



ТЕАТРАЛНО-МУЗИКАЛЕН ЦЕНТЪР

7200 Разград, Директор: ☎084-662317, факс:084-662319, e-mail: theaterrz @ abv bg
Гл .Счетоводител: ☎084-662 318, Организация и маркетинг: ☎084-661-232

ЗАПОВЕД

№92/16.07.2019г.

На основание чл. 6, т. 2.2 от Устройствен правилник на ТМЦ-Разград

УТВЪРЖДАВАМ

„Вътрешни правила

за организацията на работната заплата в ТМЦ-Разград”

считано от 01.08.2019г.

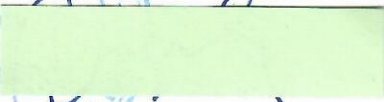
Екземпляр от настоящата заповед да се връчи по предназначение за сведение и изпълнение

ДИРЕКТОР



/Т. МАДОЛЕВ/

ТЕАТРАЛНО-МУЗИКАЛЕН ЦЕНТЪР - РАЗГРАД

Утвърждавам:
Директор: 
/Тодор Мадолев/

ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА

за работната заплата в
ТЕАТРАЛНО-МУЗИКАЛЕН ЦЕНТЪР – РАЗГРАД
гр. Разград – 2019 г.

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл.1. Настоящите правила уреждат реда и условията за определяне, изменения и изплащане на заплатите на работещите по трудови правоотношения, в съответствие с Кодекса на труда и нормативните актове, уреждащи въпросите свързани със заплатите в бюджетните организации и дейности.

Правилата се утвърждават, допълват и изменят от Директора на ТЕАТРАЛНО-МУЗИКАЛЕН ЦЕНТЪР – РАЗГРАД, в съответствие с: ПМС 67/2010г., променено с ПМС 129/ 26.06.2012г. и на Закон за държавния бюджет на Република България, и на основание чл. 23а от Закона за закрила и развитие на културата.

Чл. 2. С настоящите правила се определят:

т.1. Реда и начина за определяне размера и средствата на РЗ – общо за ТМЦ-РАЗГРАД.

т.2. Определяне на индивидуалната РЗ по трудов договор.

т.3. Определяне на добавките за условия на труд, както и размера на полагаемия се платен годишен отпуск.

т.4. Определяне на допълнителните трудови и други възнаграждения и обезщетения.

Чл.3 т.1 Основната цел на тези правила е чрез законосъобразна и справедлива организация на работната заплата да се мотивират служителите за ефективно изпълнение на служебните им задължения, постигане на целите и общата политика на културния институт за развитие, както и за общо подобряване ефективността от неговата дейност.

II. УСЛОВИЯ, РЕД И НАЧИНИ НА ФОРМИРАНЕ НА СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл.4. Директорът на ТМЦ-РАЗГРАД, прилага системата на делегираните бюджети, във връзка с разпоредбите на чл. 23 б от Закона за закрила и развитие на културата. Директорът определя числеността на персонала и индивидуалните възнаграждения на служителите и работниците, при спазване на нормите, определени в съответните нормативни актове, като изготвя и утвърждава щатно разписание на длъжностите на персонала /длъжностно щатно разписание/ и поименно разписание на длъжностите и работните заплати /поименно щатно разписание/.

Чл.5. Средствата от ФРЗ включват следните компоненти:

т.1. Основните трудови възнаграждения – основни месечни работни заплати на заетите по трудов договор;

т.2. Допълнителните трудови възнаграждения по Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, други нормативни актове, колективния трудов договор и/или определените с тези правила;

т.3. Парични награди през календарната година, при наличие на финансови възможности от центъра, за постигнати творчески резултати, при награди от фестивали и др.;

т.4. Основните възнаграждения и увеличеното заплащане за отработеното време при извънреден труд и/или за работа на официални празнични дни съгл. чл. 262 от КТ;

т.5. Възнагражденията за платен годишен отпуск или друг платен отпуск, заплащан от средствата за заплати;

т.6. Обезщетенията по Кодекса на труда в т.ч. договорени в индивидуалните договори на работниците и служителите;

т.7. Целевите награди и средствата, изплащани за Коледа или по друг повод, когато не са за сметка на социалните разходи.

III. УСЛОВИЯ И РЕД ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ОСНОВНИТЕ МЕСЕЧНИ ЗАПЛАТИ И ДОПЪЛНИТЕЛНИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл.6. Системата за заплащане на труда в ТМЦ - РАЗГРАД е повременна.

Чл.7. Основната работна заплата е възнаграждение за изпълнението на определените трудови задачи и задължения, присъщи на длъжността в съответствие с длъжностната характеристика и определените по силата на нормативен акт, вътрешен акт на центъра или от прекия ръководител срокове на изпълнение на отговорностите.

Чл.8. Индивидуалната РЗ включва елементи на колективния трудов договор, който се сключва с Директора.

т.1. Началната основна РЗ при нормална продължителност на работното време за длъжността се определя така, че брутното месечно възнаграждение на лицето да не бъде по-ниско от минималния осигурителен доход по основни икономически дейности и квалификационни групи професии.

т.2. Измененията на основните месечни заплати на работниците и служителите се извършват при:

- промяна с нормативен акт
- преназначаване на друга длъжност или поемане на допълнителни задължения
- в други случаи, предвидени в нормативен акт
- в други случаи, при спазване разпоредбите на чл.118, ал.3 и чл.119 от КТ

т.3. На ръководителя на ТМЦ - РАЗГРАД оценката за работа се извършва от висшестоящата организация – МК, която съгласно Министерска заповед спуска индивидуалната му основна РЗ.

т.4. Размерът на РЗ по индивидуалния трудов договор за всеки служител и работник се определя на индивидуално договаряне с Работодателя /директора/, като брутно месечно възнаграждение не може да бъде под утвърдения за съответната квалификационна група праг, съгласно Приложение № 1 към чл.9 ал.1 т.1 от ЗБДОО за 2019г. На основание чл. 23(1) на БКТД от 20.11.2018г, подписан от МК и синдикатите, при осигуряване на финансова възможност (по указания на МК), при установяване на началните месечни заплати по категории персонал да се въведат следните коефициенти при определянето им:

- (1) За длъжностите, изискващи висше образование, съгласно НКПД, степен бакалавър и/или магистър в бранш театър, както следва:
 - за актьор – МРЗ по коефициент 1,5;
 - за режисьор, сценограф, драматург, композитор – МРЗ по коефициент 1,8;
 - за ръководна длъжност в театъра (заместник директор) – МРЗ по коефициент 2,1;
- (2) За длъжностите, за които се изисква средно образование, съгласно НКПД в бранш театър, се въвежда коефициент 1,4;
- (3) За творческите длъжности, некласифицирани по-горе (концерт-майстор, солист-оркестрант, оркестрант), както следва:
 - концерт-майстор – МРЗ по коефициент 1,5;
 - солист-оркестрант – МРЗ по коефициент 1,45;
 - оркестрант – МРЗ по коефициент 1,42.
- (4) За длъжностите, заемани „по призвание“ в НКПД – МРЗ по коефициент 1,3;
- (5) За длъжностите, изискващи втора степен на професионална квалификация и/или завършен X-клас – МРЗ по коефициент 1,2;
- (6) За длъжностите без изискване за степен на професионална квалификация и образователно равнище – МРЗ по коефициент 1,1;

т.5. Допълнителните възнаграждения по Кодекса на труда за продължителна работа са ежемесечно в размер на 1,0 % за всяка година трудов стаж на основание чл.27 (1) от БКТД за служителите на ТМЦ - Разград, а за новоназначените правото на допълнително възнаграждение за продължителна работа възниква след 1 година трудов стаж, съгласно ПМС 175/2007г. За придобит трудов стаж и професионален опит се зачита:

- (1) придобитият в ТМЦ-Разград стаж;
- (2) придобитият в друго предприятие със същия или сходен предмет на дейност или характер на работата стаж;
- (3) придобитият в друго предприятие стаж на същата длъжност или по същата професия.
- (4) Условието, при които се зачита сходния предмет на дейност, 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

т.6. По предложение на Директори и с решение на Директорския съвет на Центъра всяка календарна година към 30.06. и 31.12., както и след усилен период и натоварване на колектива или на отделни негови членове, при добри художествени и финансови постижения, при наличие на финансови средства и целесъобразни икономии, част от тях се ползват текущо за изплащането на парични награди в размер до три месечни брутни заплати на отделно лице. Размерът и кои членове на колектива да бъдат премирани се определя индивидуално, по преценка на Директора и по предложение на членовете на ръководството на ТМЦ – Разград и на съюзните организации.

Индивидуални парични награди текущо или в края на календарната година, могат да се начисляват и изплащат допълнително при постигнати творчески и технически постижения.

Сумата, определена за парична награда се определя от Директора на центъра въз основа на оценката му за изпълнение на възложените задължения на всеки отделен член на колектива по утвърдени показатели и критерии за индивидуалното трудово изпълнение на служителите. За художествено-творческите професии се взема под внимание също: брой изиграни спектакли за периода (концерти), главна или второстепенна роля.

Лица, работили по-малко от един месец в театъра през годината или напуснали по време на изпитателен срок се лишават от парични награди. Лица, на които е изтекъл и не е подновен трудовия договор или са напуснали, не получават парични награди за предшестващия период.

т.7. Полагаемият годишен отпуск се ползва спрямо конкретния ангажимент на служителите в трудовия сезонен процес и размера му за отделните групи е определен от КТ и инструкцията за отпуските в културните институти.

т.8. Съгласно чл. 259 ал. 1 от КТ, когато работник или служител изпълнява длъжност или работа на отсъстващ работник или служител, той има право да ползва правата за тази длъжност или работа, включително и трудовото възнаграждение, ако това е по-благоприятно за него. Ако той изпълнява през това време и своята работа или длъжност, има право и на допълнително трудово възнаграждение. Всички условия се уговарят между страните по трудовото правоотношение.

т.9. За особено отговорно участие в художествено–творческия процес се прилагат целеви награди.

т.10. Съгл. чл.270 от КТ трудовото възнаграждение на работниците и служителите при КТ – Разград се изплаща безкасово до 30 число на месеца

т.11. Удръжки от трудовото възнаграждение на служителите:

(1) Съгл. чл. 272 от КТ без съгласието на работника или служителя не могат да се правят удръжки от трудовото му възнаграждение, освен за:

- надвзети суми вследствие на технически грешки
- данъци, които по специални закони могат да се удържат от трудовото възнаграждение
- осигурителни вноски, които са за сметка на работника или служителя, осигурен за всички осигурителни случаи
- запори, наложени по съдебен ред

(2) С изрично писмено съгласие, декларирано от служителя, могат да бъдат правени и други удръжки от трудовото му възнаграждение.

т.12. Положеният извънреден труд се заплаща с увеличение, съгл. чл.262 ал.1 от КТ, както следва:

(1) За служителите с нормиран работен ден:

- 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;

(2) За служителите с ненормиран работен ден, съгл. чл. 139а, ал. 7, работата над редовното работно време в работни дни се компенсира с допълнителен платен годишен отпуск, а работата в почивни и празнични дни - с увеличено възнаграждение за извънреден труд.

т. 13. Освен допълнителните възнаграждения, определени в ТМЦ - Разград и подзаконовите нормативни актове, на директора на ТМЦ - Разград могат да се изплащат и допълнителни трудови възнаграждения за постигнати резултати от труда. Предложение за размера на допълнителното възнаграждение на директора на ТМЦ - Разград се изготвя до Министъра на културата от главния счетоводител на центъра. Към предложението се прилагат:

- (1) Копие от утвърдените Вътрешни правила за РЗ на културния институт.
- (2) Копие от заповед за начислените допълнителни възнаграждения на персонала.
- (3) Декларация за обстоятелствата, че културният институт няма просрочени финансови задължения.

III. ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. Настоящите Вътрешни правила за организация на работната заплата, утвърдени със Зап. № 92/16.07.2019г., влизат в сила от 01.08.2019г. и отменят досега действащите.

§ 2. За допуснати нарушения на определените изисквания в настоящите Правила, виновните длъжностни лица носят дисциплинарна отговорност, ако не подлежат на по-тежко наказание.

§ 3. Настъпилите изменения през текущата година могат да бъдат правени по реда на тяхното приемане.

§ 4. за неуредените в тези Вътрешни правила за работна заплата въпроси се прилагат разпоредбите на действащата нормативна уредба.

§ 5. Настоящите правила се приемат на основание чл.22 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата / Обн. ДВ. бр.9 от 26 Януари 2007г., изм. ДВ. бр.56 от 10 Юли 2007г., изм. ДВ. бр.83 от 16 Октомври 2007г., изм. ДВ. бр.11 от 5 Февруари 2008г., изм. ДВ. бр.10 от 6 Февруари 2009г., изм. ДВ. бр.67 от 21 Август 2009г., изм. ДВ. бр.95 от 2 Декември 2011г., изм. ДВ. бр.106 от 30 Декември 2011г., изм. ДВ. бр.21 от 13 Март 2012г., доп. ДВ. бр.49 от 29 Юни 2012г./

ГЛ.СЧЕТОВОДИТЕЛ:


/Р. Радева/