



ОБЩИНА БЯЛА СЛАТИНА

3200 Бяла Слатина, ул. "Климент Охридски" 68; Оп. дежурен: 0915/8-26-55
Кмет : 0915/8-20-11; Секретар: 0915/8-20-23; факс: 0915/8-29-14
e-mail: bslatina@mail.bg; www.byala-slatina.com

УТВЪРЖДАВАМ:
ИНЖ. ИВО ЦВЕТКОВ
Кмет на Община Бяла Слатина
Зап.№/2012 г.



ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА ЗАПЛАТИТЕ

на работещите по служебни и по трудови правоотношения в
делегираната от държавата дейност в "Общинска администрация"
на община Бяла Слатина

2012 г.

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл.1. Настоящите Вътрешни правила за заплатите, изписвани по-нататък за краткост “правила”, уреждат правилата за определяне, изменения и изплащане на заплатите на работещите по служебни и по трудови правоотношения в делегираната от държавата дейност “Общинска администрация” (включително допълнително приета численост) на Община Бяла Слатина, в съответствие с Кодекса на труда, Закона за държавния служител и нормативните актове, уреждащи въпросите свързани със заплатите в бюджетните организации и дейности.

Чл. 2. Правилата се утвърждават, допълват и изменят от кмета на Община Бяла Слатина.

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

II. БРУТНА ЗАПЛАТА

Чл. 4. Брутната заплата на служителите в делегираната от държавата дейност “Общинска администрация” (включително допълнително приета численост) на Община Бяла Слатина 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 Бяла Слатина 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 Бяла Слатина 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 общинската администрация на Община Бяла Слатина 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.

Чл.10. (1) Индивидуалните основни месечни заплати на служителите, които постъпват за първи път в общинската администрация на Община Бяла Слатина 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 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 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;
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 Бяла Слатина .

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

(3) Кметът на Община Бяла Слатина определя на административните звена 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 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. 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. 11, или в рамките на най-ниската степен на по-високото ниво, чийто максимален размер на основната месечна заплата е по-висок от индивидуалната основна месечна заплата на служителя, ако е по-благоприятно за него.

(2) Конкретният размер на увеличението се определя въз основа на мотивирано писмено предложение на непосредствения ръководител на служителя, съгласувано с ресорния заместник – кмет и секретаря на Общината Бяла Слатина.

Чл. 18. Увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати се извършват със заповед на Кмета на Общината, издадена в тримесечен срок след настъпване на обстоятелство/а, даващо/и възможност за извършване на увеличението, като в случаите по чл. 13 в заповедта се посочва и новата степен на основната месечна заплата в съответното ниво, а в случаите по чл. 17, ал. 1 – новите ниво и степен на основната месечна заплата.

IV. ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 19. Допълнителните възнаграждения, които могат да получават служителите в общинската администрация са:

1. допълнително възнаграждение за нощен труд;
2. допълнително възнаграждение за извънреден труд;
3. допълнително възнаграждение за работа през официалните празници;
4. допълнително възнаграждение за времето на разположение;
5. допълнително възнаграждение при заместване на отсъстващ служител;
6. допълнително възнаграждение за постигнати резултати.

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 0,25 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 по чл. 24, ал. 1, т. 3 служителят получава и допълнително възнаграждение в размер 100 на сто, изчислено върху индивидуалната основна заплата за отработеното време и съответните допълнителни възнаграждения с постоянен характер.

Чл. 23. За времето на разположение извън 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. 24. Допълнителното възнаграждение при заместване на отсъстващ служител се определя в размерите и по реда, посочени в Закона за държавния служител и в Кодекса на труда.

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

(2) Допълнителното възнаграждение за постигнати резултати може да се изплаща четири пъти годишно – през април, юли и октомври за текущата година и през януари – за предходната година.

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

(4) Когато средствата за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати и дължимите за тях осигурителни вноски за сметка на осигурителя се осигуряват от проекти, съфинансирани от Структурните фондове и Кохезионния фонд на Европейския съюз или съответно от Европейския фонд за рибарство, или от Европейския земеделски фонд за развитие на селските райони, или от Програмата за сътрудничество "България - Швейцария", програмата "Учене през целия живот", програмата "Младежта в действие", Финансовия механизъм на Европейското икономическо пространство, или от 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. Допълнителните възнаграждения за постигнати резултати се определят въз основа на оценка на структурните звена в администрацията на община и/или на отделните служители в нея.

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

(3) Оценяването на резултатите на административните звена се извършва от Кмета на Община Бяла Слатина 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**.

Чл. 27. Общинският съвет може да определя с решение допълнителни възнаграждения за постигнати резултати, както следва:

1. на кметовете на кметства – по предложение на Кмета на Общината;
2. на Кмета на Общината – по предложение на Общинския съвет или на неговия председател.

V. ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ПЛАТЕН ОТПУСК

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

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

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

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

VI. ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА ПОЛАГАЩИТЕ СЕ БРУТНИ И НЕТНИ МЕСЕЧНИ ЗАПЛАТИ

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

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

(2) Разходите за заплати по ал. 1 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. 31. (1) Изчисляването на полагащите се брутни заплати на служителите за съответния месец се извършва от специалист - счетоводител - касиер, въз основа на подадена информация от определените длъжностни лица.

(2) Начисляването на заплатите се извършва от главен специалист – счетоводител касиер под контрола на Директора на Дирекция „БС”.

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

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

Чл. 33. (1) Нетната заплата се изплаща еднократно не по-късно от тридесето число на текущия месец. На служителите заявили аванс, същия се изплаща до петнадесето число на текущия месец.

(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 Вътрешните правила за заплатите влизат в сила от 1 август 2012 г .

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

§3. Настоящите правила да се доведат до знанието на всички служители, като се публикуват на сайта на Община Бяла Слатина.

§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. 49 от 2012 г.).

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 по реда на чл. 12 и чл. 13 на следните служители:
 - а) заместник-кметовете и секретаря на общината;
 - б) директорите на дирекции;
 - в) служителите на експертни нива с аналитични и/или контролни функции и със спомагателни функции;
 - г) кметските наместници.
2. Кметът на Община 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:
 - а) дирекциите в общинска администрация;
 - б) отдел МДТ;
 - в) звена за вътрешен одит.
3. Увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати на служители 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 1;
 - б) при годишна оценка на изпълнението „Изпълнението отговаря напълно на изискванията” – коефициент 3;
 - в) при годишна оценка на изпълнението „Изпълнението надвишава изискванията” – коефициент 10.
 - 3.4. 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.
4. Изчисленията по т.3 се извършват от служител Човешки ресурси и се изготвя проект на заповед, който се представя на Кмета на Общината, след съгласуване със секретаря на Общината.
5. Новите размери на индивидуалните основни месечни заплати се закръгляват с точност до един лев.
6. Кметът на Общината може да направи корекции в проекта по т. 4, при спазване изискванията на чл. 14 и издава заповед за увеличаване на индивидуалните основни месечни заплати по реда и в сроковете по чл. 18.

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) дирекциите в общинска администрация;
- б) отдел МДТ;
- в) звена за вътрешен одит.

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

- а) заместник-кметовете и секретаря на общината;
- б) директорите на дирекции;
- в) служителите на експертни нива с аналитични и/или контролни функции и със спомагателни функции;
- г) кметските 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 по предложение на 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 „Изключителни резултати“;
- б) оценка „Много добри резултати“;
- в) оценка „Добри резултати“;
- г) оценка „Приемливи резултати“;
- д) 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 „Изключителни резултати“ се поставя на звено, което е изпълнило всички цели, програми и проекти, за които отговаря с минимално използване на ресурсите, преди определените срокове за изпълнение, като е реализирало успешно инициативи, допринесли за изключително подобряване на дейността на общинската администрация и/или обслужването на гражданите и организациите;
- б) 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;

в) оценка „Добри резултати“ се поставя на звено, което е изпълнило всички цели, програми и проекти, за които отговаря, 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;

г) 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;

д) 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 „Изключителни резултати“ се поставя на служител, който е изпълнил точно всички поставени задачи с изключително високо качество и преди определените срокове за изпълнение;

б) оценка „Много добри резултати“ се поставя на служител, който е изпълнил точно всички поставени задачи с високо качество и в определените срокове за изпълнение;

в) оценка „Добри резултати“ се поставя на служител, който е изпълнил точно всички поставени задачи и стриктно е спазил всички определени срокове за изпълнение;

г) 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;

д) 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, съфинансирани от Структурните фондове и Кохезионния фонд на Европейския съюз или съответно от Европейския фонд за рибарство, или от Европейския земеделски фонд за развитие на селските райони, или от Програмата за сътрудничество "България - Швейцария", програмата "Учене през целия живот", програмата "Младежта в действие", Финансовия механизъм на Европейското икономическо пространство, или от 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. В същата заповед, Кметът на Общината определя и оценките на звената по т. 1 за съответния период.

16. 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.

17. Коефициентът за разпределение по т. 16 се изчислява като се 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 „Отлични резултати” – коефициент 4,00;
- б) оценка „Много добри резултати” – коефициент 2,00;
- в) оценка „Добри резултати” – коефициент 1,00;
- г) оценка „Приемливи резултати” – коефициент 0,50;
- д) 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 по предложение на ръководителя на звеното по т. 1. Съставя се и се 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.

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 е равен на 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.

25. Допълнителните възнаграждения на служителите по т. 24 се изчисляват на база коефициент, съответстващ на получената от тях индивидуална оценка за постигнати резултати.

26. Размерите на допълнителното възнаграждение за постигнати на служителите по т.24 се изчислява като сумата за разпределение се раздели на сбора на коефициентите на всички служители, получили индивидуална оценка, както следва:

- а) оценка „Отлични резултати” – коефициент 4,00;
- б) оценка „Много добри резултати” – коефициент 2,00;
- в) оценка „Добри резултати” – коефициент 1,00;
- г) оценка „Приемливи резултати” – коефициент 0,50;
- д) оценка „Неприемливи резултати” – коефициент 0, като служителя няма право да получи допълнително възнаграждение за постигнати резултати.

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

28. Изчисленията сумите за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати се извършват от специалист - счетоводител, който изготвя проект на заповед, която се представя на Кмета на Общината, след съгласуване с ръководителя на проекта.

29. Изплащането на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати се извършва въз основа на заповед на Кмета на Общината.

V. Източници за финансиране на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати

30. Допълнителните възнаграждения за постигнати резултати на служителите по т. 3, които извършват работи по управление и/или изпълнение на проекти, съфинансирани от

Структурните фондове и Кохезионния фонд на Европейския съюз или съответно от Европейския фонд за рибарство, или от Европейския земеделски фонд за развитие на селските райони, или от Програмата за сътрудничество "България - Швейцария", програмата "Учене през целия живот", програмата "Младежта в действие", Финансовия механизъм на Европейското икономическо пространство, или от 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 Бяла Слатина за служителите в делегираната от държавата дейност "Общинска администрация" (включително допълнително приета численост).