

СТОЛИЧНА ОБЩИНА РАЙОН „ВРЪБНИЦА“

ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА

ЗА ЗАПЛАТИТЕ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ В

РАЙОН „ВРЪБНИЦА“

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл.1. Настоящите Вътрешни правила за заплатите, изписвани по-нататък за краткост "правила" или „правилата“, уреждат правилата за определяне, изменения и изплащане на заплатите на персонала работещ по служебно и по трудово правоотношение в дейност "Общинска администрация", както и на персонала в „Други дейности“ (389 „Други дейности по Образование“; 601 „Управление, контрол и регулиране на дейностите по жил. строителство и териториално развитие“; 619 „Други дейности по жилищното строителство, благоустройството и регионалното развитие“; 714 „Спортни бази за спорт за всички“; 759 “ Други дейности по културата“; 898 „Други дейности по икономиката“) на район „Връбница“, 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 район „Връбница“

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 район „Връбница“.

II. БРУТНА ЗАПЛАТА

Чл. 4. Брутната заплата на служителите в "Общинска администрация" както и на персонала в „Други дейности“ (389 „Други дейности по Образование“; 601 „Управление, контрол и регулиране на дейностите по жил. строителство и териториално развитие“; 619 „Други дейности по жилищното строителство, благоустройството и регионалното развитие“; 714 „Спортни бази за спорт за всички“; 759 “ Други дейности по културата“; 898 „Други дейности по икономиката“) се състои от основна заплата и допълнителни възнаграждения.

Чл. 5. (1) Основната месечна заплата се определя по нива и степени съгласно приложение № 1 към чл.3, ал.2 от НЗСДА, като се отчита нивото на заеманата длъжност, квалификацията и професионалният опит, освен ако друго не е определено в специален закон.

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

(3) Индивидуалните брутни месечни заплати на служителите се определят в рамките на разходите за заплати, възнаграждения и задължителни осигурителни вноски по бюджета на СО, район „Връбница“.

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 СО, район „Връбница“.

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

III. ОСНОВНА МЕСЕЧНА ЗАПЛАТА

Чл. 7. (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 чл.3, ал.2 от НЗСДА.

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

Чл. 8. Индивидуалните основни месечни заплати на служителите, които постъпват за първи път в общинската администрация на СО, район „Връбница“ и притежават определения с КДА минимален професионален опит, се определят в рамките на степен 1 от нивото на основната месечна заплата за длъжността.

Чл.9. Индивидуалните основни месечни заплати на служителите, които постъпват за първи път в общинската администрация на район „Връбница“ 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.

IV. УВЕЛИЧЕНИЕ НА ИНДИВИДУАЛНИТЕ ОСНОВНИ ЗАПЛАТИ

Чл. 10. (1) Индивидуалната основна месечна заплата на служителя може да се увеличава в следните случаи:

1. когато служителя 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 заплата.

(2) Увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати се извършват в рамките на разходите, определени по реда на чл. 5, ал.3, при спазване изискванията на чл. 7 от Правилата.

(3) Ако след увеличаване на индивидуалната основна месечна заплата на основанията по ал. 1, т.1-5 размерът ѝ надхвърли максималния размер за определената по реда на чл. 9 от Правилата, 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 се определени в степен 4 на съответното длъжностно ниво.

Чл. 11. (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) 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.

Чл. 12 (1) Увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати по чл.11 от Правилата се извършват за всички служители в администрацията, включително за служителите, командировани по реда на чл.86а от Закона за държавния служител.

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

1. на служителите в един отдел с по високи годишни оценки на изпълнението на длъжността се определя по-високо процентно увеличение на индивидуалната заплата;

2 на служители в един отдел с еднакви годишни оценки на изпълнението на длъжността се определя еднакво процентно увеличение на индивидуалната основна заплата;

(3) Кмета на района определя на отделите лимити за увеличение на индивидуалните заплати по чл.11 от Правилата, изчислени с еднакъв процент от сумата на индивидуалните основни месечни заплати на служителите от съответния отдел, определени преди увеличението.

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

(5) Алинея 3 не се прилага за служителите от „Други дейности“ (389 „Други дейности по Образование“; 601 „Управление, контрол и регулиране на дейностите по жил. строителство и териториално развитие“; 619 „Други дейности по жилищното строителство, благоустройството и регионалното развитие“; 714 „Спортни бази за спорт за всички“; 759 “ Други дейности по културата“; 898 „Други дейности по икономиката“) за които, увеличението е в рамките на отпуснатия бюджет за съответната дейност за съответната година.

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

Чл. 13. (1) Размерите на индивидуалните основни месечни заплати в случаите по чл. 10, ал. 1, т. 2 от Правилата, 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,164б от Кодекса на труда индивидуалните основни месечни заплати в администрацията са били увеличавани на основание чл.10, ал.1, т.1 от Правилата. В този случай увеличението може да се извърши при завръщането от отпуск, както и през следващата година, ако служителят не е получил годишна оценка за изпълнение на длъжността за годината на завръщането поради ползването на отпуска.

(2) Размерите на индивидуалните основни месечни заплати в случаите по чл. 10, ал. 1, т. 3 от Правилата, 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.

Чл. 14. (1) Размерите на индивидуалните основни месечни заплати в случаите по чл. 10, ал. 1, т. 4 от Правилата, може да се увеличават при спазване на изискванията на Закона за защита от дискриминация.

(2) При определянето на размера на увеличението в случаите по чл.10, ал.1, т.5 от Правилата, се отчита получената в приемащата администрация годишна оценка на изпълнението на длъжността, като се прилага съответно чл. 12

Чл. 15. 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 от Правилата, 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.

Чл. 16. Увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати се извършват със заповед на Кмета на Района, издадена в тримесечен срок след настъпване на обстоятелство/а, даващо/и възможност за извършване на увеличението, като в случаите по чл. 10 ал.1, т.3 от Правилата, в заповедта се посочва и новата степен на основната месечна заплата в съответното ниво, а в случаите по чл. 15 от Правилата - новите ниво и степен на основната месечна заплата.

V. ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 17. 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 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. 17а. На служителите, наети по трудово правоотношение, в районната администрация на район "Връбница", отговарящи на изискванията по чл. 21 от Закона за класифицираната информация и притежаващи документ за ниво по смисъла на чл. 28, ал. 1, т. 2 и 3 от Закона за класифицирана информация, заемачи ръководни позиции в организационната единица по сигурността, за осъществяването на дейностите по ръководство, контрол и организация на дейността по защита на класифицирана информация, да бъде изплащано ежесмесечно допълнително възнаграждение в размер на 20 % от индивидуалната основна месечна заплата.

Чл. 18. 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 0,25 лв.

Чл. 19. (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 в дните на официални празници – 100 на сто
4. за работа на 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. 20. (1) За работа в дни на официални празници, включени в месечния график, за отработеното време на този ден служителят получава 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. 19, ал. 1, т. 3 от Правилата, служителят получава и

допълнително възнаграждение в размер 100 на сто, изчислено върху индивидуалната основна заплата за отработеното време.

Чл. 21. 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 не по-малко от 0,10 лв.

Чл. 22. (1) Допълнителното възнаграждение за постигнати резултати се определя за точно и в срок изпълнение на поставените задачи, включително за служителите, командироваани по реда на чл.86а от Закона за държавния служител, както и за дейности по управление и изпълнение на проекти и програми.

(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 район „Връбница“.

(4) Когато средствата за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати и дължимите за тях осигурителни вноски за сметка на осигурителя се осигуряват от проекти, финансирани/съфинансирани от фондове и програми на Европейския съюз, Програмата за сътрудничество „България - Швейцария“, програмата „Учене през целия живот“, програмата „Младежта в действие“, Финансовия механизъм на Европейското икономическо пространство или Норвежкия финансов механизъм, те не се включват в разходите по ал. 3.

(5) 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. 23. (1) Допълнителните възнаграждения за постигнати резултати се определят въз основа на оценка на отделните структурни звена (отдели) в район „Връбница“.

(2) Определяне на допълнителни възнаграждения за постигнати резултати на служители, които не са включени в структурни звена и служители изпълняващи дейности по управление на проекти и програми, се извършва само въз основа на индивидуална оценка. Индивидуалната оценка на служителите, изпълняващи дейности по разработване, управление и изпълнение на проекти, се определя въз основа на одобрение/неодобрение на извършената работа.

(3) Определянето на допълнителните възнаграждения на държавни служители, командироваани по реда на чл. 86а от Закона за държавния служител, се определят и изплащат от изпращащата администрация въз основа на индивидуална оценка.

(4) Оценяването на резултатите на отделните структурни звена (отдели) се извършва от Кмета на район „Връбница“ въз основа на:

1. изпълнението на целите и задачите;
2. използваните ресурси;
3. спазване на трудовата дисциплина;
4. обем на служебните задължения;
5. спазване на сроковете;
6. други обстоятелства, повлияли върху дейността на служителя през периода.

(5) Конкретните правила за определяне на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати са посочени в приложение № 2 на Правилата.

(6) Икономията на разходите за персонал може да се използва с натрупване на тримесечие за изплащане на допълнителни възнаграждения в Дейност 282 „ОМП поддържане на запаси и мощности“, 431 „Детски ясли“ и 437 „Здравни кабинети“. Изплащането се извършва въз основа на заповед на кмета на район „Връбница“, съобразно отработеното време за съответното тримесечие.

(7) Допълнителното възнаграждение за постигнатите резултати на изборните длъжности: кмет на СО - район „Връбница“ и кметовете на кметства с. Мрамор и с. Волюяк, да е не по-голям от една брутна заплата за тримесечието, за което се изплаща, но не повече от 80 % от начислените им за съответната година основни заплати.

(8) Допълнително възнаграждение за постигнати резултати по ал. 7 се определя/изплаща в максимален размер, съгласно ал.6, при средноаритметична оценка за администрацията 2 или по-висока. При всички останали случаи допълнителното възнаграждение се изчислява в пропорционален размер.

VI. ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ПЛАТЕН ОТПУСК

Чл. 24. (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. 25. 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.

VII. ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА ПОЛАГАЩИТЕ СЕ БРУТНИ И НЕТНИ МЕСЕЧНИ ЗАПЛАТИ

Чл. 26. (1) Полагащата се брутна месечна заплата на служителя включва:

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

(2) Разходите за заплати по ал.1 за съответния месец се извършват в рамките на бюджета на СО, район „Връбница“.

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

Чл. 27. (1) Изчисляването на полагащите се брутни заплати на служителите за съответния месец се извършва от отдел „ФСДЧР“, въз основа на издадените заповеди за назначаване, преназначаване, освобождаване, документи за разрешени отпуски и други, касаещи заплащането.

(2) Начисляването на заплатите се извършва от отдел „ФСДЧР“, под контрола на началник отдела.

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

Чл. 28. Нетните заплати се изплащат задължително по банкови сметки на служителите, предоставени лично от тях.

Чл. 29. (1) Нетната заплата се изплаща два пъти, аванс не по-късно от 15-то число и окончателно плащане не по-късно от 30-то число на същия месец.

(2) От полагаща се нетна заплата на служителя могат да се правят удържки 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 удържки и преведените суми по банковата му сметка.

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. Настоящите Вътрешните правила за заплатите влизат в сила от 28.04.2022 г. и отменят Вътрешните правила за заплатите в Столична община - район „Връбница“, утвърдени със Заповед № РВР19-РД56-36/21.02.2019 г.

§ 2. Настоящите правила да се доведат до знанието на всички служители, като се публикуват в *acstreWpravila*.

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

§ 4. Настоящите Вътрешните правила за заплатите се приемат на основание § 2, ал.1, т. 1 от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация (изм. и доп.. ДВ, бр.5 от 15.01.2019 г.).

Приложение N 1

към чл. 12, ал.6

ПРАВИЛА

за увеличение на индивидуалните основни месечни заплати на служителите въз основа на годишната оценка на изпълнението на длъжността

1. Кмета на СО, район „Връбница“ определя със заповед размерите на увеличенията на основните месечни заплати по реда на чл. 12 и чл. 13 от Правилата, на следните служители:

- а) секретар;
- б) главен архитект;
- в) финансов контролър;
- г) главен специалист км. Мрамор;
- д) главен специалист км. Волюяк.

2. Отдел „ФСДЧР“ извършва изчислението на лимитите на структурните звена (отдели) за увеличение на индивидуалните основни месечни заплати, изчислени с еднакъв процент от сумата на индивидуалните основни месечни заплати на служителите в съответното структурно звено, определени преди увеличението. След извършване на изчислението изготвя проект на заповед, който се представя на Кмета на Района за утвърждаване. Определят се лимити на следните отдели:

- а) отдел „Административно и информационно обслужване и дигитализация;
- б) отдел „Правно обслужване, контрол на търговската дейност и сигурност;
- в) отдел „Финансово – счетоводни дейности и човешки ресурси“;
- г) отдел „Общинска собственост и жилищно настаняване;
- д) отдел „Образование, социални дейности, култура и спорт;
- е) отдел „Инженерна инфраструктура, благоустройство, екология и контрол по строителството“;
- ж) отдел „Устройство на територията, геодезия и кадастър“.

3. Кметът на СО, район „Връбница“ определя със заповед размерите на увеличенията на основните месечни заплати по реда на чл. 12, ал.5 от Правилата, на служителите от „Други дейности“ (389 „Други дейности по Образование“; 601 „Управление, контрол и регулиране на дейностите по жил. строителство и териториално развитие“; 619 „Други дейности по жилищното строителство, благоустройството и регионалното развитие“; 714 „Спортни бази за спорт за всички“; 759 „Други дейности по културата“; 898 „Други дейности по икономиката“) на район „Връбница“ :

4. Увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати на служители в структурното звено (отдел) се определя, както следва:

2.1. на служители в един отдел с еднакви годишни оценки на изпълнението на длъжността се определя еднакво процентно увеличение на индивидуалната основна заплата;

2.2. Увеличението на индивидуалната основна месечна заплата на служителите в отдела се увеличават в рамките на определения лимит.

2.3. Индивидуалният коефициент на служителя се изчислява като размера на индивидуалната му основна месечна заплата се умножи по коефициент, съответстващ на годишната оценка на изпълнението на длъжността.

2.4. Коефициентите, съответстващи на годишните оценки на изпълнението на длъжността са както следва:

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 от 1 до 10 на сто;

в) при годишна оценка на изпълнението „Изпълнението надвишава изискванията" - коефициент от 11 до 15 на сто;

г) при годишна оценка на изпълнението „Изключително изпълнение" - коефициент от 16 до 20 на сто.

5. След изчисление на увеличението на индивидуалните основни месечни заплати на служители в структурното звено (отдел), отдел „ФСДЧР", изготвя проект на заповед с новите заплати по звена и я представя на Кмета на район „Връбница“ за утвърждаване.

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

Приложение N 2

към чл. 23, ал.5

ПРАВИЛА

за определяне на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати

1. Допълнителните възнаграждения за постигнати резултати се определят въз основа на оценка на отделните структурни звена (отдели) в район „Връбница“, която се извършва от Кмета на район „Връбница“ въз основа на:

- а. изпълнението на целите и задачите;
- б. използваните ресурси;
- в. спазване на трудовата дисциплина;
- г. обем на служебните задължения;
- д. спазване на сроковете;
- е. други обстоятелства, повлияли върху дейността на служителя през периода.

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

- а) Кмет на Район – по реда на чл. 23, ал. 7;
- б) Кмет на кметство – въз основа на оценка на кмета на СО ;
- в) Заместник кмет;
- г) Секретар;
- д) Главен архитект;
- е) Финансов контролор;
- ж) главен специалист км. Мрамор;
- з) главен специалист км. Волуяк.

2. 1 Съгласно чл.25, ал.5 от НЗСДА административните звена, които ще бъдат оценявани, са следните:

- а) отдел „Административно и информационно обслужване и дигитализация;
- б) отдел „Правно обслужване, контрол на търговската дейност и сигурност;
- в) отдел „Финансово – счетоводни дейности и човешки ресурси“;
- г) отдел „Общинска собственост и жилищно настаняване;
- д) отдел „Образование, социални дейности, култура и спорт;
- е) отдел „Инженерна инфраструктура, благоустройство, екология и контрол по строителството“;

ж) отдел „Устройство на територията, геодезия и кадастър“.

3.Длъжностни лица определящи оценките:

3.1 Оценяването на резултатите на отделните служители се извършва от ръководителя на отдела, който съставя и подписва протокол, в който се посочват и мотивите за определените оценки. Протоколът се съгласува с ресорния ръководител, след което се представят на Кмета на Района.

3.2 Оценките на ръководителите на отделите се определят от ресорния ръководител, а на служителите, които не са включени в структурни звена от Кмета на Района, като се вписват в отделни протоколи. Кметът на Района има право по своя преценка, както и по предложение на ресорния ръководител да коригира оценките.

3.3 Оценките на служители, изпълняващи дейности по разработване, управление и изпълнение на проекти се извършва въз основа на индивидуална оценка.

3.4 За служителите, командироваани по реда на чл. 86а от Закона за държавния служител, длъжностното лице, което определя оценката, е ръководителят в приемащата администрация, който възлага задачите и отговаря за дейността на командирования;

4 Степени на оценката

4.1 Степените за оценяване на постигнатите резултати на отделните структурни звена (отдели), както и на отделните служители, с изключение на служителите по т. 3.3 от Приложение 2 от Правилата, в низходящ ред са:

- а) оценка „Много добри резултати“;
- б) оценка „Добри резултати“;
- в) оценка „Приемливи резултати“;
- г) оценка „Неприемливи резултати“.

4.2 Напуснали служители не се оценяват и нямат право на допълнителни възнаграждения.

4.3 Оценяване на служители се извършва ако имат не по малко от 30 отработени дни в тримесечието за което се извършва оценяването.

5 Конкретни изисквания за определяне на оценките

5.1 При определяне на оценките за съответния период на служителите, с изключение на тези по т. 3.3 от Приложение 2 от Правилата 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.

5.2 Служители, получили оценка „Неприемливи резултати", както и служители по т. 3 с оценка „Неодобрение на извършената работа", нямат право на допълнителни възнаграждения за постигнати резултати за съответния период.

5.3 Допълнителните възнаграждения за постигнати резултати на служителите по т. 3, извършващи работи по управление и/или изпълнение на проекти, финансирани/съфинансирани от фондове и програми на Европейския съюз, Програмата за сътрудничество „България - Швейцария", програмата „Учене през целия живот", програмата „Младежта в действие", Финансовия механизъм на Европейското икономическо пространство или Норвежкия финансов механизъм, се определят по изискванията за съответните проекти.

5.4 Кметът на Района със заповед може да възложи на служител или екип от служители изпълнението на проекти, финансирани от бюджета на района.

5.4.1 В заповедта по т.10 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.

6.Кметът на Района определя със заповед лимит за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати за съответния период за всяко структурно звено, и на лицата по т. 2 от Приложение 2 към Правилата, като в тази сума не се включват допълнителни възнаграждения за постигнати резултати на служителите по т. 3. Лимитът за всяко структурно звено, и на лицата по т. 2 от Приложение 2 към Правилата се определя като коефициентът за разпределение се изчислява, като сумата за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати на района, се раздели на сбора от индивидуалните основни заплати на служителите в съответното структурно звено и на лицата по т. 2 от Приложение 2 и Коефициентите, съответстващи на поставените оценки на постигнатите резултати .

7. Коефициентите, съответстващи на поставените оценки на постигнатите резултати са:

- а) оценка „Много добри резултати" - коефициент от 2,6 до 3,00;
- б) оценка „Добри резултати" - коефициент от 2,10 до 2,50;
- в) оценка „Приемливи резултати" - коефициент от 1,5 до 2,00;
- г) оценка „Неприемливи резултати"- коефициент 0.

Коефициентите се определят от/до с оглед по-доброто прецениране на постигнатите резултати и с оглед обема на отговорностите.

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

9. 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. 7.

10.Размерите на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати на служителите по т. 3 се изчисляват по реда, определен за съответния проект.

11.Изчисленията на сумите за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати се извършват от служител в отдел „ФМЧР“, който изготвя проект на заповед, която се представя на Кмета на Района, след съгласуване с началник отдел „ФМЧР“ и заместник кмет по финанси.

12.Изплащането на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати се извършва въз основа на заповед на Кмета на Района.

13.Източници за финансиране на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати

13.1 Допълнителните възнаграждения за постигнати резултати на служителите по т. 3, които извършват работи по управление и/или изпълнение на проекти, финансирани/съфинансирани от фондове и програми на Европейския съюз, Програмата за сътрудничество „България - Швейцария“, програмата „Учене през целия живот“, програмата „Младежта в действие“, Финансовия механизъм на Европейското икономическо пространство или Норвежкия финансов механизъм, се финансират от бюджета на съответния проект.

13.2.Допълнителните възнаграждения за постигнати резултати, с изключение на тези по т. 3, се осигуряват от икономията на Фонд работна заплата за съответното тримесечие на бюджета на район „Връбница“.