работна заплата на списъчния състав, се определя в рамките на средствата за работна заплата, утвърдени със заповед на Министъра на здравеопазването: В годишен размер, изплатените средства не трябва да надвишават утвърдените по бюджетната сметка на ЦСМП – Перник.

Чл. 5. Средствата за работна заплата за съответен период, се използват за определяне и изплащане на:

1. основни месечни заплати по трудов договор;
2. допълнителни и други трудови възнаграждения по Кодекса на труда и другите нормативни актове;
3. други допълнителни възнаграждения, уговорени в трудов договор или в тези Правила.

### **III. ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ОСНОВНИТЕ МЕСЕЧНИ ЗАПЛАТИ**

Чл. 6. (1) Индивидуалният размер на основната месечна заплата на работещите по трудово правоотношение при пълно работно време не може да бъде по-нисък от нормативно определения размер на месечната минимална работна заплата, определена за страната.

(2) Индивидуалните основни месечни заплати на работещите по трудово правоотношение се договарят между тях и работодателя.

Чл. 7. Измененията на основните месечни заплати се извършват:

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

#### **IV. ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ДОПЪЛНИТЕЛНИТЕ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ**

Чл. 8. Работещите по трудово правоотношение могат да получават допълнителни възнаграждения, както следва: за придобит трудов стаж и професионален опит, за работа в СМП, за МОЛ, за положен ношен труд, за работа през официалните празнични дни, за извънреден труд, допълнително материално стимулиране и награди.

(1) За придобит трудов стаж и професионален опит в размер на 1% от индивидуалната основна месечна заплата за всяка година трудов стаж признат по реда на Кодекса на труда за времето, през което работещият е работил и продължава да работи в предприятието, в т.ч. на различни работни места по специалността.

(2) Правата на новопостъпилите служители, с оглед размера на допълнителното възнаграждение за трудов стаж и професионален опит, се установяват след преценяване и определяне на продължителността на трудовия стаж, в съответствие с определените с настоящите ВПРЗ за същата, за сходна или със същия характер работа, длъжност или професия.

(3) Правото за получаване на ДОПЪЛНИТЕЛНО ТРУДОВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ за трудов стаж и професионален опит възниква при придобит трудов стаж и професионален опит, не по-малък от ЕДНА година.

(4) 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.

(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. Промяната се извършва с допълнително споразумение, на основание чл.119 от КТ.

#### **V. ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА БРУТНИТЕ МЕСЕЧНИ ЗАПЛАТИ**

Чл. 9. 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, съгласно Кодекса на труда и/или регламентирани в нормативни актове, и/или в тези Правила.

Чл. 10. (1) Среднодневният размер на основната заплата се изчислява като индивидуалната основна месечна заплата на лицето се раздели на броя на работните дни през съответния месец.

(2) Часовият размер на основната заплата се изчислява като среднодневната основна заплата за съответния месец се раздели на законоустановената продължителност на дневното работно време в часове.

Чл. 11. 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 в размер на 1% от индивидуалната основна месечна заплата за всяка година трудов стаж при условията, регламентирани в Раздел IV.

Чл. 12. За всеки отработен нощен час или за част от него между 22,00 ч. и 6,00 ч. на служителите се заплаща допълнително трудово възнаграждение за нощен труд в размер на 1,07 лв.

Чл. 13. За положен извънреден труд се заплаща увеличение в минималните размери по реда на чл. 262 от Кодекса на труда. Увеличението за положен извънреден труд се изчислява на базата на основната работна заплата и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер на работника или служителя по индивидуалния трудов договор.

Чл. 14. При подневно отчитане на работното време и при работа на смени, чиято нощна продължителност на работното време е по-малка от тази на дневното, трудовото възнаграждение, заработено по трудови норми, се увеличава с коефициент, равен на отношението между нормалната продължителност на дневното и нощното работно време.

Чл. 15. При сумирано изчисляване на работното време нощните часове се превръщат в дневни с коефициент, равен на отношението между нормалната продължителност на дневното и нощното работно време, установени за подневно отчитане на работното време за съответното работно място.

Чл. 16. При сумирано изчисляване на работното време трудовото възнаграждение, заработено по трудови норми, се увеличава с коефициент, равен на отношението между часовете, получени след превръщането на нощните часове в дневни, и действително отработените часове през месеца или установения друг период.

Чл.17. Периода на сумираното изчисляване на работното време в ЦСМП – Перник е:

-на 4 месеца

Чл. 18. В брутно трудово възнаграждение се включва и възнаграждението за платен годишен отпуск по чл. 177 от КТ и обезщетенията по КТ.

Чл.19. За работа в СМП на служителите се изплаща месечно допълнително възнаграждение, в размер както следва:

Лекари – 44лв;

Фелдшери, акушерки и медицински сестри – 44лв;

Шофьори и санитарни – 44лв;

Чл.20. Допълнителното възнаграждение за МОЛ се определя от Директора и се вписва в индивидуалния трудов договор на служителя.

Чл.21. Допълнително материално стимулиране се изплаща при наличие на икономия на фонд работна заплата, определено със Заповед на Директора.

Чл.22. Допълнително материално стимулиране получават служители, които имат най-малко 6 месеца трудов стаж в Центъра, като размерът се изчислява пропорционално на отработеното време през годината. Изключват се дните на продължителен болничен /над 1 месец/, неплатен отпуск и отпуск по майчинство, както и служители които имат наложено административно наказание, през годината.

Чл.23. Директора има право по своя преценка да определя допълнително възнаграждение, под формата на награда на служители постигнали изключително добро трудово представяне. Основанието и размерът на наградата се посочват в заповед.

Чл.24. Допълнителното възнаграждение на служителите от фонд СБКО.Размерът се изчислява пропорционално на отработеното време през годината.Изключват се дните на продължителен болничен /над 1 месец/,неплатен отпуск и отпуск по майчинство.

#### **VI. РЕД И НАЧИН ЗА ИЗПЛАЩАНЕ НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА**

Чл.25. Начинът за изплащане на работните заплати се заявява писмено с уведомление от служителя, представено пред работодателя.

Чл.26. При заявяване на безкасово изплащане на работната заплата служителът представя документ от обслужваща го банка за номера на сметката си.

Чл.27. Месечната заплата се изплаща на два пъти в месеца – авансова до 10 число и окончателно до 30 число на текущия месец, чрез преводи по банкова сметка на служителя.

Чл.28. Размерът на аванса се определя до 50 на сто от индивидуалната основна месечна заплата след приспадане на задължителните удържки.

**VII. С постановление №296 на Министерски съвет от 2022г. (обн.ДВ бр.79 от 2022г.) по бюджета на Министерство на здравеопазването е одобрен допълнителен разход за осигуряване на подкрепа за срок от три месеца на служителите на централите за спешна медицинска помощ, пряко ангажирани с дейности по предотвратяване разпространението на COVID-19 и други заразни болести с епидемичен потенциал на разпространение, (чл.1, ал.1 от ПМС 296/2022г.).**

#### **VIII. ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

§ 1. Настоящите Вътрешни правила са разработени на основание чл. 22 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, приета с ПМС № 4 / 17.01.2007 г.

§ 2. Настоящите правила се довеждат до знанието на всички служители.

§ 3. Настоящите правила са утвърдени от Директора на Центъра и влизат в сила от 22.11.2022 година.