ОБЩИНА ЗЛАТАРИЦА

ОБЛАСТ ВЕЛИКО ТЪРНОВО

З А П О В Е Д

№ РД-12-591/22.12.2020 г.

На основание чл. 44, ал. 2 от Закона за местното самоуправление и местната администрация, чл. 7, ал. 1, т. 11 от Закона за финансовото управление и контрол в публичния сектор и чл. 21, ал. 1 от Закона за публичните финанси

УТВЪРЖДАВАМ:

Актуализирани вътрешни правила, както следва:

1. Вътрешни правила за изграждане и функциониране на системите за финансово управление и контрол.
2. Вътрешни правила за организация на бюджетния процес в Община Златарица.
3. Вътрешни правила за заплатите в община Златарица /Държавни служители и служители по чл. 107а от Кодекса на труда/.
4. Вътрешни правила за организационните процедури по командироването на ръководители и служители от община Златарица в страната и чужбина.

Настоящата заповед да се сведе до знанието на Управителя на ВРБ „ЗСУ и ДД“, секретаря на общината и директори на дирекции „Обща администрация“ и „Специализирана администрация“ за сведение и изпълнение.

Контрол по изпълнението на заповедта ще упражнявам лично.

МИХАИЛ ГАНЕВ (п)
Кмет на Община Златарица

ОБЩИНА ЗЛАТАРИЦА
ОБЛАСТ ВЕЛИКО ТЪРНОВО

УТВЪРЖДАВАМ:
МИХАИЛ ГАНЕВ
КМЕТ НА ОБЩИНА ЗЛАТАРИЦА

ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА ЗАПЛАТИТЕ В ОБЩИНА ЗЛАТАРИЦА

/Държавни служители и служители по чл. 107а от Кодекса на труда/

ГЛАВА ПЪРВА
ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. Настоящите Вътрешни правила за заплатите, наричани по-нататък "правилата", уреждат правилата за определяне, изменение и изплащане на заплатите на служителите по служебно и трудово правоотношение по чл. 107а от КТ за делегираната от държавата дейност „Общинска администрация“ /включително допълнително приета численост финансирана с местни приходи/ в Община Златарица в съответствие със Закона за държавния служител, Кодекса на труда, Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация, приета с ПМС № 129 от 26 юни 2012 г., Класификатора на длъжностите в администрацията, Наредбата за прилагане на Класификатора на длъжностите в администрацията, Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация, приети с ПМС № 129 от 26 юни 2012 г. и изменения както и всички нормативни актове, уреждащи въпроси, свързани с работната заплата и нейната организация в бюджетните организации и дейности.

Чл. 2. (1) С настоящите правила се определят:

1. условията, реда и начините за формиране на разходите за заплати, които изплаща общината на администрацията;
2. реда и начина за начисляване на брутната месечна заплата;
3. условията и реда за определяне и изменение на основните месечни заплати;
4. видовете и размерите на допълнителните възнаграждения и условията за тяхното получаване;

(2) Основната цел на правилата е чрез законосъобразна и справедлива организация на работната заплата да се мотивират служителите за ефективно изпълнение на функциите на общинската администрация, постигане на организационните цели и приоритети, целите и приоритетите на структурните звена и на служителите, както и за общо подобряване ефективността, ефикасността и икономичността от дейността на общинска администрация.

Чл. 3. Правилата се утвърждават, допълват и изменят от кмета на Община Златарица.

ГЛАВА ВТОРА
БРУТНА ЗАПЛАТА

Чл. 4. Брутната заплата се състои от основна заплата и допълнителни възнаграждения.

Чл. 5. (1) Индивидуалните брутни месечни заплати на служителите в делегираната от държавата дейност „Общинска администрация“ /включително допълнително приета численост финансирана с местни приходи/ се определят в рамките на утвърдените разходи за персонал (заплати, възнаграждения и задължителни осигурителни вноски на лицата по трудови, извънтрудови и служебни правоотношения) по бюджета на Община Златарица.

(2) В допълнение към средствата по ал. 1 се вземат предвид и средствата за възнаграждения и задължителни осигурителни вноски с източник техническите помощи на съответните оперативни програми, финансирани от Европейските структурни и инвестиционни фондове.

Чл. 6. (1) Разходите за основни заплати на държавните служители и на служителите по чл. 107а от Кодекса на труда и дължимите за тях осигурителни вноски за сметка на осигурителя са в размер не по-малък от 70 на сто от разходите за персонал.

(2) Когато индивидуалните брутни месечни заплати на служителите или част от тях и съответно дължимите осигурителни вноски за сметка на осигурителя се осигуряват по реда на чл. 5, ал. 2 от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация, респ. от източниците по чл. 5, ал. 2 от правилата, те не се включват в разходите по ал. 1.

(3) Икономията на разходите за заплати, възнаграждения и задължителни осигурителни вноски може да се използва по реда, предвиден в закона за държавния бюджет за съответната година.

Чл. 7. (1) Брутните месечни заплати на служителите се начисляват въз основа на представени на ст. специалист „Човешки ресурси“ (ЧР) не по-късно от 25-то число на текущия месец, издадени вътрешни актове (трудови договори или допълнителни споразумения, заповеди за назначаване или преназначаване, заповеди за ползване на платен отпуск, заповеди за прекратяване на трудово или служебно правоотношение) и болнични листове за временна неработоспособност.

(2) Служител, на които е издаден болничен лист за ползване на отпуск поради временна неработоспособност е длъжен да представи същия или да уведоми работодателя/органа по назначаването/ до два работни дни от издаването му.

(3) Издадените вътрешни актове по ал. 1 и болничните листове за временна неработоспособност се представят на директор на дирекция „Обща администрация“ от ст. специалист ЧР. Директорът на дирекция „Обща администрация“ предава документите на специалист „Труд и работна заплата“ (ТРЗ) за начисляване на заплатите.

Чл. 8. Брутните месечни заплати на служителите се изплащат еднократно до 29 число на текущия месец, чрез превод по банкова сметка на служителя.

ГЛАВА ТРЕТА
ОСНОВНА МЕСЕЧНА ЗАПЛАТА

Чл. 9. (1) Индивидуалните основни месечни заплати се определят по нива и степени съгласно действащата нормативна уредба.

(2) Нивата на основните месечни заплати се определят въз основа на длъжностните нива в Класификатора на длъжностите в администрацията (КДА).

Чл. 10. (1) Индивидуалните основни месечни заплати на служителите на пълно работно време се определят в рамките на минималния и максималния размер на основната месечна заплата за съответното ниво и степен на основната месечна заплата по Приложение № 1 към Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация.

(2) Индивидуалните основни месечни заплати на служителите на непълно работно време се определят пропорционално на законоустановеното работно време.

Чл. 11. (1) Индивидуалните основни месечни заплати на служителите, които постъпват за първи път в администрацията на Община Златарица и притежават определения с Класификатора на длъжностите в администрацията минимален професионален опит, се определят в рамките на степен 1 от нивото на основната месечна заплата за длъжността.

(2) Конкретните размери на индивидуалните основни месечни заплати на служителите по ал. 1 се определят до средния размер на основните месечни заплати на служителите в степен 1 на съответното ниво на основните месечни заплати съгласно приложение № 1 към Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация или до средния размер на основните месечни заплати на служителите на съответното ниво на основните месечни заплати в администрацията или звеното, като се отчита притежаваната от тях квалификация и професионалния опит.

(3) В рамките на разходите по чл. 5 и при спазване изискванията на чл. 11 кметът на общината с цел привличане и задържане на служители може да определи по-висок от определения по реда на ал. 1 размер, по негова инициатива или въз основа на мотивирано писмено предложение на секретаря на общината или директора на дирекция „Обща администрация“ като се отчита притежаваната квалификация, професионалния опит и достигнатите размери на основните заплати в общинска администрация или звеното.

Чл. 12. (1**)** Индивидуалните основни месечни заплати на служителите, които постъпват за първи път в администрацията на Община Златарица и имат професионален опит, надвишаващ минималния за длъжността, се определят, както следва:

1. при професионален опит, надвишаващ минималния за длъжността с до 1 година – в рамките на степен 1 на нивото на основната месечна заплата за длъжността;

2. при професионален опит, надвишаващ минималния за длъжността с от 1 до 7 години – в рамките на степен 2 на нивото на основната месечна заплата за длъжността;
3. при професионален опит, надвишаващ минималния за длъжността с над 7 години – в рамките на степен 3 на нивото на основната месечна заплата за длъжността.

(2) Конкретните размери на индивидуалните основни месечни заплати на служителите по ал. 1 се определят до средния размер на основните месечни заплати на служителите в съответното ниво и степен на основните месечни заплати съгласно приложение № 1 към Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация или средния размер на основните месечни заплати на служителите на съответното ниво на основните месечни заплати в общинска администрация или звеното, като се отчита притежаваната от тях квалификация и професионалния опит.

(3) В рамките на разходите по чл. 5 и при спазване изискванията на чл. 11 кметът на общината с цел привличане и задържане на служители може да определи по-висок от определения по реда на ал. 1 размер, по негова инициатива или въз основа на мотивирано писмено предложение на секретаря на общината или директора на дирекция „Обща администрация“ като се отчита притежаваната квалификация, професионалния опит и достигнатите размери на основните заплати в общинска администрация или звеното.

Чл. 13. За незаетите длъжности се резервират средства за основни заплати в размер на средната основна месечна заплата за степен 1 на съответното ниво съгласно приложение № 1 към Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация.

Чл. 14. (1**)** Индивидуалната основна месечна заплата може да се увеличава в следните случаи:

1. когато служителят получи годишна оценка на изпълнението на длъжността, не по-ниска от „Изпълнението отговаря не напълно на изискванията“;

2. при завръщане от отпуск за бременност, раждане и осиновяване или за отглеждане на дете по чл. 163, 164, 164а и 164б от Кодекса на труда;

3. след изтичане на срока за изпитване;

4. при завръщане от отпуск или от командировка с продължителност повече от една година или при възстановяване на уволнен служител;

5. при завръщане на служител, изпратен в друга административна структура по реда на чл. 81б от Закона за държавния служител;

6. при преназначаване на друга длъжност в по-високо ниво на основната месечна заплата.

(2) Увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати се извършват в рамките на разходите за заплати в делегираната от държавата дейност „Общинска администрация“ /включително допълнително приета численост финансирана с местни приходи/ по бюджета на Община Златарица , определени по реда на чл. 5, при спазване изискванията на чл. 11.

(3) Ако след увеличаване на индивидуалната основна месечна заплата на основанията по ал. 1, т. 1– 5 размерът й надхвърли максималния размер за определената степен за съответното длъжностно ниво, на служителя се определя и по-висока степен на основната месечна заплата, чийто максимален размер е по-висок от увеличената му индивидуална основна месечна заплата, с изключение на служителите, чиито заплати са определени в степен 4 на съответното длъжностно ниво.

Чл. 15. (1) Индивидуалната основна месечна заплата на служителя може да се увеличава въз основа на последната годишна оценка на изпълнението на длъжността с изключение на случаите, когато годишната оценка е „Неприемливо изпълнение“.

(2) Максимално допустимото увеличение по ал. 1 е, както следва:

1. при годишна оценка на изпълнението „Изпълнението отговаря не напълно на изискванията“ – до 2 на сто;

2. при годишна оценка на изпълнението „Изпълнението отговаря напълно на изискванията“ – до 10 на сто;

3. при годишна оценка на изпълнението „Изпълнението надвишава изискванията“ – до 15 на сто;

4. при годишна оценка на изпълнението „Изключително изпълнение“ – до 20 на сто.

Чл. 16. (1) При определяне на увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати въз основа на годишната оценка по чл. 15 се спазват следните изисквания:

1. увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати се извършват за всички служители на общинската администрация, включително за служителите, командировани по реда на чл. 86а от Закона за държавния служител;

2. на служителите в едно административно звено с по-високи годишни оценки на изпълнението на длъжността се определя по-високо процентно увеличение на индивидуалната основна месечна заплата;

3. на служителите в едно административно звено с еднакви годишни оценки на изпълнението на длъжността се определя еднакво процентно увеличение на индивидуалната основна месечна заплата;

4. кметът на общината определя на административните звена лимити за увеличение на индивидуалните основни месечни заплати, изчислени с еднакъв процент от сумата на индивидуалните основни месечни заплати на служителите от съответното звено, определени преди увеличението;

5. точка 4 не се прилага за секретаря на общината и за служители, които по изискванията на закон не са включени в структурни звена;

6. увеличението на индивидуалната основна месечна заплата на отделен служител се изчислява като индивидуалният му коефициент за разпределение се умножи по стойността на единица индивидуален коефициент за разпределение в звеното;

7. индивидуалният коефициент за разпределение на служителя се изчислява като размерът на индивидуалната му основна месечна заплата преди увеличението се умножи по коефициент, съответстващ на годишната оценка на изпълнението на длъжността;

8. коефициентите, съответстващи на годишните оценки на изпълнението на длъжността са следните:

а) при годишна оценка на изпълнението „Изпълнението отговаря не напълно на изискванията“ – коефициент 2;

б) при годишна оценка на изпълнението „Изпълнението отговаря напълно на изискванията“ – коефициент 10;

в) при годишна оценка на изпълнението „Изпълнението надвишава изискванията“ – коефициент 15;

г) при годишна оценка на изпълнението „Изключително изпълнение” – коефициент 20;

9. стойността на единица индивидуален коефициент за разпределение в звеното се изчислява като определената по реда на т. 4 сума за увеличение на индивидуалните основни месечни заплати на звеното се раздели на сумата от индивидуалните коефициенти на служителите в него;

10. Изчисленията се извършват от дирекция „Обща администрация“;

11. Новите размери на индивидуалните основни месечни заплати се закръглят с точност до един лев.

(2) Въз основа на предложените размери /изчисленията по т. 6/ се изготвя проект на заповед, който се представя на кмета на общината след съгласуване с директора на дирекция „Обща администрация“ и секретаря на общината.

Чл. 17. Размерите на индивидуалните основни месечни заплати в случаите по чл. 14, ал. 1, т. 2 може да се увеличават при спазване изискванията на Закона за защита от дискриминация, ако по време на ползването на отпуска по чл. 163, 164, 164а и 164б от Кодекса на труда индивидуалните основни месечни заплати в администрацията са били увеличавани на основание чл. 14, ал. 1, т. 1. В този случай увеличението може да се извърши при завръщането от отпуск, както и през следващата година, ако служителят не е получил годишна оценка на изпълнението на длъжността за годината на завръщането поради ползването на отпуска.

Чл. 18. Размерите на индивидуалните основни месечни заплати в случаите по чл. 14, ал. 1, т. 3 може да се увеличават до 10 на сто, с изключение на случаите, когато размерът на индивидуалната основна месечна заплата на служителя вече е увеличаван въз основа на последната получена годишна оценка на изпълнението на длъжността. Увеличението в този случай не може да надхвърля средния процент на увеличение в съответното структурно звено.

Чл. 19. (1) Размерите на индивидуалните основни месечни заплати в случаите по чл. 14, ал. 1, т. 4 може да се увеличават при спазване изискванията на Закона за защита от дискриминация.

(2) При определянето на размера на увеличението в случаите по чл. 14, ал. 1, т. 5 се отчита получената в приемащата администрация годишна оценка за изпълнението на длъжността, като се прилага съответно чл. 15.

Чл. 20. (1) Размерът на индивидуалната основна месечна заплата на служител, преназначен на друга длъжност в по-високо ниво на основната месечна заплата, може да се увеличава в рамките на степен на по-високото ниво, определена по реда на чл. 9, или в рамките на най-ниската степен на по-високото ниво, чийто максимален размер на основната месечна заплата е по-висок от индивидуалната основна месечна заплата на служителя, ако е по-благоприятно за него.

(2) Конкретните размери на индивидуалните основни месечни заплати на служителите по ал. 1 се определят при съответно прилагане на чл. 11, ал. 2 и 3 и чл. 12, ал. 2 и 3.

Чл. 21. Увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати се извършват със заповед на кмета на общината, издадена в тримесечен срок след настъпване на обстоятелство/а, даващо/и възможност за извършване на увеличението, като в случаите по чл. 14, ал. 3 в заповедта се посочва и новата степен на основната месечна заплата в съответното ниво, а в случаите по чл. 20, ал. 1 – новите ниво и степен на основната месечна заплата.

ГЛАВА ЧЕТВЪРТА
ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 22. Допълнителните възнаграждения са:

1. допълнително възнаграждение за нощен труд;
2. допълнително възнаграждение за извънреден труд;
3. допълнително възнаграждение за работа през официалните празници;
4. допълнително възнаграждение за времето на разположение;
5. допълнително възнаграждение за постигнати резултати;
6. допълнително възнаграждение по чл. 21, ал. 4 от Закона за държавния служител и чл. 107а, ал. 9 от Кодекса на труда за изпълнение и/или управление на проекти или програми.

Чл. 23. За всеки отработен нощен час или за част от него между 22,00 и 6,00 часа се заплаща допълнително 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 един лев.

Чл.24. (1**)** За положения извънреден труд се заплаща допълнително възнаграждение за отработеното време, изчислено върху индивидуалната основна заплата, в размер, както следва:

1. за работа през работните дни – 50 на сто;
2. за работа през почивните дни – 75 на сто;
3. за работа през дните на официални празници – 100 на сто;
4. за работа при сумирано изчисляване на работното време – 50 на сто.

(2) За работа на служители с ненормиран работен ден над редовното работно време в работни дни не се заплаща допълнително възнаграждение.

Чл. 25. (1) За работа в дни на официални празници, включени в месечния график, служителят получава за отработеното време на този ден допълнително възнаграждение в размер 100 на сто, изчислено върху индивидуалната основна заплата.

(2) За работа в дни на официални празници извън месечния график освен допълнителното възнаграждение за извънреден труд по чл. 22, ал. 1, т. 3 служителят получава и допълнително възнаграждение в размер 100 на сто, изчислено върху индивидуалната основна заплата за отработеното време.

Чл. 26. За времето на разположение извън местоработата и извън установеното работно време се заплаща допълнително възнаграждение за всеки час или за част от него в размер от 0,10 лв.

Чл. 27. (1) Допълнителното възнаграждение за постигнати резултати се определя за точно и в срок изпълнение на поставените задачи, включително за дейности по управление и изпълнение на проекти.

(2) Допълнителното възнаграждение за постигнати резултати може да се изплаща четири пъти годишно – през месец април, юли и октомври за текущата година и през месец януари – за предходната година, и се определя на тримесечна, шестмесечна или деветмесечна база, посочена в заповедта по чл. 36, ал. 3.

(3) Разходите за допълнителни възнаграждения по чл. 22, т. 1-5 са в размер не повече от 30 на сто от разходите за персонал.

(4) Когато средствата за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати и дължимите за тях осигурителни вноски за сметка на осигурителя се осигуряват по реда на чл. 5, ал. 2 от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация, те не се включват в разходите по ал. 3.

(5) Конкретните случаи на прилагане на ал. 4 се определят с отделен акт на кмета на общината.

(6) Размерът на допълнителното възнаграждение за постигнати резултати, което може да получи служител на общинската администрация, не може да надвишава 80 на сто от начислените му за съответното тримесечие основни заплати. При изплащане на допълнителното възнаграждение за постигнати резултати за шестмесечие или деветмесечие размерът му не може да надвишава 80 на сто от основните заплати, начислени на служителя за съответния период.

Чл. 28. (1) Допълнителните възнаграждения за постигнати резултати се определят въз основа на оценка на:

1. административните звена в Община Златарица и служителите в тях, в т.ч. секретаря на общината, за точно и в срок изпълнение на поставените задачи;
2. отделни служители за дейности по разработване, управление и/или изпълнение на проекти, като индивидуалната оценка на тези служители се определя въз основа на одобрение/неодобрение на извършената работа.

(2) Служители, които в рамките на длъжностната си характеристика участват в управлението и изпълнението на проекти, съфинансирани със средства от Европейските структурни и инвестиционни фондове, или на проекти и програми, финансирани от други международни финансови институции и донори, без това да е основна цел на длъжността, която заемат, освен

допълнително възнаграждение за постигнати резултати въз основа на оценяването на резултатите на административните звена по ал. 1, т. 1 получават и допълнително възнаграждение за постигнати резултати въз основа на индивидуална оценка за извършените дейности по разработване, управление и изпълнение на проекти и програми.

(3) Размерите на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати за дейностите по управление и изпълнение на проекти и програми по ал. 2 се определят в рамките на разходите за организация и управление на съответния проект и/или програма.

Чл. 29. Общият размер на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати по чл. 28, ал. 1, т. 1 се определя от кмета на общината.

Чл. 30. (1) Оценяването на резултатите на административните звена се извършва от кмета на общината или определен/и от него заместник-кметове и/или секретаря на общината въз основа на:

1. изпълнението на целите на звеното, включително на програмите или проектите, за които отговаря;

2. използваните ресурси;

3. други обстоятелства, повлияли върху дейността на звеното през периода.

(2) Ръководителите на административни звена, които не са съгласни с оценките могат да подадат мотивирано възражение до кмета на общината, който може да потвърди или коригира окончателно оценките.

Чл. 31. Оценките на резултатите, постигнати от административните звена и от служителите в тях, в т.ч. секретаря на общината и длъжностите на пряко подчинени , се степенуват, както следва:

1. оценка 1 „Изключителни резултати“ – постигнатите резултати съществено надхвърлят определените цели, като са спазени всички срокове за изпълнение;

2. оценка 2 „Много добри резултати“ – постигнатите резултати надхвърлят определените цели, като са спазени всички срокове за изпълнение;

3. оценка 3 „Добри резултати“ – постигнатите резултати съответстват на определените цели, като са спазени всички срокове за изпълнение;

4. оценка 4 „Приемливи резултати“ – постигнатите резултати като цяло съответстват на определените цели с отделни незначителни пропуски, които не са повлияли съществено на дейността и са спазени сроковете за изпълнение;

5. оценка 5 „Неприемливи резултати“ – постигнатите резултати не съответстват на поставените цели.

Чл. 32. (1) Оценяването на резултатите на служителите в административните звена се извършва от оценяващ ръководител под наблюдението и контрола на контролиращ ръководител.

(2) Оценяващ е ръководителят, на когото съответният служител е непосредствено подчинен.

(3) Контролиращ е ръководителят, на когото оценяващият ръководител е непосредствено подчинен.

(4) Контролиращият ръководител може да коригира поставената оценка от оценяващия ръководител и извън случаите по ал.3.

(5) За длъжностите, за които кметът на общината е оценяващ, той изпълнява функциите и на контролиращ ръководител.

(6) Кметът на общината може да възложи функциите си на оценяващ и/или контролиращ ръководител на заместник-кмет или на секретаря на общината.

(7) Кметът на общината оценява постигнатите резултати и определя индивидуалния размер на допълнителното възнаграждение за постигнати резултати на секретаря на общината и на служителите заемащи длъжности на пряко подчинение по закон.

(8) Оценяването на резултатите на служителите, преназначени от едно административно звено в друго, се извършва в звеното, в което се намират към последния работен ден на съответното тримесечие.

(9) Не се оценяват, съответно не получават допълнително възнаграждение за постигнати резултати служители, които не са отработили действително най-малко 30 работни дни през съответното тримесечие, 60 работни дни през съответното шестмесечие или 90 работни дни през съответното деветмесечие В действително отработените дни не се включва времето, през което не е съществувало трудово или служебно правоотношение, както и дните на законоустановен отпуск, на специализация и дългосрочна командировка в чужбина.

(10) Служители, които отговарят на изискванията на ал. 9, но чиито служебни или трудови правоотношения са прекратени, могат да получат допълнително възнаграждение за постигнати резултати при условие, че имат поставена от оценяващия ръководител оценка на постигнатите резултати.

Чл. 33. Административните звена и служителите в тях получили оценки „Приемливи резултати“ и „Неприемливи резултати“ за съответния период не получават допълнителни възнаграждения за постигнати резултати.

Чл. 34. (1) Оценяването на резултатите на административните звена се удостоверява с попълнен формуляр по образец съгласно приложение № 1.

(2) Оценяването на резултатите на служителите в административните звена, в т.ч. на служителите на пряко подчинение на кмета по закон се удостоверява с попълнен формуляр по образец съгласно приложение № 2.

(3) Попълването на формулярите по ал. 1 и 2 се извършва в следните срокове:

1. до 15 април – за първото тримесечие на текущата година;
2. до 15 юли – за второто тримесечие на текущата година;
3. до 15 октомври – за третото тримесечие на текущата година;
4. до 15 януари – за четвъртото тримесечие на предходната година.

Чл. 35. (1) Конкретният размер на сумите за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати на административните звена се изчислява като се умножи коефициентът за разпределение на административното звено по стойността на единица коефициент за разпределение.

(2) Коефициентът за разпределение на административното звено по ал. 1 се изчислява като се умножи сборът от коефициентите за длъжност на служителите в административното звено по коефициента, съответстващ на поставената оценка на постигнатите резултати.

(3) Сборът от коефициентите за длъжност по ал. 2 се определя въз основа на служителите, отговарящи на изискванията на чл. 32, ал. 9, като по отношение на назначените и освободените служители, на служителите, преназначени на различни длъжности и на служителите, преминали при условията по реда на чл. 87а от Закона за държавния служител и чл. 123 от Кодекса на труда се определя коефициент, пропорционален на работните дни, през които са заемали съответните длъжности в общинската администрация през тримесечието, шестмесечието или деветмесечието. Коефициентите за длъжност са показани в приложение № 3 и се определят въз основа на йерархията на длъжностите в администрацията съгласно Класификатора на длъжностите в администрацията.

(4) Коефициентите, съответстващи на поставените оценки на постигнатите резултати от административното звено са:

1. оценка 1 „Изключителни резултати“ – коефициент 2,25;
2. оценка 2 „Много добри резултати“ – коефициент 2,0;
3. оценка 3 „Добри резултати“ – коефициент 1,5;
4. оценка 4 „Приемливи резултати“ – коефициент 0;
5. оценка 5 „Неприемливи резултати“– коефициент 0.

(5) Стойността на единица коефициент за разпределение по ал. 1 се изчислява, като сумата за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати по чл. 29, намалена със сбора от сумите за служителите по чл. 32, ал. 7, се раздели на сумата от коефициентите за разпределение на

всички административни звена.

Чл. 36. (1) Индивидуалният размер на допълнителното възнаграждение за постигнати резултати на служител в административно звено се изчислява като произведение от индивидуалния коефициент за разпределение на служителя и стойността на единица индивидуален коефициент за разпределение.

(2) Индивидуалният коефициент за разпределение на служителя по ал. 1 се изчислява като коефициентът за длъжност на служителя се умножи по коефициента, съответстващ на поставената оценка на постигнатите резултати по ал. 3.

(3) Коефициентите, съответстващи на поставените оценки на постигнатите резултати от отделния служител са:

1. оценка 1 „Изключителни резултати“ – коефициент 2,25;
2. оценка 2 „Много добри резултати“ – коефициент 2,0;
3. оценка 3 „Добри резултати“ – коефициент 1,5;
4. оценка 4 „Приемливи резултати“ – коефициент 0;
5. оценка 5 „Неприемливи резултати“– коефициент 0.

(4) Стойността на единица индивидуален коефициент за разпределение по ал. 1 се изчислява, като сумата за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати на административното звено се раздели на сумата от индивидуалните коефициенти за разпределение на служителите в него.

Чл. 37. (1) Допълнителните възнаграждения за постигнати резултати на служителите, изпълняващи дейности по управление и изпълнение на проекти и програми, се определят по изискванията за съответните проекти или програми и въз основа на индивидуална оценка.

(2) Работата може да се възложи със заповед, в която се определят:

а) наименованието на проекта;

б) целите и очакваните резултати;

в) дейностите, които трябва да бъдат изпълнени;

г) сроковете на изпълнение на дейностите;

д) ръководителят на проекта и служителите, ангажирани с дейности по проекта, както и техните задължения;

е) начинът за одобряване/неодобряване на извършените работи по проекта;

ж) размерите на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати, които могат да получат служителите, ангажирани с дейности по проекта, както и сроковете за плащане;

з) други специфични изисквания за изпълнение на проекта, ако има такива.

(3) Индивидуалната оценка по ал. 1 се определя въз основа на одобрение/неодобрение на извършената работа. Служителите, получили неодобрение на извършената работа, не получават допълнителни възнаграждения за постигнати резултати.

Чл. 38. (1) Допълнителното възнаграждение по чл. 19, т. 6 се определя за изпълнението и/или управлението извън установеното работно време и длъжностната характеристика на служителя на:

1. проекти, съфинансирани със средства от Европейските структурни и инвестиционни фондове, по които съответната администрация е бенефициент или партньор, при условията на чл. 49, ал. 3 от Закона за управление на средствата от Европейските структурни и инвестиционни фондове;

2. проекти и програми, финансирани от други международни финансови институции и донори, по които съответната администрация е бенефициент или партньор.

(2) Размерът на допълнителното възнаграждение по чл. 19, т. 6 е равен на възнаграждението на часова база, което лицето получава за изпълнение на дейностите по длъжностната характеристика.

Чл. 39. (1) Изчисленията на сумите за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати се извършват от дирекция „Обща администрация“.

(2) Индивидуалните размери на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати се закръгляват нагоре на пълен лев.

(3) Изплащането на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати се извършва въз основа на заповед на кмета на общината.

Чл. 40. Допълнителни възнаграждения за постигнати резултати на кмета на общината и на кметовете на кметства се определят с решение на общински съвет.

1. предложение за определяне на допълнителни възнаграждения за постигнати резултати на кмета на общината се изготвя от председателя на общински съвет или общински съветник;

2. предложение за определяне на допълнителни възнаграждения за постигнати резултати на кметовете на кметства се изготвя от кмета на общината.

Чл. 41. Неразпределените средства, получени като разлика между определената сума за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати от една страна и фактически начислените и изплатени средства през съответното тримесечие, шестмесечие или деветмесечие от друга страна, могат да се добавят към определената сума допълнителни възнаграждения за постигнати резултати за следващ период, съгласно в рамките на текущата календарна година.

ДОПЪЛНИТЕЛНА РАЗПОРЕДБА

§ 1. По смисъла на Вътрешните правила административни звена са: дирекция „Обща администрация“ и дирекция „Специализирана администрация“.

ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 2. Указания по прилагането на правилата дава секретаря на общината, който осъществява и контрола по тяхното прилагане.

§ 3. Вътрешните правила за заплатите се приемат на основание чл. 67, ал. 3 от Закона за държавния служител, чл. 107а, ал. 10 от Кодекса на труда и чл.2, ал 2, т.2 от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация.

§ 4. Измененията в нормативните актове, свързани с работната заплата в бюджетните организации, се отразяват във Вътрешните правила за заплатите в едномесечен срок от влизането в сила на съответния нормативен акт

§ 5. Вътрешните правила са утвърдени със заповед № РД – 12 – 50/28.01.2019 г. на кмета на общината и са актуализирани със заповед № РД – 12 – 591/22.12.2020 г.