ОБЩИНА ГУРКОВО

гр. Гурково 6199, обл. Ст. Загора, бул. "Княз Ал. Батенберг" 3
тел.: КМЕТ – 04331/ 2260, ГЛ.СЧЕТОВОДИТЕЛ – 04331/ 2084,
ФАКС 04331/ 2884, e-mail: gurkovo_obs@abv.bg

З А П О В Е Д

№ З-5

Гурково, 04.01.2021 година

На основание чл. 44, ал. 2 от Закона за местното самоуправление и местната администрация и във връзка с чл. 20 и чл. 25а от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация

Н А Р Е Ж Д А М :

ИЗМЕНЯМ чл. 19, т. 7 от Вътрешните правила за заплатите в Общинска администрация - Гурково, утвърдени със заповед № З-28/01.02.2019 г., както следва:

Вместо:

7. допълнително възнаграждение за изпълнение и/или управление на проекти или програми.

Да се чете:

7. 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.

ИЗМЕНЯМ чл. 20 от Вътрешните правила за заплатите в Общинска администрация - Гурково, утвърдени със заповед № З-28/01.02.2019 г., както следва:

Вместо:

„Чл. 20. 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 на 0,25 лв."

Да се чете:

„Чл. 20. За всеки отработен нощен час или за част от него между 22,00 и 6,00 ч. 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.

СЪЗДАВАМ нов член 26а със следния текст: (1) Допълнителното възнаграждение по чл. 19, т. 7 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) В случаите по ал. 1 размерът на допълнителното възнаграждение по чл. 19, т. 7 е равен на възнаграждението на часова база, което лицето получава за изпълнение на дейностите по длъжностната характеристика.

(3) Допълнителното възнаграждение по чл. 19, т. 7 за изпълнението и/или управлението на проекти и програми, по които съответната администрация е изпълнител, се определя от органа по назначаването/работодателя в рамките на средствата по проекта или програмата.

Неразделна част от настоящата заповед са изменените и допълнени Вътрешни правила за заплатите в Общинска администрация.

Настоящата заповед да се сведе до знанието на заинтересованите лица за сведение и изпълнение.

Заповедта влиза в сила от 01.01.2021 г.

Контрол по изпълнение на заповедта възлагам на Секретаря на Община Гурково.

Мариан Цонев

Кмет на Община Гурково

Съгласувал:
Моника Динева
Юрист

ОБЩИНА ГУРКОВО

УТВЪРЖДАВАМ:

МАРИАН ЦОНЕВ

Кмет на община Гурково

Одобрени със заповед № З-28/01.02.2019 г. на Кмета на Община Гурково

Измени със заповед № З-5/04.01.2021 г. на Кмета на Община Гурково в сила от 01.01.2021 г.

ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА ЗАПЛАТИТЕ

НА ОБЩИНСКА АДМИНИСТРАЦИЯ - ГУРКОВО

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл.1. Настоящите Вътрешни правила за заплатите, изписвани по-нататък за краткост "правила", уреждат правилата за определяне, изменения и изплащане на заплатите на работещите по служебни и по трудови правоотношения в делегираната от държавата дейност "Общинска администрация", включително допълнително приетата численост за тази дейност на община Гурково, в съответствие с Кодекса на труда, Закона за държавния служител и нормативните актове, уреждащи въпросите свързани със заплатите в бюджетните организации и дейности.

Чл.2. Правилата се утвърждават, допълват и изменят от кмета на община Гурково.

Чл.3.Основната цел на тези правила е чрез законосъобразна и справедлива организация на работната заплата да се мотивират служителите за ефективно изпълнение на функциите на общинската администрация, постигане на нейните цели, целите на административните звена и на служителите, както и за общо подобряване ефективността, ефикасността и икономичността от дейността на общинската администрация на община Гурково.

II. БРУТНА ЗАПЛАТА

Чл.4. Брутната заплата на служителите в делегираната от държавата дейност "Общинска администрация", включително допълнително приетата численост за тази дейност на община Гурково се състои от основна заплата и допълнителни възнаграждения.

Чл.5. Индивидуалните брутни месечни заплати на служителите се определят в рамките на разходите за заплати, възнаграждения и задължителни осигурителни вноски по бюджета на община Гурково за служителите в делегираната от държавата дейност "Общинска администрация", включително допълнително приетата численост за тази дейност.

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 заплати, възнаграждения и задължителни осигурителни вноски по бюджета на община Гурково за служителите в делегираната от държавата дейност "Общинска администрация", включително допълнително приетата численост за тази дейност.

(2) 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.

III. ОСНОВНА МЕСЕЧНА ЗАПЛАТА

Чл. 7. (1) Основната месечна заплата се определя 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. 8. (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, определени с нормативен акт.

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

Чл. 9. (1) Индивидуалните основни месечни заплати на служителите, които постъпват за първи път в общинската администрация на община Гурково и притежават определения с КДА минимален професионален опит, се определят в рамките на степен 1 от нивото на основната месечна заплата за длъжността.

(2) Размерите на индивидуалните основни месечни заплати на служителите по ал. 1 се определят до 90 на 100 от средния размер на основните месечни заплати на служителите от структурното звено в степен 1 на съответното ниво на основните месечни заплати.

Чл.10.(1) Индивидуалните основни месечни заплати на служителите, които постъпват за първи път в общинската администрация на община Гурково и имат професионален опит, надвишаващ минималния за длъжността, се определят, както следва:

1. при професионален опит, надвишаващ минималния за длъжността с до 1 години - 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) Размерите на индивидуалните основни месечни заплати на служителите по ал. 1 се определят до 90 на 100 от средния размер на основните месечни заплати на служителите от структурното звено в съответното ниво и степен на основните месечни заплати.

Чл.11.(1) Индивидуалната основна месечна заплата на служителя може да се увеличава:

1. въз основа на годишната оценка на изпълнението на длъжността;
2. при завръщане от отпуск за бременност и раждане или за отглеждане на дете по чл.163, 164, 164а и 164б от Кодекса на труда;
3. след изтичане на срока за изпитване по трудово правоотношение и след три месеца за новоназначените служители по служебно правоотношение;
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 ЗДС;
6. при преназначаване на друга длъжност в по-високо ниво на основната заплата.

(2) Увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати се извършват в рамките на разходите, определени по реда на чл. 5, при спазване изискванията на чл. 7 и 8.

(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.

(4) Конкретният размер на увеличението по т. 3 на ал. 1 се определя въз основа на мотивирано писмено предложение на прекия ръководител на служителя и одобрено от секретаря на общината.

Чл. 12. (1) Индивидуалната основна месечна заплата на служителя може да се увеличава въз основа на последната годишна оценка на изпълнението на длъжността в рамките на същата степен на съответното ниво на основната месечна заплата за длъжността с изключение на случаите, когато годишната оценка е „Неприемливо изпълнение".

(2) Максимално допустимото увеличението по ал. 1 са, 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.

(3) Кметът на общината със заповед определя точния размер на увеличението по ал. 2.

Чл. 13. (1) Индивидуалната основна месечна заплата на служителя може да се увеличава въз основа на оценка на изпълнението на длъжността в рамките на следващата по-висока степен на същото ниво на основната месечна заплата за длъжността:

1. при получени три последователни годишни оценки на изпълнението на длъжността, не по-ниски от „Изпълнението напълно отговаря на изискванията" - до 5 на сто;
2. при получени две последователни годишни оценки на изпълнението на длъжността „Изпълнението надвишава изискванията" - до 10 на сто;

3. при последна годишна оценка на изпълнението „Изключително изпълнение" - до 15 на сто.

(2) Кметът на общината със заповед определя точния размер на увеличението по ал.1

Чл. 14. (1) Увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати по чл. 12 и 13 се извършват за всички служители, работещи по служебни и по трудови правоотношения в делегираната от държавата дейност "Общинска

администрация", включително допълнително приетата численост за тази дейност на община Гурково, получили оценки за изпълнението си.

(2) Увеличенията по ал. 1 се определят при спазване на следните правила:

1. 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;

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

(3) Алинея 3 не се прилага за служители, които по изискванията на закон не са включени в структурни звена.

(4) Конкретните правила за увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати са посочени в приложение № 1.

Чл. 15. (1) Размерите на индивидуалните основни месечни заплати в случаите по чл. 11, ал. 1, т. 2 могат 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. 11, 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.

(2) Размерите на индивидуалните основни месечни заплати в случаите по чл. 11, 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 през същата година въз основа на последната получена годишна оценка на изпълнението на длъжността.

Чл. 16. (1) Размерите на индивидуалните основни месечни заплати в случаите по чл. 11, ал. 1, т. 4 и 5 може да се увеличават в рамките на същата степен на съответното ниво на основната месечна заплата за длъжността, при условие че служителите са получили последна годишна оценка на изпълнението на длъжността, не по-ниска от „Изпълнението напълно отговаря на изискванията".

(2) Размерите на увеличението по ал. 1 са, 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

(3) В случаите, когато въз основа на последната получена годишна оценка на изпълнението на длъжността размерът на индивидуалната основна месечна заплата на служителя вече е увеличаван, ново увеличение на същото основание не може да се определя.

Чл. 17. (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. 10, 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) Конкретният размер на увеличението се определя въз основа на мотивирано писмено предложение на непосредствения ръководител на служителя, съгласувано с секретаря на община.

Чл. 18. 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. 13 в заповедта се посочва и новата степен на основната месечна заплата в съответното ниво, а в случаите по чл. 17 - новите ниво и степен на основната месечна заплата.

IV. ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 19. Допълнителните възнаграждения, които могат да получават служителите в общинската администрация 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 при заместване на отсъстващ служител;
6. допълнително възнаграждение за постигнати резултати.
7. 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. 20. За всеки отработен нощен час или за част от него между 22,00 и 6,00 ч. 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. 21. (1) За положения извънреден труд се заплаща допълнително възнаграждение за отработеното време, изчислено върху индивидуалната основна заплата и допълнителните възнаграждения с постоянен характер, 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. 22. (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 и допълнителните възнаграждения с постоянен характер.

(2) За работа в дни на официални празници извън месечния график освен допълнителното възнаграждение за извънреден труд по чл. 21, ал. 1, т. 3 служителят получава и допълнително възнаграждение в размер 100 на сто, изчислено върху индивидуалната основна заплата за отработеното време и съответните допълнителни възнаграждения с постоянен характер.

Чл. 23. За времето на разположение извън месторабота и извън установеното работно време се заплаща допълнително възнаграждение за всеки час или за част от него в размер от 0,20 лв.

Чл. 24. Допълнителното възнаграждение при заместване на отсъстващ служител или при изпълнение на функциите на незаета длъжност се определя в размерите и по реда, посочени в Закона за държавния служител и в Кодекса на труда.

Чл. 25. (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 април, юли и октомври за текущата година и през януари - за предходната година.

(3) Разходите за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати са в размер не повече от 30 на сто от разходите за заплати, възнаграждения и задължителни осигурителни вноски по бюджета на община Гурково за служителите в делегираната от държавата дейност "Общинска администрация", включително допълнително приета численост за тази дейност.

(4) Размерът на допълнителното възнаграждение за постигнати резултати, което отделен служител може да получи за една година, не може да надвишава 80 на сто от начислените му за съответната година основни заплати.

Чл. 26. (1) Допълнителните възнаграждения за постигнати резултати се определят въз основа на оценка на дирекциите в администрацията на община Гурково и/или на отделните служители в нея.

(2) Определянето на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати на служители, които по изискванията на закон не са включени в структурни звена, и на служители, изпълняващи дейности по разработване, управление и изпълнение на проекти и програми се извършва само въз основа на индивидуална оценка.

(3) Индивидуалната оценка на служителите, изпълняващи дейности по разработване, управление и изпълнение на проекти и програми се определя въз основа на одобрение/ неодобрение на извършената работа.

(4) Оценяването на резултатите на дирекциите се извършва от кмета на община Гурково въз основа на:

1. изпълнението на целите и текущи задачи на дирекцията, включително на програмите или проектите, за които отговаря и които са имали съществено значение за дейността на общината;

2.спазени срокове или предсрочно изпълнени задачи;

3. използваните ресурси /материални, финансови и др./;

4. допълнително поставени задачи, допълнително натоварване.

(5) На оценяване подлежат всички служители, които имат отработен най-малко един календарен месец;

(6) Конкретните правила за определяне на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати са посочени в Приложение № 2.

(7) Общинският съвет може да определя с решение допълнителни възнаграждения за постигнати резултати, както следва:

1. на кметове на кметства – по предложение на Кмета на общината;

2. на Кмета на общината – по предложение на Общинския съвет или неговия председател.

(8) Кмета на общината определя със своя заповед допълнителни възнаграждения за постигнати резултати на заместник кмет и кметските наместници.

Чл. 26а. (Нов – съгласно Заповед № З-5 от 04.01.2021 г., в сила от 01.01.2021 г.) (1) Допълнителното възнаграждение по чл. 19, т. 7 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) В случаите по ал. 1 размерът на допълнителното възнаграждение по чл. 19, т. 7 е равен на възнаграждението на часова база, което лицето получава за изпълнение на дейностите по длъжностната характеристика.

(3) Допълнителното възнаграждение по чл. 19, т. 7 за изпълнението и/или управлението на проекти и програми, по които съответната администрация е изпълнител, се определя от органа по назначаването/работодателя в рамките на средствата по проекта или програмата.

V. ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ПЛАТЕН ОТПУСК

Чл.28.(1) За времето на платения годишен отпуск служителят получава възнаграждение, изчислено от основната месечна заплата, определена към момента на започване ползването на отпуска, и броя на работните дни през месеца.

(2) В случаите, когато платеният годишен отпуск се ползва в период, който включва повече от един календарен месец, среднодневното възнаграждение за всеки ден от отпуска през съответния месец се определя от основната месечна заплата по ал. 1 и броя на работните дни на съответния месец.

(3) Когато с нормативен акт на Министерския съвет от определена дата се увеличават основните месечни заплати на служителите и това увеличение не е включено в размера на основната месечна заплата, определена към момента на започване ползването на отпуска, среднодневното възнаграждение по ал. 1 и 2 се преизчислява и разликата се доплаща.

Чл. 29. При прекратяване на правоотношението, среднодневният размер на паричното обезщетение за компенсиране на неизползваните дни платен годишен отпуск се определя от размера на основната месечна заплата, определена на служителя към датата на прекратяване на правоотношението, и средномесечния брой на работните дни за съответната година.

VI. ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА ПОЛАГАЩИТЕ СЕ БРУТНИ И НЕТНИ МЕСЕЧНИ ЗАПЛАТИ

Чл. 30. (1) Полагащата се брутна месечна заплата на служителя включва:

1. основната заплата за действително отработено време през съответния месец;
2. възнаграждение за ползван платен отпуск, ако има такъв;
3. полагащи се допълнителни възнаграждения;
4. полагащи се обезщетения съгласно действащата нормативна уредба.

(2) Разходите за заплати по ал. 1 се извършват до утвърдения от общинския съвет размер.

(3) Полагащата се нетна месечна заплата на служителя се изчислява като от полагащата се брутна месечна заплата се приспаднат дължимите лични осигурителни вноски и данъци.

Чл. 31. (1) Изчисляването на полагащите се брутни заплати на служителите за съответния месец се извършва от служител/и в община Гурково, въз основа на подадена информация от определените длъжностни лица.

(2) Начисляването на заплатите се извършва от старши счетоводител-касиер, под контрола на главния счетоводител.

VII. РЕД, НАЧИН И СРОКОВЕ ЗА ИЗПЛАЩАНЕ НА НЕТНИТЕ ЗАПЛАТИ

Чл. 32. Нетните заплати се изплащат по банкови сметки на служителите, без ограничение за банката.

Чл. 33. (1) Нетната заплата се изплаща еднократно до 5 число на следващия месец.

(2) От полагащата се нетна заплата на служителя могат да се правят удръжки по негово искане, в което той задължително посочва организацията, на която трябва да бъдат преведени удържаните суми и съответната банкова сметка.

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

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1 (1) Увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати на основание чл. 12 въз основа на годишните оценки на изпълнението на длъжността за 2018 г. влизат в сила от 1 януари 2019 г.

(2) През 2019 г. размерът на увеличението на индивидуалните основни месечни заплати на служителите с годишна оценка на изпълнението за 2018 г. „Изпълнението отговаря не напълно на изискванията" е 3 на сто.

§ 2. Настоящите правила влизат в сила от 1 януари 2019 г. и отменят Вътрешните правила за заплатите, утвърдени със заповед № 323/01.08.2017 г.

§ 3. За допуснати нарушения на настоящите правила, виновните длъжностни лица носят дисциплинарна отговорност, ако не подлежат на по-тежко наказание.

§ 4. Настоящите правила да се доведат до знанието на всички служители, като се публикуват на интернет-страницата на Община Гурково .

§ 5. За неуредените в тези правила въпроси се прилагат разпоредбите на действащата нормативна уредба.

§ 6. Настоящите Вътрешните правила за заплатите се приемат на основание чл. 2, ал. 2, т. 2 от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация (обн. ДВ, бр. 49 от 2012 г.).

Приложение № 1

към чл. 14, ал. 3

ПРАВИЛА

За увеличение на индивидуалните основни месечни заплати на служителите в зависимост от годишните оценки на изпълнението

1. Увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати по реда на чл. 12 и чл.13 се извършват за всички служители в общинската администрация, с изключение на случаите в които не отговарят на изискванията на наредбата, в зависимост от получената последна годишна оценка на изпълнението.

2. Кметът на общината със заповед определя точния размер на увеличението по чл. 12 и чл. 13, съобразно получената оценка.

3. Прекият ръководител /ресорният отговорник/ изготвя предложение за увеличения, които представя на кмета на общината за одобрение.

4. След получено одобрение, мл. експерт „Бюджет и ТРЗ" изготвя проект на заповед, който се представя на кмета на общината, след съгласуване със секретаря на общината.

5. Новите размери на индивидуалните основни месечни заплати се закръгляват с точност до един лев.

6. Кметът на общината може да направи корекции в проекта по т. 4, при спазване изискванията на чл. 14 и издава заповед за увеличаване на индивидуалните основни месечни заплати по реда и в сроковете по чл. 18.

Приложение № 2

към чл. 26, ал. 5

ПРАВИЛА

за определяне на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати

I. Административни звена и/или служители, които ще бъдат оценявани

1. Административните звена, чиито резултати ще се оценяват при определянето на допълнителни възнаграждения за постигнати резултати са:

а) Обща администрация,

б) Специализирана администрация

2. Служители, за които се определят допълнителни възнаграждения за постигнати резултати само въз основа на индивидуална оценка са:

2.1. секретаря на общината

2.2. главен архитект

II. Длъжностни лица, които определят оценките

3. Оценките на звената /дирекциите/по т.1, на техните ръководители и служителите по т. 2 се извършват от кмета на общината.

4. Оценките на служителите в дирекциите по т. 1 се определят от преките ръководители и се съгласуват от секретаря на общината.

III. Степени на оценката

5. Степените за оценяване на постигнатите резултати от административните звена по т. 1 и от отделните служители, в низходящ ред са:

а) оценка „Много добри резултати";

б) оценка „Добри резултати";

в) оценка „Приемливи резултати";

г) оценка „Неприемливи резултати".

IV. Конкретни показатели, критерии, алгоритми и изисквания за определяне на оценките

6. При определяне на оценките за съответния период на дирекциите по т. 1 се спазват следните изисквания:

а) оценка „Много добри резултати" се поставя на звено /дирекция/, която е изпълнила всички цели, програми и проекти, за които отговаря с оптимално използване на ресурсите, при стриктно спазване на определените срокове за изпълнение, като е реализирала успешно инициативи, допринесли за

съществено подобряване на дейността на общинската администрация и/или обслужването на гражданите и организациите;

б) оценка „Добри резултати" се поставя на звено /дирекция/, която е изпълнила всички цели, програми и проекти, за които отговаря с оптимално използване на ресурсите, при стриктно спазване на определените срокове за изпълнение, като е реализирала успешно инициативи, допринесли за подобряване на дейността на общинската администрация и/или обслужването на гражданите и организациите;

в) оценка „Приемливи резултати" се поставя на звено /дирекция/, която е изпълнила всички цели, програми и проекти, за които отговаря с оптимално използване на ресурсите, при стриктно спазване на определените срокове за изпълнение;

г) оценка „Неприемливи резултати" се поставя на звено /дирекция/, която не е изпълнила всички цели, програми и проекти, за които отговаря и/или не е използвала оптимално ресурсите и/или не е спазила всички определени срокове за изпълнение.

7. При определяне на оценките за съответния период на служителите се спазват следните изисквания:

а) оценка „Много добри резултати" се поставя на служител, който е изпълнил точно всички поставени задачи с най-високо качество и преди определените срокове за изпълнение;

б) оценка „Добри резултати" се поставя на служител, който е изпълнил точно всички поставени задачи с високо качество и стриктно е спазил всички определени срокове за изпълнение;

в) оценка „Приемливи резултати" се поставя на служител, който е изпълнил точно всички поставени задачи с приемливо качество и е спазил всички определени срокове за изпълнение или ако има неспазени срокове, това се дължи на независещи от него причини/обстоятелства;

г) оценка „Неприемливи резултати" се поставя на служител, който не е изпълнил точно всички поставени задачи и/или изпълнението на задачите не отговаря на изискванията за качество и/или не е спазил определените срокове за изпълнение по своя вина.

8. Звена /дирекции/ и служители, получили оценка „Неприемливи резултати" нямат право на допълнителни възнаграждения за постигнати резултати за съответния период.

9. Кметът на общината определя сумата за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати за съответния период, след направени разчети от мл. експерт „Бюджет и ТРЗ" .

10. Кметът на общината определя оценките за постигнати резултати на звената /дирекциите/.

11. Кметът на общината определя оценките за постигнати резултати на главен счетоводител и на длъжностите по т. 2.

12. Конкретният размер на сумата за допълнителните възнаграждения за постигнати резултати на звената /дирекциите/ по т. 1 се изчислява като се умножи коефициента за разпределение на дирекцията по стойността на единица коефициент за разпределение.

13. Коефициентът за разпределение по т. 12 се изчислява като умножи сумата на индивидуалните основни месечни заплати на служителите в дирекцията по коефициента, съответстващ на поставената оценка на постигнатите резултати.

14. Коефициентите, съответстващи на поставените оценки на постигнатите резултати по т. 13 са:

а) оценка „Много добри резултати" - коефициент 1,50;

б) оценка „Добри резултати" - коефициент 1,25;

в) оценка „Приемливи резултати" - коефициент 1 ,00;

г) оценка „Неприемливи резултати"- коефициент 0.

15. Стойността на единица коефициент за разпределение по т. 12 се изчислява, като сумата за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати по т. 9, се раздели на сумата от коефициентите за разпределение на дирекциите по т. 1.

16. Оценяването на резултатите на отделните служители, с изключение на тези по т. 2 се извършва от преките ръководители на дирекциите по т. 1, който попълва и подписва формуляр, който съгласува със секретаря на общината и представя на „Бюджет и ТРЗ".

17. Индивидуалният размер на допълнителното възнаграждение за постигнати резултати на служителя се изчислява като произведение от индивидуалния коефициент за разпределение на служителя и стойността на единица индивидуален коефициент за разпределение.

18. Индивидуалният коефициент за разпределение на служителя се изчислява като произведение от индивидуалната основна месечна заплата на служителя и коефициента, съответстващ на поставената оценка на постигнатите резултати по т. 14.

19. Стойността на единица индивидуален коефициент за разпределение по т. 17 се изчислява, като сумата за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати на съответната дирекция, определена по реда на т. 12-15 се *раздели* на сумата от индивидуалните коефициенти за разпределение на служителите в него.

20. Кметът на общината, когато е определил суми по т. 9 за съответния период, определя със заповед и допълнителни възнаграждения за постигнати резултати на служителите по т. 2.

21. Допълнителните възнаграждения на служителите по т. 20 се изчисляват на база коефициент, изчислен като съотношение между сумата по чл. 9 и сумата на индивидуалните основни месечни заплати на служителите по т. 2.

22. Размерите на допълнителното възнаграждение за постигнати резултати на служителите по т. 20 се изчислява като индивидуалната основна месечна заплата се умножи по коефициент, определен в зависимост от оценките на резултатите им, направени по реда на т. 11, както следва:

а) при оценка „Много добри резултати" - коефициент, равен на коефициента по т. 21, умножен по 1,5;

б) оценка „Добри резултати" - коефициент, равен на коефициента по т. 21, умножен по 1,25;

в) оценка „Приемливи резултати" - коефициент, равен на коефициента по т. 21;

г) оценка „Неприемливи резултати"- коефициент 0, като служителя няма право да получи допълнително възнаграждение за постигнати резултати.

23. Изчисленията на сумите за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати се извършват от мл. експерт „Бюджет и ТРЗ", които изготвят проект на заповед, която се представя на кмета на общината, след съгласуване със секретаря на общината.

24. Кметът на общината може да направи корекции в проекта по т. 23.

25. Изплащането на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати се извършва въз основа на заповед на кмета на общината.

V. Източници за финансиране на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати

26. Допълнителните възнаграждения за постигнати резултати се финансират от бюджета на община Гурково за служителите в делегираната от държавата дейност "Общинска администрация" , включително допълнително приетата численост за тази дейност на община Гурково.

VI. Източници за финансиране на индивидуалните брутни месечни заплати

на служителите по чл. 5 ал. 2 от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация, съгласно изискванията на § 2 ал. 1 т. 1 от ПЗР на Наредбата, последна промяна - ДВ., бр. 11 от 31.01.2017 г.

27. Източниците за финансиране на индивидуалните брутни месечни заплати на служителите по чл. 5 ал. 2 от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация са от собствени бюджетни средства /съфинансиране/ и средства от ЕС, заложени в бюджетите на проектите.