

ОБЩИНА ПЛОВДИВ – РАЙОН „ЮЖЕН”

УТВЪРЖДАВАМ: /п/

БОРИСЛАВ ИНЧЕВ

Кмет на район „Южен”

Заповед: 19Ю-РОА-51/29.01.2019 г

Дата: 29.01.2019 г.

ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА ЗАПЛАТИТЕ

на дейностите 122 „Общинска администрация” – делегирани от държавата
дейности и 122 „Общинска администрация“ – дофинансирани с общински
приходи

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 дейност “Общинска администрация” дофинансирани с общински приходи) на район „Южен”- община Пловдив, 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 „Южен”.

Чл. 3. (1) Основната цел на тези правила е чрез законосъобразна и справедлива организация на работната заплата да се мотивират служителите за ефективно изпълнение на функциите на районната администрация, постигане на нейните цели, целите на административните звена и на служителите, както и за общо подобряване ефективността, ефикасността и икономичността от дейността на администрацията на район „Южен”.
(2) При назначаване, преназначаване, както и при увеличаване на основната месечна заплата Главен експерт „Човешки ресурси“ изготвя писмено становище, съгласувано с Директор на дирекция КАО и Главен юрисконсулт.

II. БРУТНА ЗАПЛАТА

Чл. 4. Брутната заплата на служителите в делегираната от държавата дейност “Общинска администрация” (включително дейност “Общинска администрация” дофинансирани с общински приходи) на район „Южен” се състои от основна заплата и допълнителни възнаграждения.

Чл. 5. (1) Индивидуалните брутни месечни заплати на служителите се определят в рамките на разходите за заплати, възнаграждения и задължителни осигурителни вноски по бюджета на район „Южен” за служителите в делегираната от държавата дейност “Общинска администрация” (включително дейност “Общинска администрация” дофинансирани с общински приходи).

(2) При определяне на индивидуалните брутни месечни заплати на служителите в структури (звена), които изпълняват функции по управление и контрол на фондове и програми от Европейския съюз, Програмата за сътрудничество "България - Швейцария", програмата "Еразъм +" и съпътстващите я програми, дейности и инициативи, Финансовия механизъм на Европейското икономическо пространство или Норвежкия финансов механизъм, в допълнение към средствата по ал. 1 се вземат предвид и средствата за възнаграждения и задължителни осигурителни вноски, чийто източник са технически помощи на съответните програми/фондове.

(3) Средствата за индивидуалните брутни месечни заплати/брутните трудови възнаграждения, съответно допустимата за възстановяване част от тях, на служителите по ал. 2, включително разходите за задължителни социални и здравни осигуровки за сметка на осигурителя, дължими във връзка с тези заплати/възнаграждения, в случаите когато се изплащат за сметка на оперативните програми/фондове, съфинансирани от Структурните фондове и Кохезионния фонд на Европейския съюз или от Програмата за сътрудничество "България - Швейцария", програмата "Еразъм +" и съпътстващите я програми, дейности и инициативи, Финансовия механизъм на Европейското икономическо пространство, или от Норвежкия финансов механизъм:

1. може да се изплащат първоначално от бюджета на съответния разпределител с бюджетни кредити – бенефициент, като впоследствие периодично и след верифициране от съответния Договарящ орган се възстановят от техническата помощ по оперативните програми/фондове.

2. управляващият орган на бенефициента получава финансиране за изплащане на заплатите/възнагражденията по т. 1 съгласно установените процедури при условията и по реда за предоставяне на безвъзмездна помощ според приложимите правила, действащи за съответните програми под формата на авансови, междинни и/или окончателни плащания.

3. след верифициране от Договарящия орган, разходите се сертифицират по общия ред.

4. източниците за финансиране на служителите по ал. 2 са средствата, предоставени по европейските програми/фондове.

Чл. 6. (1) Разходите за основни заплати на държавните служители и на служителите по чл. 107а от Кодекса на труда и дължимите за тях осигурителни вноски за сметка на осигурителя са в размер, не по-малък от 70 на сто от разходите за заплати, възнаграждения и задължителни осигурителни вноски по бюджета на район „Южен” за служителите в делегираната от държавата дейност “Общинска администрация” (включително дейност “Общинска администрация” дофинансиране).

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

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

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 администрацията на район „Южен” 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 в обичайни случаи се определят до средния размер на основните месечни заплати на служителите в степен 1 на съответното ниво на основните месечни заплати.

(3) Индивидуалната основна месечна заплата на длъжността заместник-кмет се определя в размер до 80 на сто от основната месечна заплата на Кмета на Района, съгласно ПМС № 67 от 14.04.2010 г. за заплатите в бюджетните организации и дейности.

Чл.10. (1) Индивидуалните основни месечни заплати на служителите, които постъпват за първи път в администрацията на район „Южен” и имат професионален опит, надвишаващ минималния за длъжността, се определят, както следва:

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

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

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

(2) Размерите на индивидуалните основни месечни заплати на служителите по ал. 1 в обичайни случаи се определят до средния размер на основните месечни заплати на служителите 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 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 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 ѝ надхвърли максималния размер за определената по реда на чл. 9 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.

(2) Увеличението на заплатите на лицата заемащи длъжността Заместник-кмет се извършва с допълнително споразумение към трудовия договор.

Чл. 12. (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. 13. (1) Увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати по чл. 12 и се извършват за всички служители, работещи по служебни и по трудови правоотношения в делегираната от държавата дейност “Общинска администрация” (включително дейност “Общинска администрация” дофинансиране) на район „Южен”.

(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 район „Южен” определя на административните звена лимити за увеличение на индивидуалните основни месечни заплати по чл. 12 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 увеличението на индивидуалните основни месечни заплати са посочени в приложение № 1.

Чл. 14. (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. 15. (1) Размерите на индивидуалните основни месечни заплати в случаите по чл. 11, ал. 1, т. 4 и 5 може да се увеличават при спазване изискванията на Закона за защита от дискриминация.

(2) При определянето на размера на увеличението в случаите по чл. 11, ал. 1, т. 5 се отчита получената в приемащата администрация годишна оценка за изпълнението на длъжността.

Чл. 16. (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 или по решение на Кмета на Района.

Чл. 17. 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. 11, ал.3 в заповедта се посочва и новата степен на основната месечна заплата в съответното ниво, а в случаите по чл. 17, ал. 1 – новите ниво и степен на основната месечна заплата.

IV. ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 18. 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. 19. 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-малко от 0,25 лв.

Чл. 20. (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. 21. (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. 22. 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. 23. 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. 24. (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 район „Южен” за служителите в делегираната от държавата дейност “Общинска администрация” (включително дейност “Общинска администрация” дофинансиране).

(4) Когато средствата за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати и дължимите за тях осигурителни вноски за сметка на осигурителя се осигуряват на чл. 5, ал. 2, 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.

(6) Икономията на разходите за заплати (неплатен отпуск, отпуск поради временна неработоспособност, незаети длъжности) възнаграждения и задължителни осигурителни вноски, може да се използва по реда, предвиден в Закона за държавния бюджет за съответната година.

(7) Икономията на средствата по ал. 6 може да се използва текущо или с натрупване само за изплащане на допълнителни възнаграждения за постигнати резултати.

(8) 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, и/или програми на Министерски съвет, тези средства не се включват в разходите по ал. 3.

(9) Средствата за социално-битово и културно обслужване на служителите в район „Южен“ се определят в размер до 3 (три) на сто от разходите за заплати на лицата, назначени по трудови правоотношения в дейност „Общинска администрация“, а се разходват през годината след Решение на Общото събрание на служителите в район „Южен“, съгласно чл. 293 от Кодекса на труда.

Чл. 25. (1) Допълнителните възнаграждения за постигнати резултати се определят въз основа на оценка на структурните звена в администрацията на район „Южен“ 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, се извършва само въз основа на индивидуална оценка. Индивидуалната оценка на служителите, изпълняващи дейности по управление и изпълнение на проекти, се определя въз основа на одобрение/неодобрение на извършената работа.

(3) Оценяването на резултатите на административните звена се извършва от Кмета на район „Южен“ 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 допълнително възнаграждение за постигнати резултати въз основа на оценяването на резултатите на административните звена по ал. 4 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 допълнителни 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. 26. (1) Допълнителното възнаграждение по чл. 19, т. 6 се определя за изпълнението и/или управлението извън установеното работно време и длъжностната характеристика на служителя на:

1. проекти, съфинансирани със средства от Европейските структурни и инвестиционни фондове, по които съответната администрация е бенефициент или партньор, при

условията на чл. 49, ал. 3 от Закона за управление на средствата от Европейските структурни и инвестиционни фондове;

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

(2) Размерът на допълнителното възнаграждение по чл. 18, т. 7 е равен на възнаграждението на часова база, което лицето получава за изпълнение на дейностите по длъжностната характеристика.

(3) Кметът на Района има право да получи допълнително възнаграждение за постигнати резултати в размер изчислен на база до максималния процент получен за служителите в район „Южен“.

V. ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ПЛАТЕН ОТПУСК

Чл. 27. (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. 28. 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. 29. (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 за съответния месец 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 приспадат дължимите лични осигурителни вноски и данъци.

Чл. 30. (1) Изчисляването на полагащите се брутни заплати на служителите за съответния месец се извършва от счетоводството в район „Южен“, въз основа на подадена информация от определените длъжностни лица от „Човешки ресурси“.

(2) Начисляването на заплатите се извършва от счетоводител в район „Южен“, под контрола на Директор на дирекция КАО, той и главен счетоводител.

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

Чл. 31. Нетните заплати се изплащат по банкови сметки на служителите, без ограничение за банката.

Чл. 32. (1) Нетната заплата се изплаща на аванс и заплата.

(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.

ПРЕХОДНИ И 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 Вътрешните правила за заплатите влизат в сила от 1 януари 2019 г. и отменят Вътрешните правила за работната заплата на район „Южен”, утвърдени на 04.03.2013 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 и на електронната страница на район „Южен”.

§ 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.).

§ 7. (1) При определяне размера на допълнителното възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит на Кмет и Заместник-кмет да се отчита:

трудова стаж на ръководна длъжност, придобит в друго предприятие по смисъла на § 1, т. 2 от допълнителните разпоредби на Кодекса на труда на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия;

за придобит професионален опит да се зачита стажът, признат по реда на Кодекса на труда и Закона за държавния служител за времето, през което са работили в структурата на държавната и местна администрация, в т.ч. на различни работни места и длъжности;

общият трудов стаж към 01.07.2007 г., на длъжностите Кмет и Заместник-кмет постъпили след тази дата, да се счита като професионален опит.

Съгласували:

Росица Теменугова – Секретар на район „Южен“ /п/

Мирослав Дойчев – Директор на дирекция КАО /п/

Елена Абрашева, Гл. юрисконсулт /п/

Христина Зисова – Гл. експерт БФ /п/

Маруся Христовова – Председател на СС „Подкрепа“ /п/

ПРАВИЛА

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

1. Кметът на Района определя със заповед размерите на увеличенията на основните месечни заплати по реда на чл. 12 и чл. 13 на следните служители:
заместник-кмет на Района;
секретарят на Района.
2. Кметът на Района определя лимити за увеличение на индивидуалните основни месечни заплати по чл. 12 изчислени с еднакъв процент от сумата на индивидуалните основни месечни заплати на служителите, определени преди увеличението, за следните административни звена:
 - а) Дирекция „Комплексно административно обслужване“;
 - б) Отдел „Териториално и селищно устройство“;
 - в) Отдел „Екология, здравеопазване, образование и социални дейности“;
 - г) Отдел „Гражданска регистрация и административно обслужване“.
3. Заместник-кметът или Секретарят изготвят предложение за увеличение на индивидуалните основни месечни заплати на ръководителите на звената.
4. Увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати на служителите в звената по т. 2 се определя, както следва:
 - 4.1. Увеличението на индивидуалната основна месечна заплата на служителя се изчислява като индивидуалният му коефициент се умножи по стойността на единица индивидуален коефициент.
 - 4.2. 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.
 - 4.3. 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 „Исключително изпълнение” – коефициент 20.
 - 4.4. Стойността на единица индивидуален коефициент се изчислява като сумата за увеличения на основните месечни заплати, определена по реда на т. 2 се раздели на сумата от индивидуалните коефициенти на служителите в съответното звено.
5. Ръководителите на звената по т. 2 изготвят предложения за увеличения съобразно нормативната уредба в рамките на лимита за увеличение на звеното, които представят в звено „Човешки ресурси“;
6. Новите размери на индивидуалните основни месечни заплати се закръглят с точност до един лев.
7. Кметът на Района издава заповед за увеличаване на индивидуалните основни месечни заплати по реда и в сроковете по чл. 17 и при спазване лимита на звеното.

Съгласували:

Росица Теменугова – Секретар на район „Южен“ /п/

Мирослав Дойчев – Директор на дирекция КАО /п/

Елена Абрашева, Гл. юрисконсулт /п/

Христина Зисова – Гл. експерт БФ /п/

Маруся Христовова – Председател на СС „Подкрепа“ /п/

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:

- а) дирекция „Комплексно административно обслужване“;
- б) отдел „Териториално и селищно устройство“;
- в) отдел „Екология, здравеопазване, образование и социални дейности“;
- г) отдел „Гражданска регистрация и административно обслужване“.

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

- а) заместник-кмет на Района
- б) секретаря на Района

3. Служителите по т. 2 имат право на допълнително възнаграждение за постигнати резултати при действително отработено време не по-малко от 2/3 от съответния период на оценяване, като работните дни се закръглят в полза на служителя.

II. Длъжностни лица, които определят оценките

4. Оценките на звената по т. 1 и на служителите по т. 2 се извършва от кмета на Района.

5. Оценките на ръководителите на звената по т. 1 се извършва от зам.-кмет или секретар, а на служителите в звената по т. 1 се определят от ръководителите на съответните звена.

6. Служител има право на допълнително възнаграждение за постигнати резултати при действително отработено време не по-малко от 2/3 от съответния период на оценяване, като работните дни се закръглят в полза на служителя.

III. Степени на оценката

7. 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“.

8. В зависимост от получената оценка се определят следните коефициенти за изчисляване на допълнителните възнаграждения:

- а) коефициент до 1,50 от индивидуалната основна месечна заплата – при оценка „Много добри резултати“;
- б) коефициент до 1,25 от индивидуалната основна месечна заплата – при оценка „Добри резултати“;
- в) коефициент до 1,00 от индивидуалната основна месечна заплата – при оценка „Приемливи резултати“;
- г) при оценка „Неприемливи резултати“ коефициент не се определя, тъй като не се полага допълнително възнаграждение.

9. За служителите, изпълняващи дейности по управление и изпълнение на проекти и програми се определя индивидуално възнаграждение в размер на предвидени средства в Решение на Общински съвет – Пловдив и/или Постановление на Министерски съвет и по решение на Кмета на Района.

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

10. 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.

11. 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.

12. Звена и служители, получили оценка „Неприемливи резултати” нямат право на допълнителни възнаграждения за постигнати резултати за съответния период.

13. Кметът на Района 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 Района определя и оценките на звената по т. 1 за съответния период.

14.(1). Оценяването на резултатите на отделните служители, с изключение на тези по т. 2 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 зам.-кмет или секретар и се вписват в отделен протокол.

(2) Оценяващите ръководители са длъжни да запознаят оценяваните с поставената оценка, което се удостоверява с подписа на служителя върху протокола.

15. Кметът на Района определя със заповед и допълнителни възнаграждения за постигнати резултати на служителите по т. 2, както и техните оценки за периода.

16. Изчисленията на допълнителни възнаграждения за постигнати резултати на дейност „Общинска администрация” и дейност “Общинска администрация” дофинансирани с общински приходи, се извършват от „Човешки ресурси” след направено писмено предложение от прекия ръководител на звеното за конкретните размери на допълнителните възнаграждения за всеки служител съобразно нормативната уредба, като се вземат предвид оценките и лимита за възнаграждения, определен за звеното.

17. Конкретният размер на сумата за допълнителните възнаграждения за постигнати резултати на звено по т. 1 се изчислява като се умножи коефициента за разпределение на звеното по стойността на единица коефициент за разпределение.

18. Коефициентът за разпределение по т. 17 се изчислява като умножи сумата на индивидуалните основни месечни заплати на служителите в звеното по коефициента, съответстващ на поставената оценка на постигнатите резултати.

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

20. Стойността на единица коефициент за разпределение по т. 17 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.

21. 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.

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. 19.

23. Стойността на единица индивидуален коефициент за разпределение по т. 22 се изчислява, като сумата за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати на съответното звено, определена по реда на т. 17-20 се раздели на сумата от индивидуалните коефициенти за разпределение на служителите в него.

24. Допълнителните възнаграждения на служителите по т. 22 се изчисляват на база коефициент, изчислен като съотношение между сумата по чл. 13 и сумата на индивидуалните основни месечни заплати на служителите в звената по т. 1.

25. 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. 8, както следва:

а) при оценка „Много добри резултати” – коефициент, равен на коефициента по т. 20, умножен по 1,5;

б) оценка „Добри резултати” – коефициент, равен на коефициента по т. 20, умножен по 1,25;

в) оценка „Приемливи резултати” – коефициент, равен на коефициента по т. 20;

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

26. Служителите на район „Южен“, които имат наложено дисциплинарно наказание по Закон за държавния служител или Кодекса на труда нямат право да получат допълнително

възнаграждение за постигнати резултати до изтичане на срока на наказанието, респективно до предсрочното му заличаване по реда на чл. 99 от ЗДСл. или чл. 198 от КТ.

27. От звено „Човешки ресурси“ се изготвя проект на заповед, който се представя на Кмета на Района, след съгласуване с директор на дирекция КАО, гл. експерт БФ и гл. юрисконсулт.

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

V. Източници за финансиране на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати

29. Допълнителните възнаграждения за постигнати резултати се финансират от бюджета на Района за служителите в делегираната от държавата дейност “Общинска администрация”, включително дейност “Общинска администрация” дофинансирани с общински приходи.

30. Допълнителните възнаграждения за постигнати резултати по чл. 25, ал. 6 и 7 и по чл. 26, се финансират от бюджета на съответния проект.

Съгласували:

Росица Теменугова – Секретар на район „Южен“ /п/

Мирослав Дойчев – Директор на дирекция КАО /п/

Елена Абрашева, Гл. юрисконсулт /п/

Христина Зисова – Гл. експерт БФ /п/

Маруся Христовова – Председател на СС „Подкрепа“ /п/