



О Б Щ И Н А „ Р О Д О П И ” - О Б Л А С Т П Л О В Д И В  
Пловдив 4000, ул. „Софроний Врачански” №1а Тел: 032/604100  
факс: 032/638289  
[www.rodopi-bg.org](http://www.rodopi-bg.org) ; e-mail: [municipality\\_rodopi@abv.bg](mailto:municipality_rodopi@abv.bg)

---

# **ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА**

(ЗА ДЕЙНОСТ „ОБЩИНСКА АДМИНИСТРАЦИЯ”)

**„РОДОПИ“, 2020 ГОД.**

## **I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ**

**Чл. 1. (1)** Настоящите вътрешни правила за работната заплата, изписвани по-нататък за краткост "правилата", уреждат организацията на работната заплата на работещите по служебно или трудово правоотношение и правоотношение приравнено на трудово в дейност „Общинска администрация”, на община „Родопи“ в съответствие със Закона за администрацията, Закона за държавния служител, Кодекса на труда, Наредбата за служебното положение на държавните служители, Класификатор на длъжностите в администрацията, Наредба за прилагане на Класификатора на длъжностите в администрацията, Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация, Наредбата за договаряне на работната заплата, Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация, както и всички нормативни актове, уреждащи въпроси, свързани с работната заплата и нейната организация.

**(2)** Правилата се утвърждават, допълват и изменят от Кмета на общината.

**Чл. 2.** С настоящите правила се определят:

1. условията, редът и начините за формиране на средствата за работна заплата, които може да изплаща администрацията на община „Родопи“;
2. условията и редът за определяне и изменение на основните месечни заплати;
3. видовете и размерите на допълнителните възнаграждения и условията за тяхното получаване;
4. редът и начините за изчисляване на брутната месечна заплата.

**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 общината, постигане на нейните цели и приоритети, целите и приоритетите на структурните звена и на служителите, както и за общо подобряване ефективността и ефикасността от дейността на общината.

## **II. ФОРМИРАНЕ НА СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА**

**Чл. 4. (1)** Годишният размер на средствата за работна заплата на работещите в делегираната от държавата и дофинансираната с общински приходи дейност „Общинска администрация” на община „Родопи“ се определя от Общинския съвет по реда на действащите нормативни актове за съответния период.

**(2)** Ако в нормативен акт бъде предвиден друг ред за формиране на средствата за работна заплата, то той се прилага от момента, определен в нормативния акт.

**(3)** Средствата за работна заплата, установени по реда на ал. 1 за съответния период, се използват за определяне и изплащане на:

1. основни месечни заплати по трудов договор;
2. допълнителни и други трудови възнаграждения, определени с нормативен акт и/или настоящите правила и/или индивидуален трудов договор за работещите по трудово правоотношение;
3. основни месечни заплати на държавните служители;
4. допълнителни възнаграждения на държавните служители, определени с нормативен акт и/или настоящите правила.

(4) 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 общината за служителите в дейност „Общинска администрация”.

(5) 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, в т.ч. и за длъжностите „кмет на община” и „кметове на кметства”.

(6) В средствата за работна заплата не се включват средствата на служителите, наети по реда на чл. 114 от Кодекса на труда, ПМС № 66 от 1996 и ПМС № 212 от 1993 г., както и обезщетенията по чл. 61, чл.104, чл. 105, ал. 3 и чл. 106, ал. 2, 3 4, чл. 107, ал. 3 и чл. 107а от Закона за държавния служител и чл. 220, 222 и 224 от Кодекса на труда.

### **III. ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ОСНОВНИТЕ МЕСЕЧНИ ЗАПЛАТИ**

**Чл. 5. (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. 6. (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.

(3) Индивидуалните основни месечни заплати на служителите, заемащи длъжности по чл.19а от Закона за администрацията (кметове, заместник-кметове и кметски наместници) се определят в рамките на определените с постановлението за заплатите в бюджетните организации и дейности граници и утвърдените разходи за заплати за дейност „Общинска администрация”.

**Чл. 7** Индивидуалните основни месечни заплати на служителите, които постъпват за първи път в общинската администрация на община „Родопи“ и притежават определения с КДА минимален професионален опит, се определят в рамките на степен 1 от нивото на основната месечна заплата за длъжността.

**Чл.8.** Индивидуалните основни месечни заплати на служителите, които постъпват за първи път в общинската администрация на община „Родопи“ 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.

**Чл.9. (1)** Индивидуалната основна месечна заплата на служителя може да се увеличава в следните случаи:

1. въз основа на годишната 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;

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, определени по реда на чл.4 , при спазване изискванията на чл. 5 и 6.

**(3)** Ако след увеличаване на индивидуалната основна месечна заплата на основанията по ал.1, т.1 - 5 размерът ѝ надхвърли максималния размер на определената по реда на чл.8 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 заплата, с изключение на служителите, чиито заплати са определени в степен 4 на съответното длъжностно ниво.

**Чл.10.(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.11. (1)** Увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати по чл. 10 се извършват за всички служители, работещи по служебни и по трудови правоотношения в делегираната от държавата и дофинансираната с общински приходи дейност “Общинска администрация”.

**(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)** Кметът на общината определя на административните звена лимити за увеличение на индивидуалните основни месечни заплати по чл.10, изчислени с еднакъв процент от сумата на индивидуалните основни месечни заплати на служителите от съответното звено, определени преди увеличението.

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

**(5)** Конкретните правила за увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати са посочени в *Приложение № 1*.

**Чл.12. (1)** Размерите на индивидуалните основни месечни заплати в случаите по чл.9, ал.1, т.2 могат да се увеличават при спазване изискванията на Закона за защита от дискриминация, ако по време на ползването на отпуск по чл.163, 164, 164а и 164б от Кодекса на труда индивидуалните основни месечни заплати в администрацията са били увеличавани на основание на чл.9, 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.9, 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.13. (1)** Размерите на индивидуалните основни месечни заплати в случаите по чл.9, 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.9, ал.1, т.5 се отчита получената в приемащата администрация годишна оценка за изпълнението на длъжността, като се прилага съответно чл.9.

(3) Индивидуалните основни месечни заплати могат да се увеличават еднократно през 2019 год., съгласно правилата в *Приложение №3*.

**Чл.14.** 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. 8, 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.15.** 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.9, ал.3 в заповедта се посочва и новата степен на основната месечна заплата в съответното ниво, а в случаите по чл. 14 – новите ниво и степен на основната месечна заплата.

#### **IV. ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ**

**Чл.16.** 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 придобит трудов стаж и професионален опит само за лицата по чл.19а от Закона за администрацията (кметове, заместник-кметове и кметски наместници);

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.17.** 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 от 0,25 лв.

**Чл.18. (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. 19. (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 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.20.** 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.21.** Допълнително възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит за лицата по чл.19а от Закона за администрацията (кметове, заместник-кметове и кметски наместници) се определя в размер на 1% от индивидуалната основна месечна заплата за всяка прослужена година. Това право възниква след третата година придобит трудов стаж.

**Чл.22. (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, с изключение на служителите, които нямат отработени дни поне

половината за периода, за който се изплаща възнаграждението. Ползването на платен годишен отпуск се счита за отработено време.

(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 „Родопи“ за служителите в делегираната от държавата и дофинансираната с общински приходи дейност „Общинска администрация“.

(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.23. (1)** Допълнителните възнаграждения за постигнати резултати се определят въз основа на оценка на структурните звена в администрацията на община „Родопи“ 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 управление и изпълнение на проекти и програми, се извършва само въз основа на индивидуална оценка. Индивидуалната оценка на служителите, изпълняващи дейности по управление и изпълнение на проекти и програми, се определя въз основа на одобрение/неодобрение на извършената работа.

(3) Оценяването на резултатите на административните звена се извършва от Кмета 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.

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

(5) 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 допълнителното възнаграждение за постигнати резултати въз основа на оценяването на резултатите на административните звена по ал.3 получават и допълнително



възнаграждение за постигнати резултати въз основа на индивидуална оценка за извършените дейности по разработване, управление и изпълнение на проекти и програми.

(6) Размерите на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати за дейностите по управление и изпълнение на проекти и програми по ал.2 и 5 се определят в рамките на разходите за организация и управление на съответния проект и/или програма.

(7) Служителите, заемащи длъжността „сътрудник по управление на европейски проекти и програми”, получават допълнителните възнаграждения за постигнати резултати по ал.2 само ако за това е осигурен ресурс в рамките на съответните проекти, финансови планове или програми, съфинансирани от Европейските структурни и инвестиционни фондове или финансирани от други международни финансови институции и донори.

**Чл.24. (1)** Допълнителното възнаграждение по чл.16, 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 структури и инвестиционни фондове, по които общината 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 общината е бенефициент или партньор.

(2) Размерите на допълнителното възнаграждение по чл.16, т.7 е равен на възнаграждението на часова база, което лицето получава за изпълнение на дейностите по длъжностната характеристика.

## **V. ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА БРУТНИТЕ МЕСЕЧНИ ЗАПЛАТИ**

**Чл.25. (1)** Брутните месечни заплати на държавните служители и на работещите по трудово правоотношение включват:

1. Основното възнаграждение за действително отработено време през съответния месец;

2. Възнаграждение за ползван платен отпуск, ако има такава;

3. Полагащи се допълнителни възнаграждения, регламентирани в нормативни актове и/или в тези правила.

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

**Чл.26. (1)** Среднодневният размер на основната заплата се изчислява като индивидуалната основна месечна заплата на лицето се раздели на броя на работните дни през съответния месец.

(2) Часовия размер на основната заплата се изчислява като среднодневната основна заплата за съответния месец се раздели на законоустановената продължителност на дневното работно време в часове.

**Чл.27.** За начисляване на полагащите се брутни заплати на служителите за съответния месец отговаря Началник отдел "Счетоводство" и Главен счетоводител.

## **VI. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

**§1.** За неуредените в тези Вътрешни правила за работна заплата въпроси се прилагат разпоредбите на действащата нормативна уредба.

**§2.** Настоящите правила се приемат на основание чл.23 от Наредбата за договаряне на работната заплата, чл.22 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, чл.2, ал.2 от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация.

**§3.** Настоящите вътрешни правила се утвърждават със Заповед № 337/22.04.2019 год. на Кмета на община „Родопи“.

**ПРАВИЛА**  
**за увеличение на индивидуалните основни месечни заплати на служителите в**  
**зависимост от годишните оценки на изпълнението**

1. Кметът на общината определя със заповед размерите на увеличенията на основните месечни заплати на следните служители:

1.1 секретарят на общината;

1.2 заместник кметове;

1.3. кметски наместници.

2. Кметът на общината определя лимити за увеличение на индивидуалните основни месечни заплати по чл. 10, изчислени с еднакъв процент от сумата на индивидуалните основни месечни заплати на служителите, определени преди увеличението, за следните административни звена:

2.1 служители пряко подчинени на Кмета на общината /Финансов контролър, Служител по сигурността на информацията и ОМП, Гл. експерт „Протокол и връзки с обществеността“ и Гл. специалист „Протокол“/;

2.2 звено „Вътрешен одит“;

2.3 дирекция „Инвестиционна политика“;

2.4 дирекция „Финанси и счетоводство“;

2.5 дирекция „Устройство на територията“;

2.6 отдел „ОСДКСТ“;

2.7 отдел „Регистрация и гражданско състояние“;

2.8 отдел „АИОУ“;

2.9 звено „МТС“.

3. Увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати на служителите в звената по т. 2 се определя, както следва:

3.1. Увеличението на индивидуалната основна месечна заплата на служителя се изчислява като индивидуалният му коефициент се умножи по стойността на единица индивидуален коефициент.

3.2. 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.

3.3. 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 10;

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

г) при годишна оценка на изпълнението „Исклучително изпълнение” – коефициент 20.

## ПРАВИЛА

### за определяне на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати

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

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

1.1 служители пряко подчинени на Кмета на общината /Финансов контролър, Служител по сигурността на информацията и ОМП, Гл. експерт „Протокол и връзки с обществеността“ и Гл. специалист „Протокол“/;

1.2 звено „Вътрешен одит“;

1.3 дирекция „Инвестиционна политика“;

1.4 дирекция „Финанси и счетоводство“;

1.5 дирекция „Устройство на територията“;

1.6 отдел „ОСДКСТ“;

1.7 отдел „Регистрация и гражданско състояние“;

1.8 отдел „АИОУ“;

1.9 звено „МТС“.

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

2.1 секретарят на общината;

2.2 заместник кметове;

2.3. кметски наместници.

3. Допълнителни възнаграждения за постигнати резултати за служители, изпълняващи дейности по разработване, управление и изпълнение на проекти, се извършва само въз основа на индивидуална оценка.

#### II. Длъжностни лица, които определят оценките

4. Оценките на звената по т. 1, на техните ръководители и на служителите по т. 2 се извършва от Кмета на общината.

5. Оценките на служителите в звената по т. 1 се определят от ръководителите на съответните звена.

6. Оценките на служителите по т.3 се определят въз основа на одобрение/неодобрение на извършената работа от ръководителя на проекта, а неговата оценка – от кмета на общината или от упълномощено от него лице.

### **III. Степени на оценката**

7. Степените за оценяване на постигнатите резултати от административните звена по т. 1 и от отделните служители, с изключение на служителите по т. 3, в низходящ ред са:

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

8. Степените за оценяване на постигнатите резултати от служителите по т. 3 са:

- а) оценка „Одобрение на извършената работа“;
- б) оценка „Неодобрение на извършената работа“

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

9. При определяне на оценките за съответния период на звената по т. 1, се спазват следните изисквания:

- а) оценка „Много добри резултати“ се поставя на звено, което е изпълнило всички цели, програми и проекти, за които отговаря с оптимално използване на ресурсите, при стриктно спазване на определените срокове за изпълнение, като е реализирало 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, което е изпълнило всички цели, програми и проекти, за които отговаря с оптимално използване на ресурсите, при стриктно спазване на определените срокове за изпълнение, като е реализирало 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, което е изпълнило 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, което не е изпълнило всички цели, програми и проекти, за които отговаря и/или не е използвало оптимално ресурсите и/или не е спазило всички определени срокове за изпълнение.

**10.** При определяне на оценките за съответния период на служителите, с изключение на тези по т. 3, 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.

**11.** Звена и 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.

**12.** 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.

**13.** Кметът на общината със заповед може да възложи на служител или екип от служители изпълнението на проекти, финансирани от бюджета на общината.

**14.** В заповедта по т.13 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.

**15.** Кметът на общината определя със заповед сумата за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати за съответния период, като в тази сума не се включват допълнителни възнаграждения за постигнати резултати на служителите по т. 2. В същата заповед, кметът на общината определя и оценките на звената по т. 1 за съответния период.

**16. (1)** Конкретният размер на сумата за допълнителните възнаграждения за постигнати резултати на звено по т. 1 се изчислява по две начина:

- като се умножи коефициента за разпределение на звеното по стойността на единица коефициент за разпределение.

- еднакъв размер при еднаква степен на оценка на всички служителите от звеното по т. 1.

**(2)** Преценката за начина на определяне на размера на допълнителното възнаграждение за постигнати резултати е на Кметът на общината.

**17.** Когато се прилага метода с коефициент за разпределение по т. 16, същият се изчислява като умножи сумата на индивидуалните основни месечни заплати на служителите в звеното по коефициента, съответстващ на поставената оценка на постигнатите резултати.

**18.** Коефициентите, съответстващи на поставените оценки на постигнатите резултати по т. 17 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.

**19.** Стойността на единица коефициент за разпределение по т. 16 се изчислява, като сумата за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати по т. 15, се раздели на сумата от коефициентите за разпределение на звената по т. 1.

**20.** Оценяването на резултатите на отделните служители, с изключение на тези по т. 2 и 3 се извършва от ръководителя на звеното по т. 1, който съставя и подписва протокол, в който се посочват и мотивите за определените оценки. Оценките на ръководителите на звената по т. 1 се определят от кмета на общината и се вписват в отделен протокол. Оценяват се служителите, които през месеца, през който се изплащат допълнителните възнаграждения заемат длъжност в дейност „Общинска администрация” и имат отработени половината дни през тримесечието, за което се начисляват.

**21.** Индивидуалният размер на допълнителното възнаграждение за постигнати резултати на служителя се изчислява по следните два начина:

- като произведение от индивидуалния коефициент за разпределение на служителя и стойността на единица индивидуален коефициент за разпределение.

- като еднаква сума за всички служители и звена, получили еднаква степен на оценка.



**22.** 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. 18.

**23.** Стойността на единица индивидуален коефициент за разпределение по т.21 се изчислява, като сумата за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати на съответното звено, определена по реда на т.16-19 се раздели на сумата от индивидуалните коефициенти за разпределение на служителите в него.

**24.** Кметът на общината, когато е определил суми по чл.15 за съответния период, определя със заповед и допълнителни възнаграждения за постигнати резултати на служителите по т. 2, както и техните оценки за периода. В заповедта се посочва и конкретно избрания начин за определяне на размера по т. 21.

**25.** Допълнителните възнаграждения на служителите по т.24 се изчисляват на база коефициент, изчислен като съотношение между сумата по чл.15 и сумата на индивидуалните основни месечни заплати на служителите в звената по т.1 или с еднакъв размер за всички служители, получили еднаква степен на оценка.

**26. (1)** Размерите на допълнителното възнаграждение за постигнати на служителите по т.24 се изчислява като индивидуалната основна месечна заплата се умножи по коефициент, определен в зависимост от оценките на резултатите им, направени по реда на т.10, както следва:

а) при оценка „Много добри резултати” – коефициент, равен на коефициента по т. 25, умножен по 1,5;

б) оценка „Добри резултати” – коефициент, равен на коефициента по т.25, умножен по 1,25;

в) оценка „Приемливи резултати” – коефициент, равен на коефициента по т.25;

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

**(1)** Когато Кметът на общината е избрал допълнителното възнаграждение за постигнати резултати на служителите да се начислява като еднаква сума за всички служители и звена, получили еднаква степен на оценка, конкретният размер за всяка степен на оценка се определят в заповедта по т. т. 24.

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

**28.** Изчисленията на сумите за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати се извършват от Директор на дирекция „ФС“ и Гл.Финансист, който изготвя проект на заповед, която се представя на Кмета на общината.

**29.** Изплащането на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати се извършва въз основа на заповед на Кмета на общината. С тази заповед се определят и допълнителните

възнаграждения за постигнати резултати на Кмета на общината и кметовете на кметства, като техния размер се определя на база коефициент, изчислен като съотношение между сумата по чл.15 и сумата на индивидуалните им основни заплати и като еднаква сума за всички служители и звена, получили еднаква степен на оценка.

#### **V. Источници за финансиране на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати**

**30.** 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.

**31.** Допълнителните възнаграждения за постигнати резултати, с изключение на тези по т.30, се финансират от бюджета на община „Родопи“ за служителите в делегираната от държавата и дофинансираната с общински приходи дейност „Общинска администрация”.

## **ПРАВИЛА**

**за еднократно определяне на нов размер на индивидуални основни месечни заплати на служителите в дейност „Общинска администрация“**

### **I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Тези правила за еднократно определяне на нов размер на индивидуалните основни месечни заплати на отделни служители в дейност „Общинска администрация“ уреждат прилагането на разпоредбата на §17 от Преходните и заключителни разпоредби на Постановление № 6 на Министерски съвет от 2019 г. за изменение и допълнение на Наредбата за заплатите в държавната администрация (НЗСДА).

2. Основната цел на тези правила е преодоляване на дисбалансите при прилагане на модела на заплащане от 2012 г., като се положат усилия да не се създават такива и същевременно да се спазва Закона за защита от дискриминация.

### **II. ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ИНДИВИДУАЛНИТЕ ОСНОВНИТЕ МЕСЕЧНИ ЗАПЛАТИ**

3. Индивидуалната основна месечна заплата на служителя може да се увеличава еднократно в следните случаи:

3.1. когато индивидуалната основна месечна заплата на служителя е по-ниска с повече от 5 на сто от средния размер, определен към 31 декември 2018 г., на индивидуалните основни месечни заплати на служителите на същата длъжност в общинска администрация „Родопи“;

3.2. когато индивидуалната основна месечна заплата на служителя е по-ниска с повече от 5 на сто от средния размер на индивидуалните основни месечни заплати на служителите на същата длъжност в общински администрации от същия вид, ако в община „Родопи“ няма служители на същата длъжност, по последни актуални данни.

4. Новият размер на индивидуалната основна месечна заплата се определя до средния размер на заплатата за длъжността съгласно т.3 и не може да надвишава с повече от 20 на сто предишния размер на индивидуалната основна месечна заплата на служителя.

5. При определяне размера на заплатата по т.3 се отчитат кариерното развитие и годишните оценки на изпълнението от длъжността на съответните служители за периода 2012 – 2017 г., като се вземат предвид следните обстоятелства:

5.1. за посочения период служителят да е имал поне една годишна оценка за изпълнение на длъжността;

5.2. годишната/и оценка/и да не е/са по-ниска/и от „Изпълнението отговаря напълно на изискванията за длъжността”.

6. Определеният размер на индивидуалната основна месечна заплата на служителя, съгласно условията по т.3, не може да надвишава най-ниската основна заплата на служителите на същата длъжност, които нямат увеличение на основните заплати и са с повече професионален опит.

7. Увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати по т.3 се извършват в рамките на разходите за персонала по бюджета на дейност „Общинска администрация”.

8. Еднократното увеличение на индивидуалните основни месечни заплати, съгласно тези правила се определят със заповед на Кмета на общината.

### **III. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

9. Тези правила не се приложими спрямо лицата, които към 01.01.2019 г. ползват отпуск по бременност, раждане и осиновяване или за отглеждане на дете по чл.163, 164, 164а и 164б от Кодекса на труда, както и към тези, които към същата дата ползват отпуск или са командировка с продължителност повече от една година.