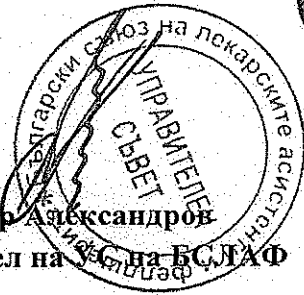




БЪЛГАРСКИ СЪЮЗ
НА ЛЕКАРСКИТЕ
АСИСТЕНТИ И
ФЕЛДШЕРИТЕ

Утвърдил,
Александър Александров
Председател на УС на БСЛАФ



ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА

Глава първа

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1 (1) Настоящите правила за работната заплата са изготвени по реда на чл. 22 от Наредба за структурата и организацията на работната заплата и се утвърждават от председателя на Управителния съвет на Българския съюз на лекарските асистенти и фелдшерите (БСЛАФ) в качеството му на работодател, съгласно разпоредбите на § 1, т. 1 от Кодекса на труда.

(2) След утвърждаване на Правилата за работната заплата от работодателя, Управителният съвет на БСЛАФ ги приема по реда на чл. 12, т. 9 от Устава на БСЛАФ.

(3) С настоящите правила за работната заплата, наричани за краткост "Правилата", се регламентират:

1. начинът за определяне размера на средствата за работна заплата в БСЛАФ;
2. редът и начините за определяне и изменение на основните месечни трудови възнаграждения на членовете на Управителния съвет и служителите в БСЛАФ;
3. редът и начините за определяне и изменение на основните месечни възнаграждения на членовете на Управителните съвети на териториалните органи, комисиите към териториалните органи и на служителите в териториалните органи на БСЛАФ;
4. редът и начините за определяне и изменение на допълнителните и други трудови възнаграждения на членовете на Управителния съвет, комисиите и Националния съвет по качеството, както и на служителите в БСЛАФ;
5. редът и начините за определяне и изменение на допълнителните и други трудови възнаграждения - членовете на Управителните съвети на териториалните органи, комисиите към териториалните органи и на служителите в териториалните органи на БСЛАФ;
6. редът и начините за определяне на размера на допълнително възнаграждение за постигнати резултати на служителите в БСЛАФ, чрез периодична оценка на индивидуалното им трудово изпълнение;



7. редът и начините за изчисляване на полагащите се индивидуални възнаграждения по договорите за управление и контрол на членовете на Управителния съвет, Националната комисия по професионална етика, Националната контролна комисия, Националния съвет по качеството и на членовете на Управителните съвети на териториалните органи, комисиите към териториалните органи на БСЛАФ.

Чл. 2 Правилата имат за цел:

1. конкретизиране на изискванията, установени със закони и подзаконови нормативни актове и разпоредби за организацията и заплащането на труда на служителите в БСЛАФ;
2. гарантиране на единен подход при заплащането на труда, основан на система на заплащане на индивидуалното възнаграждение, обвързана с резултатите от положения труд;
3. мотивиране на служителите за качествено и професионално изпълнение на трудовите им задължения и отговорности, конкретизирани в длъжностните им характеристики;

Чл. 3. Правилата се прилагат за членовете на Управителния съвет на БСЛАФ, членовете на Управителните съвети на териториалните органи на организацията (регионалните колегии), членовете на НКК, НКПЕ и НСК, членовете на Комисията по професионална етика и Контролната комисия на териториалните органи на БСЛАФ, както и за всички служители, намиращи се в трудови или приравнените към тях правоотношения с БСЛАФ.

Глава втора

ФОРМИРАНЕ И РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл. 4 (1) Размерът на трудовото възнаграждение се определя според времетраенето и характера на работата.

(2) Средствата за работна заплата в БСЛАФ се определят в рамките на утвърдените по бюджета на БСЛАФ разходи за персонал (заплати, други възнаграждения и задължителни осигурителни вноски).

Чл. 5 Формираните и утвърдените с бюджета средства за работна заплата се използват за изплащане на:

1. основни работни заплати;
2. допълнителни и други трудови възнаграждения;
3. възнаграждения за ползван платен отпуск;
4. средства за целеви награди, в случай че са гласувани такива от съответните органи по реда на Устава на БСЛАФ.

Глава трета



ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ОСНОВНИТЕ МЕСЕЧНИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 6 (1) Основната работна заплата е възнаграждение за изпълнението на определените трудови задачи, задължения и отговорности, присъщи за съответното работно място или длъжност и с оглед времетраенето на извършваната работа.

(2) Индивидуалният размер на основната месечна заплата на работещите по трудово правоотношение при пълно работно време не може да бъде по-нисък от нормативно определения минимален осигурителен праг по основни икономически дейности и класове професии на работната заплата за страната.

(3) Възнаграждението на председателя, заместник-председателя и на другите членове на БСЛАФ не може да е по-ниско от определеното с Решение на Конгреса по реда на чл. 46, ал. 2 от Устава на БСЛАФ.

(4) Основните месечни трудови възнаграждения за длъжностите, посочени в щатното разписание на организацията, се определят от председателя по негова инициатива, по предложение на член на Управителния съвет и/или главния секретар към датата на сключване на трудовото правоотношение със служителите, при спазване на утвърдените по бюджета на БСЛАФ разходи за персонал (заплати, други възнаграждения и задължителни осигурителни вноски).

(5) Индивидуалните размери на основните месечни работни заплати при пълно работно време не могат да бъдат по-ниски от минималните основни работни месечни заплати за съответната длъжност.

(6) Конкретните размери на индивидуалните месечни работни заплати се определят в границите на основната месечна заплата за съответната длъжност като се вземат предвид следните показатели:

1. сложност на задълженията на длъжността и носената отговорност;
2. професионални качества и опит;
3. придобита образователно квалификационна степен и допълнителна квалификация;

(7) Индивидуалните основни месечни заплати на служителите работещи на непълно работно време се определят пропорционално на законоустановеното работно време за съответната длъжност.

(8) Конкретните размери на индивидуалните месечни работни заплати се договарят и определят с индивидуалните трудови договори и допълнителни споразумения към трудовия договор. Председателят може едностранно, със заповед, да увеличава трудовите възнаграждения на служителите в рамките на утвърдените средства за работни заплати, формирани по реда на чл. 4, ал. 2 от настоящите Вътрешни правила за работната заплата.

(9) Промяна на индивидуалната основна месечна заплата през годината се допуска и при:



1. промяна на длъжността и преназначаване на друга длъжност;
2. промяна в обема на изпълняваната работа;
3. след изтичане на срока за изпитване по чл. 70, ал. 1 от Кодекса на труда;
4. завръщане на майки от отпуск за бременност и раждане или за отглеждане на дете или на служител, ползвал отпуск за отглеждане на дете по чл. 167а от Кодекса на труда при спазване на Закона за защита от дискриминация;
5. при завръщане от отпуск или от командировка с продължителност повече от 1 година или при възстановяване на уволнен служител;

(10) Предложението за промяна в случаите на т. 2, 3, 4 и 5 по предходната алинея се прави от работодателя (председателят на Управителния съвет) ресорния член на Управителния съвет и/или главния секретар на БСЛАФ.

(11) Скалата на основните заплати се актуализира в съответствие с нарастването на средствата за заплати с повече от 20 (двадесет) на сто за страната или в случай, че това е предвидено в бюджета на БСЛАФ за съответната календарна година, както и при структурни и други промени.

(12) В случаите по ал. 11 председателят на Управителния съвет на БСЛАФ може със заповед да увеличи с конкретен процент индивидуалните основни месечни заплати.

(13) За незаета длъжност се предвижда и залага в Бюджета на организацията средната основна месечна заплата и допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж професионален опит в прогнозиран размер 10 % (десет на сто) от основна месечна заплата.

Глава четвърта

ДОПЪЛНИТЕЛНИ И ДРУГИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 7 (1) Допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит се изчислява в процент – по 0.6 % (нула цяло и шест на сто) от размера на индивидуалната основна месечна работна заплата за всяка година признат трудов стаж и професионален опит.

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

(3) При първоначалното определяне продължителността на трудовия стаж и професионалния опит, за който се изплаща допълнително трудово възнаграждение, се зачита за такъв и придобитият трудов стаж в друга организация, предприятие по трудово правоотношение или на държавна служба на същата или сходна по характер работа, длъжност или професия.

(4) За придобит трудов стаж и професионален опит се зачита и:



възнаграждение, съгласно чл. 11 от Наредба за структурата и организацията на работната заплата в размер на:

1. за "доктор"-7,67 евро;
2. за "доктор на науките"-25,56 евро.

(2) При наличие на повече от едно от основанията по предходната алинея, лицето има право на допълнителното възнаграждение с по-благоприятен размер.

Чл. 9. (1) За положения извънреден труд се заплаща увеличение в минималните размери по реда на чл. 262 от Кодекса на труда. Увеличението се изчислява на базата на основната работна заплата и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер на служителя по индивидуалния трудов договор.

(2) 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 0,15 на сто от минималната работна заплата, установена за страната, но не по-малко от 0,51 евро.

Чл. 10. (1) 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.

(2) 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.

(3) 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. Естеството на работа в организацията не предполага работа на

Чл. 11 За времето, през което работникът или служителят е на разположение на работодателя и се намира извън територията на предприятието в място, уговорено между тях, се заплаща допълнително трудово възнаграждение за всеки час или за част от него в размер не по-малък от 0,05 евро.

Глава пета:

ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА ПОЛАГАЩИТЕ СЕ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 12. (1) Месечната основна работна заплата се изчислява в съответствие с прилаганите системи за заплащане и уговореното в индивидуалния трудов договор.

(2) При изчисляване на brutната работна заплата на работниците и служителите се включват:



1. времето, през което без трудово правоотношение лицата са упражнявали трудова дейност и/или професия, която е същата или сходна с работата по сключения трудов договор, и са били задължително осигурени за общо заболяване и майчинство, инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт, трудова злополука и професионална болест и безработица или за инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт, общо заболяване и майчинство;

2. В случаите, в които за назначаване и/или заемане на дадена длъжност се изисква професионална квалификация, удостоверена с диплома за придобито образование и образователно-квалификационна степен по регулираните професии в конкретна професионална област се зачита общия трудов стаж и професионален опит, придобит в дадената професията.

3. трудовият стаж, придобит в друга държава членка, на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия от работници или служители, които са български граждани или граждани на някоя от държавите членки, както и членовете на техните семейства, и зачетен като такъв съгласно законодателството на съответните държави;

4. времето, през което без трудово правоотношение българските граждани или гражданите на държава членка, както и членовете на техните семейства са упражнявали трудова дейност и/или професия на територията на държавите членки, която е същата или сходна с работата по сключения трудов договор в Република България, и са били задължително осигурени за общо заболяване и майчинство, инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт, трудова злополука и професионална болест и безработица или за инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт, общо заболяване и майчинство, съгласно законодателството на съответните държави.

(5) Правото за получаване на допълнително възнаграждение за трудов стаж и професионален опит възниква след навършване на 1 (една) година трудов стаж и професионален опит;

(6) Размерът на допълнителното възнаграждение за трудов стаж и професионален опит се изменя автоматично на период от една година придобит трудов стаж и професионален опит, считано от първо число на месеца, следващ този, през който се навършва годината.

(7) Допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит се заплаща месечно пропорционално на 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.

(8) Допълнителното възнаграждение за трудов стаж и професионален опит не се начислява за минало време, когато документите, удостоверяващи времето, което се зачита за трудов стаж и професионален опит не са представени по вина на служителя.

Чл. 8. (1) За образователна и научна степен „доктор” или за научна степен „доктор на науките”, свързана с изпълняваната работа, се заплаща допълнително месечно трудово



възнаграждение за последния календарен месец, предхождащ ползването на отпуска, през който работникът или служителят е отработил най-малко 10 дни, се раздели на броя на отработените дни през този месец. Среднодневното брутно трудово възнаграждение по чл. 177, ал. 2 от Кодекса на труда се установява, като уговореното в трудовия договор основно и допълнителни трудови възнаграждения с постоянен характер се раздели на средномесечния брой работни дни през съответната календарна година.

(2) При определен месечен размер на трудовото възнаграждение установеното по предходната ал. 1, изречение първо среднодневно брутно трудово възнаграждение се коригира с коефициент, получен от отношението на броя на работните дни на месеца, приет за база, и броя на работните дни на съответния месец, през който се ползва отпускът.

(3) При сумирано изчисляване на работното време броят на отработените дни се установява, като отработените часове през месеца след превръщането на нощните часове в дневни се разделят на дневната продължителност на работното време, установена за работното място при подневно отчитане на работното време.

(4) При сумирано изчисляване на работното време броят на отработените дни се изравняват с нормата в рамките на период от 4 месеца.

Чл. 15 (1) Когато служителят не е отработил пълен работен месец, брутно трудово възнаграждение по чл. 228 от Кодекса на труда се определя, като полученото среднодневно брутно трудово възнаграждение се умножи по броя на работните дни за същия месец.

(2) Размерът на среднодневното брутно трудово възнаграждение при изчисляване на платения годишен отпуск и обезщетенията по Кодекса на труда при пълен работен ден не може да бъде по-малък от този, който се изчислява при възникване на съответното основание от размера на установената за страната минимална работна заплата.

Чл. 16 В брутно трудово възнаграждение извън случаите по чл. 177 и чл. 228 от Кодекса на труда се включват основното трудово възнаграждение и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер, определени с индивидуалния трудов договор, доколкото друго не е предвидено в Кодекса на труда.

Глава шеста

ИЗПЛАЩАНЕ НА ИНДИВИДУАЛНАТА МЕСЕЧНА БРУТНА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл. 17. (1) Индивидуалните трудови възнаграждения БСЛАФ се изплащат от 1-во до 10-ти число на месец, следващ месеца, за който се дължат.

(2) В случай на възникнала необходимост е допустимо да се извършва авансово изплащане на част от трудовото възнаграждение по желание на служителя, на база предварителна писмена заявка.

(3) Размерът на аванса се определя до 30 % (тридесет на сто) от нетната месечна заплата на служителя.



1. основната работна заплата;
2. възнаграждението над основната работна заплата, определено според прилаганите системи за заплащане на труда;
3. допълнителните трудови възнаграждения, определени по реда на наредбата, както и възнаграждението, изплатено по реда на чл. 259 от Кодекса на труда;
4. възнаграждението по реда на чл. 266, ал. 1 от Кодекса на труда;
5. възнаграждението при престой или поради производствена необходимост, изплатено по реда на чл. 267, ал. 1 и 3 от Кодекса на труда;
6. възнаграждението по реда на чл. 268, ал. 2 и 3 от Кодекса на труда;
7. възнаграждението за платен годишен отпуск.

(3) Изчисляването на брутна работна заплата се извършва месечно или на по-кратки периоди, уговорени с индивидуален трудов договор или определени с вътрешен акт на работодателя.

Чл. 13. (1) В брутно трудово възнаграждение за определяне на възнаграждението за платен годишен отпуск по чл. 177 от Кодекса на труда или на обезщетенията по чл. 228 от Кодекса на труда се включват:

1. основната работна заплата за отработеното време;
2. възнаграждението над основната работна заплата, определено според прилаганите системи за заплащане на труда;
3. допълнителните трудови възнаграждения, определени с наредбата, с друг нормативен акт, с колективен или с индивидуален трудов договор или с вътрешен акт на работодателя, които имат постоянен характер;
4. допълнителното трудово възнаграждение при вътрешно заместване по чл. 259 от Кодекса на труда;
5. възнаграждението по реда на чл. 266, ал. 1 от Кодекса на труда;
6. възнаграждението, за платено при престой или поради производствена необходимост, по чл. 267, ал. 1 и 3 от Кодекса на труда;
7. възнаграждението по реда на чл. 268, ал. 2 и 3 от Кодекса на труда.

(2) В брутно трудово възнаграждение за определяне на възнаграждението за платен годишен отпуск по чл. 177 от Кодекса на труда се включва съответната пропорционална част от допълнителните периодични или годишни възнаграждения, изплатени след ползването на платения отпуск, като за целта се преизчисляват изплатените възнаграждения за платен отпуск.

Чл. 14. (1) Среднодневното брутно трудово възнаграждение по чл. 177, ал. 1 от Кодекса на труда се установява, като начисленото при същия работодател брутно трудово



(4) На всеки служител се издава извлечение от разплащателните ведомости – фиш за размера на начислената месечна заплата и нейните елементи, направените удръжки и предадените или преведените суми по банковата му сметка.

Глава седма

ОСОБЕНИ ПРАВИЛА ЗА ТЕРИТОРИАЛНИТЕ ПОДЕЛЕНИЯ НА БСЛАФ

Чл. 18 (1) Управителните съвети на регионалните колегии - териториални органи на организацията, определят месечното възнаграждение на членовете на ръководните органи на база определен от Общото събрание общ размер на разхода за възнаграждения в Регионалните колегии, на основание чл. 25, ал. 1 от Устава на БСЛАФ.

(2) Възнаграждението по ал. 1 се определя като брутно месечното възнаграждение на заемашите изборни длъжности в регионалната колегия.

(3) Председателят на регионалната колегия и членовете на Управителните съвети имат право да ползват платен годишен отпуск, в размер и при условията на ПВТР на организацията, както и право на възнаграждение за ползван платен отпуск.

(4) По смисъла на Закона за доходите на физически лица (ЗДДФЛ), (§ 1, т. 26 б. д. от ЗДДФЛ), получаващите доходи от длъжности, които са изборни, са приравнени на трудови. Възнагражденията не се намаляват с разходите за дейността и се изплащат по ведомост.

(5) Възнагражденията за дейността на изборна длъжност са с постоянен характер.

(6) Размерът на определените брутни възнаграждения се уговарят в договорите за възлагане на управление, подписани по реда на ПВТР.

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§1. Правилата са разработени въз основа и в съответствие с действащото законодателство и се приемат, изменят и допълват със заповед на работодателя и се приемат от Управителния съвет на БСЛАФ. Те са част от цялостната система за управление на човешките ресурси в организацията.

§2. Вътрешните правила за работната заплата са утвърдени на със Заповед № 137/11.03.2026г. и приети на заседание на Управителния съвет на БСЛАФ с Протокол от 20.03.2026 г.

§3. Контролът по изпълнението на настоящите Правила се осъществява от Главния секретар на БСЛАФ.

§4. Вътрешните правила за работната заплата се приемат на основание Кодекса на труда, Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, Устава на БСЛАФ, Правила за набиране и разходване на средствата на Българския съюз на лекарските асистенти и фелдшерите и др. нормативни актове по приложение.