



О Б Щ И Н А З Е М Е Н

гр. Земен - 2440
Област Перник
ул. "Хр. Ботев" № 3

тел. : 0 7 7 4 1 / 2 4 9 4
Факс: 0 7 7 4 1 / 2 4 6 2
e-mail: obshtina_zemen@abv.bg

УТВЪРЖДАВАМ:
МИХАИЛ ЗЛАТАНОВ
КМЕТ НА ОБЩИНА ЗЕМЕН

Дата:

ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА ЗАПЛАТИТЕ

„Общинска администрация”

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл.1. Настоящите Втрешни 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“ на Община Земен, в съответствие със Закона за администрацията, Кодекса на труда, Закона за държавния служител и нормативните актове, Закона за държавния бюджет на Република България за съответната година, Закона за местното самоуправление и местната администрация, Закона за общинските бюджети, Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация, Класификатора на длъжностите в администрацията, Наредбата за прилагане на Класификатора на длъжностите в администрацията, Наредба за договаряне на работната заплата, както и всички нормативни актове, уреждащи въпроси, свързани със заплатите на служителите в държавната администрация..

Чл. 2. Правилата се утвърждават, допълват и изменят от Кмета на Община Земен.

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 администрацията на Община Земен.

II. БРУТНА ЗАПЛАТА

Чл. 4. Брутната заплата на служителите в делегираната от държавата дейност „Общинска администрация“ Община Земен се състои от основна заплата и допълнителни възнаграждения.

Чл. 5. Индивидуалните брутни месечни заплати на служителите се определят в рамките на разходите за заплати, възнаграждения и задължителни осигурителни вноски по бюджета на Община Земен за служителите в делегираната от държавата дейност „Общинска администрация“

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

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

III. ОСНОВНА МЕСЕЧНА ЗАПЛАТА

Чл. 7. (1) Основната месечна заплата се определя по нива и степени съгласно действащата нормативна уредба.

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

Чл. 8. (1) Индивидуалните основни месечни заплати на служителите на пълно работно време не може да са по-ниски от минималния размер и по-високи от 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 Община Земен и притежават определения с КДА минимален професионален опит, се определят в рамките на степен 1 от нивото на основната месечна заплата за длъжността.

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

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

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

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

3. при професионален опит, надвишаващ минималния за длъжността с над 7 години - в рамките на степен 4 на нивото на основната месечна заплата за длъжността.

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

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

1. въз основа на годишната оценка на изпълнението на длъжността;
2. при завръщане от отпуск за бременност и раждане или за отглеждане на дете;
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, при спазване изискванията на чл. 7 и 8.

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

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

1. при годишна оценка на изпълнението „Изпълнението отговаря не напълно на изискванията“ - до 1 на сто;
2. при годишна оценка на изпълнението „Изпълнението отговаря напълно на изискванията“ - до 5 на сто;
3. при годишна оценка на изпълнението „Изпълнението надвишава изискванията“ - до 10 на сто;
4. при годишна оценка на изпълнението „Изключително изпълнение“ - до 15 на сто.

(3) Алинея 2, т. 4 се прилага в случаите, когато индивидуалната основна месечна заплата на служителя е в шеста степен на съответното ниво на основната месечна заплата.

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

1. при получени три последователни годишни оценки на изпълнението на длъжността, не по-ниски от „Изпълнението напълно отговаря на изискванията“ - до 5 на сто;
2. при получени две последователни годишни оценки на изпълнението на длъжността „Изпълнението надвишава изискванията“ - до 10 на сто;
3. при последна годишна оценка на изпълнението „Изключително изпълнение“ - до 15 на сто.

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

(2) На служителите по чл. 12 и 13 в един административен отдел с по-високи годишни оценки на изпълнението на длъжността се определя по-високо процентно увеличение на индивидуалната основна месечна заплата.

(3) Кметът на Община Земен определя на административните отдели лимити за увеличение на индивидуалните основни месечни заплати по чл. 12 и 13, изчислени с еднакъв процент от сумата на индивидуалните основни месечни заплати на служителите от съответният отдел, определени преди увеличението.

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

(5) Увеличение на индивидуалните основни месечни заплати по чл.12 и чл.13 не могат да получат служителите, които имат наложено дисциплинарно наказание, ако срока на наказанието не е изтекъл, или предсрочно не е отменено към датата на извършването на увеличението на заплатите.

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

Чл. 15. (1) Размерите на индивидуалните основни месечни заплати в случаите по чл. 11, ал. 1, т. 2 могат да се увеличават при спазване изискванията на Закона за защита от дискриминация, до средния размер на основните месечни заплати на служителите в съответното ниво и степен на основните месечни заплати.

(2) Размерите на индивидуалните основни месечни заплати в случаите по чл. 11, ал. 1; т. 3 може да се увеличават до 5 на сто с изключение на случаите, когато размерът на индивидуалната основна месечна заплата на служителя вече е увеличаван през същата година въз основа на последната получена годишна оценка на изпълнението на длъжността.

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

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

1. при годишна оценка на изпълнението на длъжността на служителя „Изпълнението напълно отговаря на изискванията“ - до 5 на сто;
2. при годишна оценка на изпълнението на длъжността на служителя „Изпълнението надвишава изискванията“ - до 10 на сто;
3. при годишна оценка на изпълнението на длъжността на служителя „Изключително изпълнение“ - до 15 на сто.

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

Чл. 17. (1) Размерът на индивидуалната основна месечна заплата на служител, преназначен на друга длъжност в по-високо ниво на основната месечна заплата, може да се увеличава в рамките на степен на по-високото ниво, определена по реда на чл. 10, или в рамките на най-ниската степен на по-високото ниво, чийто максимален размер на основната месечна заплата е по-висок от индивидуалната основна месечна заплата на служителя, ако е по-благоприятно за него.

(2) Конкретният размер на увеличението се определя въз основа на мотивирано писмено предложение на непосредствения ръководител на служителя или по решение на кмета на Община Земен.

Чл. 18. Увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати се извършват със заповед на кмета на Община Земен, издадена в тримесечен срок след настъпване на

обстоятелство/а, даващо/и възможност за извършване на увеличението, като в случаите по чл. 13 в заповедта се посочва и новата степен на основната месечна заплата в съответното ниво, а в случаите по чл. 17, ал. 1 - новите ниво и степен на основната месечна заплата.

IV. ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 19. (1) 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.

(2) Допълнително възнаграждение за служители в пенсионна възраст се изплаща в размер на 0,6 % за всяка прослужена година във всички дейности по бюджета на община Земен.

Чл. 20. За всеки отработен нощен час или за част от него между 22,00 и 6,00 часа се заплаща допълнително възнаграждение за нощен труд в размер от 1,00 лв.

Чл. 21. (1) За положения извънреден труд се заплаща допълнително възнаграждение за отработеното време, изчислено върху индивидуалната основна заплата и допълнителните възнаграждения с постоянен характер, в размер, както следва:

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

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

Чл. 22. (1) За работа в дни на официални празници, включени в месечния график, служителят получава за отработеното време на този ден допълнително възнаграждение в размер 100 на сто, изчислено върху индивидуалната основна заплата и допълнителните възнаграждения с постоянен характер.

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

Чл. 23. За времето на разположение извън местоработата и извън установеното работно време се заплаща допълнително възнаграждение за всеки час или за част от него в размер от 2,20 лв.

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

Чл. 25. (1) Допълнителното възнаграждение за постигнати резултати се определя за точно и в срок изпълнение на поставените задачи, включително за дейности по управление и изпълнение на проекти.

(2) При икономия на разходи за персонал, семата се разпределя между служителите в общинската администрация, кметовете и кметските заместници.

(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 Земен за служителите в делегираната от държавата дейност „Общинска администрация“.

(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. 26. (1) Допълнителните възнаграждения за постигнати резултати се определят въз основа на оценка на административните отдели в администрацията на Община Земен 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 административните отдели, и на служители, изпълняващи дейности по разработване, управление и изпълнение на проекти, се извършва само въз основа на индивидуална, оценка. Индивидуалната оценка на служителите, изпълняващи дейности по разработване, управление изпълнение на проекти, се определя въз основа на одобрение/неодобрение на извършената работа.

(3) Оценяването на резултатите на административните отдели се извършва от кмета на Община Земен въз основа на:

1. изпълнението на целите на отдела, включително на програмите или проектите, за които отговаря;
2. използваните ресурси;
3. други обстоятелства, повлияли върху дейността на звеното през периода.

(4) Допълнителни възнаграждения за постигнати резултати не могат да получат служители, които имат наложено дисциплинарно наказание, ако срокът на наказанието не е изтекъл, или предсрочно не е отменено към датата на определяне на допълнителните възнаграждения.

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

Чл. 27. (1) Допълнителните възнаграждения за постигнати резултати могат да се определят и изплащат четири пъти годишно - през април, юли, октомври и декември.

(2) Допълнителните възнаграждения за постигнати резултати се определят въз основа на оценка на резултатите от дейността на:

1. административни отдели в общината;
2. отделните служители

Чл. 28. (1) Общият размер на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати се определя от кмета на общината.

(2) Кметът на общината определя административните отдели, чиито резултати ще се оценяват, като в тях се включват всички служители от общинската администрация с изключение на лицата по ал.3

(3) Кметът на общината определя със заповед индивидуалния размер на допълнителното възнаграждение за постигнати резултати на секретаря на общината и на служители, които са на негово пряко подчинение.

Чл. 29. Оценките на резултатите, постигнати от отделите, и от отделните служители се степенуват в низходящ ред, както следва:

1. оценка „Изключителни резултати“ - постигнатите резултати съществено надхвърлят определените цели, като са спазени всички срокове за изпълнение;
2. оценка „Добри резултати“ - постигнатите резултати съответстват на определените цели, като са спазени всички срокове за изпълнение;
3. оценка „Приемливи резултати“ - постигнатите резултати като цяло съответстват на определените цели с отделни незначителни пропуски, които не са повлияли съществено на дейността като цяло и са спазени сроковете за изпълнение;
4. оценка „Неприемливи резултати“ - постигнатите резултати не съответстват на поставените цели.

Чл. 30. (1) Оценяването на резултатите на административните отдели се извършва от Кмета на общината въз основа на:

1. изпълнението на целите на отдела, включително на програмите или проектите, за които отговаря;
2. използваните ресурси;
3. други обстоятелства, повлияли върху дейността на отдела през периода.

(2) Оценяването на резултатите на отделните служители се извършва от ръководителя, на когото те са непосредствено подчинени.

Чл. 31. (1) Конкретните правила, включително показатели, критерии и изисквания за определяне на степените на оценките по чл. 29 са посочени в приложение № 2.

(2) Размерът на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати от административните отдели, както и на отделните служители се изчислява въз основа на определена оценка на постигнатите резултати, като конкретните правила, включително алгоритми и изисквания са посочени в приложение № 2.

Чл. 32. (1) Допълнителни възнаграждения за изключителни постижения могат да се определят по инициатива на Кмета на общината, както и по писмено предложение на негов заместник, на секретаря на общината или на ръководителите на структурни звена.

(2) Конкретните правила (условия, ред и размери) за определяне на допълнителните възнаграждения за изключителни постижения са посочени в приложение №3.

(3) Допълнителните възнаграждения за изключителни постижения се определят и изплащат въз основа на мотивирана заповед на Кмета на общината, в която задължително се описва в какво се състои изключителното постижение на служителя или служителите.

(4) Разходите за допълнителни възнаграждения за изключителни постижения могат да бъдат до 5 на сто от разходите за заплати, определени по реда на чл.5.

Чл. 33. Допълнителните възнаграждения с непостоянен характер, определени със закон или с акт на Министерския съвет, се изплащат при условия и по реда, предвидени в съответния нормативен акт.

V. ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ПЛАТЕН ОТПУСК

Чл. 34. (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. 35. При прекратяване на правоотношението, среднодневният размер на паричного 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. 36. (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 - Земен 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. 37. (1) Изчисляването на полагащите се брутни заплати на служителите за съответния месец се извършва от служител/и в Община Земен, въз основа на подадена информация от определените длъжностни лица.

(2) Начисляването на заплатите се извършва от счетоводител в Община Земен, под контрола на главния счетоводител на община Земен.

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

Чл. 38. Нетните заплати се изплащат по банкови сметки на служителите, без ограничение за банката.

Чл. 39. (1) Нетната заплата се изплаща на аванс и заплата.

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

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

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. Настоящите Вътрешни правила за заплатите влизат в сила от 1 юни 2024 г.

§ 2. За допуснати нарушения на настоящите правила, виновните длъжностни лица носят дисциплинарна отговорност.

§ 3. Настоящите правила да се доведат до знанието на всички служители, като се публикуват на електронната страница на Община Земен.

§ 4. За неуредените в тези Правила въпроси се прилагат разпоредбите на действащата нормативна уредба.

§ 5. 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. 30 от 5.04.2024 г., изм. и доп., бр. 39 от 1.05.2024 г.);

Настоящите Вътрешни правила за заплатите на „Общинска администрация“ са Утвърдени със Заповед № РД – 104-1 от 20 май 2024 година на Кмета на община Земен.

Приложение №1 към чл. 14, ал.6

ПРАВИЛА

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

1. Кметът на Община Земен определя със заповед размерите на увеличенията на основните месечни заплати по реда на чл. 12 и чл. 13 на следните служители:
 - 1.1. секретарят на Община Земен
2. Кметът на Община Земен определя лимити за увеличение на индивидуалните основни месечни заплати по чл. 12 и 13, изчислени с еднакъв процент от сумата на индивидуалните основни месечни заплати на служителите, определени преди увеличението, за следните административни звена:
 - 2.1. Отдел „ФСД и АПО“ ;
 - 2.2. Отдел „Архитектура и строителство, ТСУ и общинска собственост"
 - 2.3. Отдел „МДТ"
3. Увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати на служители в отдела по т. 2 се определя, както следва:
 - 3.1. Ръководителите на отдели по т. 2 изготвят предложения за увеличения съобразно нормативната уредба в рамките на лимита за увеличение на отдела, които представят на секретаря на общината.
 - 3.2. След проверка на предложенията по т. 3.1 отдел „ФСД и АПО“ изготвя проект на заповед, който се представя на кмета на района, след съгласуване с гл. юрисконсулт и директор на дирекция ФСД и АО.
4. Новите размери на индивидуалните основни месечни заплати се закръгляват с точност до един лев.
5. Кметът на Община Земен може да направи корекции в проекта по т. 4, при спазване изискванията на чл. 14 и издава заповед за увеличаване на индивидуалните основни месечни заплати по реда и в сроковете по чл. 18.

ПРАВИЛА

за определяне на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати

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

1. Административни отдели, чиито резултати ще се оценяват при определянето на допълнителни възнаграждения за постигнати резултати са:
 - a. Отдел „ФСД и АПО“
 - b. Отдел „Архитектура и строителство, ТСУ и общинска собственост“
 - c. Отдел „МДТ“
2. Служителите, за които се определят допълнителни възнаграждения за постигнати резултати само въз основа на индивидуална оценка са:
 - a. секретаря на общината
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

1. Оценките на отдели по т. 1 Раздел I на техните ръководители и на служителите по т. 2 се извършва от кмета на Община Земен.
2. Оценките на ръководителите на отдели по т.1 се извършва от зам. кмет или секретар, а на служителите в отделите по т. 1 се определят от ръководителите на съответните отдели.
3. Оценките на служителите по т.3 от Раздел I 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

1. Степените за оценяване на постигнатите резултати от административните отдели до т. 1 и от отделните служители, в низходящ ред са:
 - a. оценка „Много добри резултати“
 - b. оценка „Добри резултати“;
 - c. оценка „Приемливи резултати“;
 - d. оценка „Неприемливи резултати“.
2. Степените за оценяване на постигнатите резултати от служителите по т. 3 са:
 - a. оценка „Одобрение на извършената работа“;
 - b. оценка „Неодобрение на извършената работа“

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

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

- a. оценка „Много добри резултати“ се поставя на отдел, който е изпълнил всички цели, програми и проекти, за които отговаря с оптимално използване на ресурсите, при стриктно спазване на определените срокове за изпълнение, като е реализирал успешно инициативи, допринесли за съществено подобряване на дейността на общинската администрация и/или обслужването на гражданите и организациите;
 - b. оценка „Добри резултати“ се поставя на отдел, който е изпълнил всички цели, програми и проекти, за които отговаря с оптимално използване на ресурсите, при стриктно спазване на определените срокове за изпълнение, като е реализирал успешно инициативи, допринесли за подобряване на дейността на общинската администрация и/или обслужването на гражданите и организациите;
 - c. оценка „Приемливи резултати“ се поставя на отдел, който е изпълнил всички цели, програми и проекти, за които отговаря с оптимално използване на ресурсите, при стриктно спазване на определените срокове за изпълнение;
 - d. оценка „Неприемливи резултати“ се поставя на отдел, който не е изпълнил всички цели, програми и проекти, за които отговаря и/или не е използвал оптимално ресурсите и/или не е спазил всички определени срокове за изпълнение.
2. При определяне на оценките за съответния период на служителите, с изключение на тези по т.3 от Раздел I се спазват следните изисквания:
 - a. 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;
 - b. 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,
 - c. 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;
 - d. 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.
3. Отдели и служители, получили оценка „Неприемливи резултати“, както и служители по т.3 с оценка „неодобрение на извършена работа“ нямат право на допълнителни възнаграждения за постигнати резултати за съответния период.
4. 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. Кметът на общината със заповед може да възложи на служител или екип от служители изпълнението на проекти, финансирани от бюджета на общината.
6. В заповедта по т. 5 се определят:

- a. наименованието на проекта;
 - b. целите и очакваните резултати;
 - c. дейностите, които трябва да бъдат изпълнени;
 - d. сроковете на изпълнение на дейностите;
 - e. ръководителят на проекта и служителите, ангажирани с дейности по проекта, както и техните задължения,
 - f. начинът за одобряване/неодобряване на извършените работи по проекта;
 - g. размерите на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати, които могат да получат служителите, ангажирани с дейности по проекта, както и сроковете за плащане;
 - h. други специфични изисквания за изпълнение на проекта, ако има такива.
7. Кметът на Община Земен 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 Община Земен определя и оценките на отделите по т. 1 от Раздел I за съответния период.
8. Конкретният размер на сумата за допълнителните възнаграждения за постигнати резултати на отдела по т. 1 се изчислява като се умножи коефициента за разпределение на отдела по стойността на единица коефициент за разпределение.
9. Коефициентът за разпределение по т. 8 се изчислява като умножи сумата на индивидуалните основни месечни заплати на служителите в отдела по коефициента, съответстващ на поставената оценка на постигнатите резултати.
10. Коефициентите, съответстващи на поставените оценки на постигнатите резултати по т. 9 са:
- a. оценка „Много добри резултати“ - коефициент 1,50;
 - b. оценка „Добри резултати“ - коефициент 1,25;
 - c. оценка „Приемливи резултати“ - коефициент 1,00;
 - d. оценка „Неприемливи резултати“ - коефициент 0.
11. Стойността на единица коефициент за разпределение по т. 8 се изчислява, като сумата за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати по т. 7, се раздели на сумата от коефициентите за разпределение на отделите по т. 1.
12. 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 отделите по т. 1 се определят от кмета на общината и се вписват в отделен протокол.
13. 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.
14. Индивидуалният коефициент за разпределение на служителя се изчислява като месечна заплата на служителя и произведение от индивидуалната основна коефициента, съответстващ на поставената оценка на постигнатите резултати по т. 10.
15. Стойността на единица индивидуален коефициент за разпределение по т. 13 се изчислява, като сумата за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати на съответния отдел, определена по реда на т. 8-11 се раздели на сумата от индивидуалните коефициенти за разпределение на служителите в него.

16. Кметът на общината, когато е определил суми по чл. 7 за съответния период, определя със заповед и допълнителни възнаграждения за постигнати резултати на служителите по т. 2, както и техните оценки за периода.
17. Допълнителните възнаграждения на служителите по т. 16 се изчисляват на база коефициент, изчислен като съотношение между сумата по чл. 7 и сумата на индивидуалните основни месечни заплати на служителите в отдела по т.1.
18. Размерите на допълнителното възнаграждение за постигнати на служителите по т. 16 се изчислява като индивидуалната основна месечна заплата се умножи по коефициент, определен в зависимост от оценките на резултатите им, направени по реда на т. 2, както следва:
 - a. при оценка „Много добри резултати" - коефициент, равен на коефициента по т. 17, умножен по 1,5;
 - b. оценка „Добри резултати" - коефициент, равен на коефициента по т. 17, умножен по 1,25;
 - c. оценка „Приемливи резултати" - коефициент, равен на коефициента по т. 17;
 - d. оценка „Неприемливи резултати"- коефициент. 0, като служителя няма право да получи допълнително възнаграждение за постигнати резултати.
19. Размерите на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати на служителите по т. 3 се изчисляват по реда, определен за съответния проект.
20. Изчисленията сумите за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати се: извършват от старши експерт „бюджет и ТРЗ“; който изготвя проект на заповед и тя се представя на кмета на общината, след съгласуване с главния счетоводител.
21. Кметът на Община Земен определя със заповед и допълнителни възнаграждения за постигнати резултати на служителите по т. 2, както и техните оценки за периода.
22. Изчисленията на допълнителни възнаграждения на дейност „Общинска администрация" за постигнати резултати се извършват от секретаря на общината след направено писмено предложение от прекия ръководител на отдела за конкретните размери на допълнителните възнаграждения за всеки служител съобразно нормативната уредба, като се вземат предвид оценките и лимита за възнаграждения, който е определен на отдела. Изготвя се проект на заповед, който се представя на кмета на общината, след съгласуване с гл. юрисконсулт и директор на дирекция ФССД и УС.
23. Допълнителните възнаграждения за постигнати резултати на ново постъпили служители на общината се изчисляват пропорционално на отработените месеци в годината на назначаването.
24. Изплащането на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати се извършва въз основа на заповед на кмета на Община Земен.

V. Източници за финансиране на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати

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.

2. Допълнителните възнаграждения за постигнати резултати, с изключение на тези по т. 30, се финансират от бюджета на община Земен за служителите в делегираната от държавата дейност „Общинска администрация“

ПРАВИЛА

За определяне на допълнителните възнаграждения за изключителни постижения

1. Допълнителните възнаграждения за изключителни постижения могат да се определят по инициатива на Кмета на общината и по мотивирано писмено предложение на:
 - a. Заместник кмета;
 - b. Секретаря на общината;
 - c. Ръководителите на административни отдели.
2. Служителите, които имат наложени дисциплинарни наказания нямат право да получават допълнително възнаграждение за изключителни постижения.
3. Размерът на допълнително възнаграждение за изключителни постижения, което може да получи служителя за 1 година, не може да надвишава годишния размер на индивидуалната основна месечна заплата.
4. Лицата по т.1, букви „а“, „б“ и „в“ в предложението си задължително описват в какво се състои изключителното постижение на служителя или служителите.
 - a. За разглеждане на предложенията за определяне на допълнителни възнаграждения за изключителни постижения се създава комисия по предложенията.
 - b. Комисията по предложенията се състои от петима членове, един от които с председател, като председателят и минимум двама от членовете на комисията трябва да са от специализираната администрация. Членовете на комисията се определят от Кмета на общината.
 - c. Комисията приема становища по всички предложения за изплащане на допълнителни възнаграждения за изключителни постижения в седемдневен срок от постъпване на предложението.
 - d. Комисията приема становищата си с обикновено мнозинство на заседание, свикано от председателя. Становищата на комисията се оформят в протокол, който се представя придружен от доклад изготвен от председателя на комисията и се изпращат на Кмета на общината. Допълнителни възнаграждения за изключителни постижения се изплащат въз основа на мотивирана заповед на Кмета на общината, в която задължително се описва в какво се състои изключителното постижение на служителя или служителите.

Съгласували:...

Утвърдил:.....

Изчисления за отдел

К разпределение на отдела = $\frac{\text{Сумата от индивидуалните работни заплати}}{\text{К на поставена оценка на отдела}}$

Стойността на 1-ца К за разпределение = $\frac{\text{Сумата опр.за допълнителни възнаграждения}}{\text{Сумата от коефициентите за разпределение на отделите}}$

Сума за допълнителни възнаграждения = $\text{К разпределение на отдел} \times \text{Стойността на 1-ца отдел К за разпределение на отдел}$

Сума за допълнителни възнаграждения = сумата от всички суми за ДВ по отдели за разпределение

Изчисления за служител

Индивидуален К за разпределение = $\frac{\text{основната работна заплата на служителя}}{\text{К на поставената оценка на служител}}$

Сума от индивидуалните К за разпределение на служителите = $\text{Инд.К за разпр. сл.} + \dots + \text{Инд. К за разпр.сл.}$

Стойност на 1-ца индивидуален К за разпределение = $\frac{\text{Сумата определена за ДВ на отдела}}{\text{Сумата от индивидуалните К за разпределение на служителите}}$

Инд. размер на ДВ за постиг. Резултати = $\text{Инд. К за разпред. на служ.} \times \text{Стойн. на 1-ца инд.К за разпр.}$

Изчисления за секретар

$\frac{\text{Допълнителните възнаграждения / без предвидени за секретар/}}{\text{Сумата от основните раб.заплати на служителите / без тази на секретар/}}$ = К за разпределение

Допълнителни възнагр. = $\text{Инд.осн.раб.запл.} \times \text{К на поставена оценка} \times \text{К за разпределение}$