

29ЛИДЛ България ЕООД & КО. КД
ул. 3 Март № 1, 2129, с. Равно поле
Тел: +359 2 8026 600 Факс +359 2 8026 610

Съгласувал:



Утвърдил :

/Любомир Хърсев – Управител Администрация/ / Милена Драгийска- Денчева - Управител /

ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА

Съгласно чл. 22 от Наредба за структурата и организацията на работната заплата /Обн. ДВ. бр.9 от 26 Януари 2007г. и изм. ДВ. бр.67 от 21 Август 2009г./

Версия 2.0
Дата 01.07.2010

Копие до: Всички

Изготвил: Петя Иванова – Ръководител направление Персонал

Съгласувал: Любомир Хърсев – Управител Администрация

Утвърдил: Милена Драгийска - Денчева - Управител

Промени в основните правилници, програми, инструкции и основните и оперативни процедури се правят от длъжностното лице в съответната сфера и се утвърждават от Управителя на Лидл България ЕООД КО.КД

Регистър на версиите и измененията

Версия	Изменение	Дата на утвърждаване	Хронология
1.0		23.02.2005	Първоначално издание на документа
2.0		01.07.2010	Настояща версия

ВАЖНО: Само електронните версии на документите се считат за актуални. Всеки служител, който ползва документ на хартиен носител е длъжен да провери актуалността на документа преди да го приложи.

Съдържа: 7 страници

Вътрешни правила за работната 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 Лидл България ЕООД & КО. КД, съгласно изискванията на Кодекса на труда, Наредбата за структурата и организацията на работната заплата и всички нормативни документи, регулиращи организацията на заплащането на труда.

(2) Правилникът се прилага при възникване, изменение и прекратяване на трудовото правоотношение, при договарянето на условията по трудовото правоотношение, както и при определяне и изчисляване на трудовите възнаграждения на служителите.

(3) ВТПР урежда видовете и минималните размери на допълнителните трудови възнаграждения, редът и начинът за определяне и изчисляване на трудовите възнаграждения на 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 неравносечно 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 изискванията, установени в Кодекса на труда.

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

(3) При промени в КТ или други нормативни актове, относими към настоящите ВПРЗ, работодателя е длъжен в срок до 30 работни дни от влизане в сила измененията да внесе необходимите промени във ВПРЗ.

Действие на ВПРЗ

Чл.4 Настоящите ВПРЗ са в сила от 01.07.2010.г. и действат за неопределен период от време / до изричната им отмяна от работодателя /.

Чл. 5 (1) Настоящите ВПРЗ се прилагат спрямо всички работници и служители, които са учредили индивидуално трудово правоотношение с Лидл България ЕООД & КО. КД, 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 **2(два) месеца** от тяхното приемане и изменение.

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

Раздел II

Структура и организация на работната заплата

Определяне и разпределение на средствата за работна заплата

Чл. 6 (1) Индивидуалната основна работната заплата се определят при сключване на трудовото правоотношение.

Ред и начин за изплащане на средствата за работна заплата

Чл.7 (1) Трудовите възнаграждения се изплащат до 15-то число на месеца, следващ месеца за който е положен трудът.

(2) Когато датата за изплащане се падне в почивни или празнични дни, заплатите се изплащат в последния възможен ден преди почивния или празничния ден.

(3) Индивидуалната работна заплата се изплаща по посочена от работника или служителя банкова сметка.

Чл. 8 Основната работна заплата се изплаща в пари.

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

Чл. 10 Допълнителните трудови възнаграждения се изплащат в пари или в натура.

Структура на работната заплата

Чл.11 Индивидуалната работна заплата на работниците и служителите се състои от:

1. Основно трудово възнаграждение;
2. Допълнителни трудови възнаграждения;
 - изплащани по силата на КТ
 - изплащани по силата на други нормативни актове;
 - изплащани по силата на настоящите ВПРЗ;
 - изплащани по силата на индивидуалния трудов договор

Основно трудово възнаграждение

Чл. 12 Основно 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.13 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. 14 (1) Основното трудово възнаграждение се определя на основата на оценка и степенуване на длъжността / длъжностните нива / и се уговаря в индивидуалния трудов договор между страните по трудовото правоотношение или в допълнителното споразумение към него.

(2) Размерът на основното трудово възнаграждение не може да бъде по-малък от минималната работна заплата, установена за страната.

(3) Основното трудово възнаграждение по индивидуалното трудово правоотношение се определя в съответствие със сключения договор.

Чл. 15 (1) Размерът на основното трудово възнаграждение се определя в съответствие със следните критерии:

- Сложност на труда;
- Отговорност на труда;
- Тежест на труда;
- Параметри на работната среда;

(2) Длъжността се идентифицира с наименование и се характеризира със специфични за тях трудови задължения и отговорности, определени в длъжностната характеристика.

Чл. 16 (1) Размерът на основното трудово възнаграждение се определя в зависимост от продължителността на работното време по индивидуалното трудово правоотношение.

Чл. 17 (1) **Допълнителни трудови възнаграждения**

Допълнителните трудови възнаграждения са:

- определените с Наредбата за структурата или организацията на работната заплата или с друг нормативен акт възнаграждения, които се изплащат задължително;
- договорените с настоящите Вътрешни правила за работна заплата и/или индивидуалния трудов договор възнаграждения, които се изплащат според договорените условия.

(2) Допълнителните трудови възнаграждения се предоставят в пари или в натура. Допълнителните трудови възнаграждения, предоставени в натура, не могат да включват спиртни напитки, увреждащи здравето наркотични вещества и тютюневи изделия.

Чл. 18 (1) Допълнителните трудови възнаграждения се уговарят по размер в индивидуалния трудов договор или в допълнително споразумение към него.

Видове допълнителни възнаграждения

Чл.19 (1) За положения извънреден труд се заплаща увеличение в минималните размери по реда на чл. 262 от Кодекса на труда, както следва:

- за работа през работните дни – 50 % увеличение;
- за работа през почивните дни – 75 % увеличение;
- за работа през празничните дни -100 % увеличение;
- за работа при сумирано отчитане на работното време - 50 % увеличение;

(2) Увеличението се изчислява на базата на основната работна заплата и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер на работника или служителя по индивидуалния трудов договор, освен ако е договорено друго.

Чл.20 (1) За работа през дните на официални празници на работниците и служителите се заплаща според уговореното, но не по-малко от удвоения размер на трудовото възнаграждение, определено с индивидуалния трудов договор- чл. 264 от КТ. Тази разпоредба се отнася за случаите, когато официалните празнични дни са включени в графика на работното време.

(2) Когато работата на официален празник е извън графика на работното време, тя представлява извънреден труд и отделно се заплаща и увеличението от не по-малко от 100 %, съгласно чл. 262, ал. 1, т. 3 от Кодекса на труда.

Чл.21 (1) За всеки отработен нощен час или за 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 не по-малък от 0,25 лв.

(2) За служителите, работещи при условията на 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.22 (1) За времето, през което работникът или служителят е на разположение на работодателя и се намира извън територията на предприятието на предварително уговорено място се заплаща допълнително трудово възнаграждение за всеки час или за част от него в размер не по-малък от 0,10 лв.

Чл.23 (1) За придобит трудов стаж и професионален опит на работник и служител се заплаща допълнително месечно трудово възнаграждение в размер на 0.6 % върху основната работна заплата, определена с индивидуалния трудов договор.

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

(3) За придобит трудов стаж и професионален опит се изплаща ежемесечно допълнително трудово възнаграждение в процент върху основната работна заплата по индивидуален трудов договор в размер на 0,6 % .

(4) Правото за получаване на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит имат работниците и служителите с придобит трудов стаж, не по-малък от 1 година.

(5) Допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит се изплаща за всяка година придобит трудов стаж.

(6) За работници и служители, които към момента на влизане в сила на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата са били в трудови правоотношения с „Лидл България ЕООД енд КО“КД, чието индивидуално трудово правоотношение е учредено преди 01.07.2007 г. и след тази дата продължава да съществува, за придобит трудов стаж и професионален опит се зачита:

1. Целият период натрупан от работника или служителя до 01.07.2007 г. при настоящия и при предходни работодатели, и признат за продължителна работа по смисъла на НДДТВ.

2. Натрупаният след 01.07.2007г. трудов стаж, през който работникът или служителят е работил в Лидл България ЕООД & КО. КД, включително и на различни длъжности с различни трудови функции.

(6) За работници и служители, назначени след 01.07.2007 г. при определяне на продължителността на трудовия стаж и професионалния опит се взема в предвид трудовия стаж, придобит в друго предприятие на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия.

(7) За същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия в предприятието се признава и тази от друго предприятие, като минималното задължително условие е работника или служителя да е работил най-малко три години в международна верига магазини за хранителни стоки тип дискаунтер (вид категория магазин на

самообслужване, който се нарежда по площ под супермаркетите и предлага ограничен асортимент и стоки предимно под собствени марки.

(8) Принципите и правилата на зачитане на сходния характер на изпълнявана длъжност или трудова функция по предходната алинея е право и компетентност на Ръководител направление Персонал в Лидл България ЕДДО & Ко.КД. Други юридически лица и държавни органи не могат да се намесват, да тълкуват или да дават указания и да променят определените условия.

(9) Трудовият стаж по предходната алинея се доказва с удостоверение за трудов стаж или трудова книжка и длъжностна характеристика издадени от предходните работодатели.

(10) Допълнителното трудово възнаграждение за придобит 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.

(11) Размерът на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит се изменя на период от една година придобит трудов стаж и професионален опит. Тази промяна се извършва от работодателя и се урежда със заповед на работодателя и/или допълнително споразумение по индивидуалното трудово правоотношение.

Чл.24(1) Работодателят изплаща и следните допълнителни възнаграждения по чл. 13, ал.1 т.2 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата:

- за всеки отработен час или час от него в секторите Плод и зеленчук и/или сектор Тико (камери за дъблоко замразяване), намиращи се на територията на складовото дружество, се изплаща допълнително възнаграждение в размер на 1,00 лв. за всеки отработен час. Действително отработените часове в съответния сектор се определят с присъствени списъци за всеки отделен служител.

Чл. 25 (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) Работодателят има право по своя преценка да изплаща допълнителни възнаграждения при постъпване на работа на даден служител с цел компенсиране за възможните загуби, понесени от Служителя с оглед прекратяване на предишните му трудови правоотношения и присъединяването му към предприятието на Работодателя.

Размерът на възнагражденията по предходните алинеи се определят по преценка на Работодателя.

Брутна работна заплата

Чл. 26(1) В брутната работна заплата се включват:

1. Основното трудово възнаграждение, уговорено в трудовия договор;
 2. Допълнителните трудови възнаграждения, определени в Кодекса на труда, в Наредба за структурата и организацията на работната заплата, други нормативни актове, настоящите ВПРЗ, колективния трудов договор;
 3. Допълнителните трудови възнаграждения, определени в индивидуалния трудов договор на работника или служителя.
-

РАЗДЕЛ III

РЕД И НАЧИН ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ИНДИВИДУАЛНИТЕ РАБОТНИ ЗАПЛАТИ

Индивидуален трудов договор

Чл. 27 (1) Размерът на работната заплата на работниците и служителите се определя по взаимно съгласие на страните в индивидуалния трудов договор или в допълнителното споразумение.

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

Промяна на длъжността

Чл. 28 При промяна на длъжността на работника или служителя се предлага основно трудово възнаграждение в размер на диапазона за съответното длъжностно ниво на ново заеманата длъжност.

РАЗДЕЛ IV

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Чл. 29 Цялостният контрол за прилагането и спазването на ВПРЗ се възлага на Ръководител направление Персонал

Чл. 30 ВПРЗ влизат в сила от 01.07.2010 г. и действат до тяхната изрична отмяна от Работодателя .
