ОБЩИНА БОБОВ ДОЛ

УТВЪРДИЛ: /п/

ЕЛЗА ВЕЛИЧКОВА

КМЕТ ОБЩИНА БОБОВ ДОЛ

ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА

ЗА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА

НА ОБЩИНА

БОБОВ ДОЛ

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. Настоящите вътрешни правила за работната заплата, изписвани по-нататък за краткост "правилата", уреждат структурата на заплата, условията и редът за определяне и изменение на заплатите на служителите по служебно и по трудово правоотношение в общинската администрация на Община **Бобов дол**, в съответствие със Закона за администрацията, Закона за държавния служител, Кодекса на труда, 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, Наредбата 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 Бобов дол.

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.

II. БРУТНА ЗАПЛАТА

Чл. 4. Брутната заплата на служителите в делегираната от държавата дейност "Общинска администрация" (включително дейност "Общинска администрация" до финансирани с общински приходи) на Община Бобов дол се състои от основна заплата и допълнителни възнаграждения с постоянен и с непостоянен характер.

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 Община Бобов дол за служителите в делегираната от държавата дейност "Общинска администрация" (включително дейност "Общинска администрация" до финансиране с общински приходи), съгласно закона за държавния бюджет на Република България за съответната година, Закона за местното самоуправление и местната администрация, Закона за общинските бюджети и единните разходни стандарти, приети от Министерския съвет.

(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, 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:

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 заплати и за допълнителни възнаграждения с постоянен характер са в размер, не по-малък от 70 на сто от разходите за заплати.

(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 приложение № 1 към Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация, (приета с ПМС № 129 от 26.06.2012 г., обн. ДВ. бр.49 от 29 юни 2012г.).

(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 по приложение № 1 към Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация (приета с ПМС № 129 от 26.06.2012 г., обн. ДВ. бр.49 от 29 юни 2012г.).

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

Чл. 9. Индивидуалните основни месечни заплати на служителите, които постъпват за първи път в общинската администрация на Община Бобов дол и притежават определения с КДА минимален професионален опит, се определят в рамките на степен 1 от нивото на основната месечна заплата за длъжността.

Чл.10. Индивидуалните основни месечни заплати на служителите, които постъпват за първи път в общинската администрация на Община Бобов дол и имат

професионален опит, надвишаващ минималния за длъжността, се определят, както следва:

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

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

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

Чл. 11.(1) Индивидуалните основни месечни заплати на служителите, които не постъпват за първи път в съответната административна структура, се определят, както следва:

1. при заемане на длъжност в същото длъжностно ниво - в рамките на достигнатата степен при предходното заемане на длъжността или по-висока степен, определена по реда на чл. 10, ако е по-благоприятно;

2. при заемане на длъжност в по-ниско длъжностно ниво - в рамките на степен, не по-ниска от същата степен, достигната за по-високата предходно заемана длъжност;

3. при заемане на длъжност в по-високо длъжностно ниво - 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., като се взема предвид индивидуалната основна месечна заплата на служителя при предходното правоотношение.

(2) Алинея 1 се прилага съответно и в случаите на преназначаване в същата администрация по чл. 82 и временно преназначаване в същата администрация по чл. 82а от Закона за държавния служител.

(3) Алинея 1 не се прилага за служителите, които заемат предишната си длъжност по реда на § 7 от преходните и заключителните разпоредби на Закона за държавния служител. Индивидуалните основни месечни заплати на тези служители се определят до достигнатия размер на основните месечни заплати на служителите в същото длъжностно ниво в административната структура. В случай че така определеният размер на индивидуалната основна месечна заплата надхвърли максималния размер на достигнатата степен при предходното заемане на длъжността, на служителя се определя и по-висока степен на основната месечна заплата, чийто максимален размер е по-висок от определената му индивидуална основна месечна заплата.

Чл. 12. (1) Индивидуалната основна месечна заплата може да се увеличава в следните случаи:

1. въз основа на годишната оценка на изпълнението на длъжността, но не по ниска от „Изпълнението отговаря не напълно на изискванията“;

2. при завръщане на майки от отпуск за бременност и раждане или за отглеждане на дете или на служител, ползвал отпуск за отглеждане на дете по чл. 163, ал. 8 и чл. 164, ал. 3 от Кодекса на труда или по чл. 63 от Закона за държавния служител;

3. след изтичане на срока за изпитване по чл. 70, ал. 1 от Кодекса на труда или по чл. 12 от Закона за държавния служител;

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 месечна заплата.

(2) Увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати се извършват в рамките на разходите за заплати на общинската администрация, 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. 10 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.

Чл. 13. (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 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.

(3) Когато индивидуалната основна месечна заплата на служител е определена в степен 4 на съответното длъжностно ниво, след увеличаването ѝ в рамките на максимално допустимите увеличения по чл. 13, ал. 2 размерът ѝ може да надвишава с не повече от 15 на сто максималния размер на тази степен за съответното ниво.

Чл. 14. (1) Увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати по чл. 13 се извършват за всички служители, работещи по служебни и по трудови правоотношения в делегираната от държавата дейност "Общинска администрация" (включително дейност "Общинска администрация" до финансиране) на Община Бобов дол.

(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 Община Бобов дол определя на административните звена лимити за увеличение на индивидуалните основни месечни заплати по чл. 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 увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати са посочени в приложение № 1.

Чл. 15. На служителите по чл. 13 и 14 в едно административно звено с по-високи годишни оценки на изпълнението на длъжността се определя по-високо процентно увеличение на индивидуалната основна месечна заплата по правилата в приложение № 1.

Чл. 16. (1) Размерите на индивидуалните основни месечни заплати в случаите по чл. 12, 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. 12, 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. 12, 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 въз основа на последната получена годишна оценка на изпълнението на длъжността.

Чл. 17. (1) Размерите на индивидуалните основни месечни заплати в случаите по чл. 12, ал. 1, т. 4 и 5 може да се увеличават при спазване изискванията на Закона за защита от дискриминация.

Чл.18.(1) Размерите на индивидуалните основни месечни заплати на служителите, преназначени на друга длъжност в по-високо ниво на основната месечна заплата, може да се увеличават в рамките на най-ниската степен на по-високото ниво, чийто максимален размер на основната месечна заплата е по-висок от достигнатата индивидуална основна месечна заплата.

(2) Конкретният размер на увеличението се определя въз основа на мотивирано писмено предложение на непосредствения ръководител на служителя, съгласувано със заместник-кмет или секретаря на общината.

Чл.19. 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.

Чл.20. Увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати се извършват със заповед на Кмета на Община Бобов дол издадена в тримесечен срок след настъпване на обстоятелство/а, даващо/и възможност за извършване на увеличението, като в случаите по чл. 12, ал. 3 в заповедта се посочва и новата степен на основната месечна заплата в съответното ниво, а в случаите по чл. 18, ал. 1 - новите ниво и степен на основната месечна заплата.

IV. ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл.21.(1) Допълнителните възнаграждения с постоянен характер, които могат да получават служителите в общината са тези, които се изплащат постоянно заедно с полагащата се за съответния период основна заплата и са в зависимост единствено от отработеното време.

(2) Допълнителните възнаграждения с непостоянен характер 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.
8. други допълнителни възнаграждения с непостоянен характер, определени със закон или с акт на Министерския съвет.

Чл. 22. За всеки отработен нощен час или за част от него, между 22,00 и 6,00 часа се заплаща допълнително възнаграждение за нощен труд в размер не по-малък от 0,15 на сто от минималната работна заплата, установена за страната, но не по-малко от един лев.

Чл.23.(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 не нормиран работен ден над редовното работно време в работни дни не се заплаща допълнително възнаграждение.

Чл.24.(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.

IV. ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл.25.(1) Допълнителните възнаграждения с постоянен характер, които могат да получават служителите в общината са тези, които се изплащат постоянно заедно с полагащата се за съответния период основна заплата и са в зависимост единствено от отработеното време.

(2) Допълнителните възнаграждения с непостоянен характер 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.
8. други допълнителни възнаграждения с непостоянен характер, определени със закон или с акт на Министерския съвет.

Чл. 26. За всеки отработен нощен час или за част от него, между 22,00 и 6,00 часа се заплаща допълнително възнаграждение за нощен труд в размер не по-малък от 0,15 на сто от минималната работна заплата, установена за страната, но не по-малко от един лев.

Чл.27.(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.28.(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.29. За времето на разположение извън месторабoтата и извън установеното работно време се заплаща допълнително възнаграждение за всеки час или за част от него в размер от 2,00 лв.

Чл. 30. (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 Община Бобов дол за служителите в делегираната от държавата дейност "Общинска администрация" (включително дейност "Общинска администрация" до финансиране).
(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 Община Бобов дол 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 Община Бобов дол, съгласно чл. 293 от Кодекса на труда.

Чл. 31. (1) Допълнителните възнаграждения за постигнати резултати се определят въз основа на оценка на структурните звена в администрацията на Община Бобов дол 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 Община Бобов дол 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. 32. (1) Допълнителното възнаграждение по чл. 21, ал. 2, т. 7 се определя за изпълнението и/или управлението извън установеното работно време и длъжностната характеристика на служителя на:
1. проекти, съфинансирани със средства от Европейските 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. 21, ал. 2, т. 7 е равен на възнаграждението на часова база, което лицето получава за изпълнение на дейностите по длъжностната характеристика.
(3) Кметът на Община Бобов дол има право да получи допълнително възнаграждение за постигнати резултати в размер изчислен на база до максималния процент получен за служителите в Община Бобов дол.

V. ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ПЛАТЕН ОТПУСК

Чл. 33. (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. 34. 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. 35. (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 приспаднат дължимите лични осигурителни вноски и данъци.

Чл. 36. (1) Изчисляването на полагащите се брутни заплати на служителите за съответния месец се извършва от счетоводството в Община Бобов дол, въз основа на подадена информация от младши експерт „Човешки ресурси".

(2) Начисляването на заплатите се извършва от касиер в Община Бобов дол, под контрола на главен счетоводител.

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

Чл. 37. Нетните заплати се изплащат по банкови сметки на служителите, без ограничение за банката.

Чл. 38. (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 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 удръжки и преведените суми по банковата му сметка.

ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1 Увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати на основание чл. 5 влизат в сила от 1 януари 2025 г.

§ 2. Настоящите Вътрешните правила за заплатите влизат в сила от 1 януари 2025 г. и отменят Вътрешните правила за работната заплата на Община Бобов дол, утвърдени на 01.02.2019 г.

§ 2. Настоящите Вътрешните правила за заплатите влизат в сила от 1 януари 2019 г. и отменят Вътрешните правила за работната заплата на Община Бобов дол, утвърдени на 22.12.2016 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 Община Бобов дол.

§ 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.).

Приложение № 1
към чл. 14

ПРАВИЛА

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

1. Кметът на Община Бобов дол определя със заповед размерите на увеличенията на основните месечни заплати по реда на чл. 12 и чл. 13 на следните служители:
а) заместник кмет на Община Бобов дол

б) секретар на Община Бобов дол

в) главен архитект

г) юрисконсулт

д) кметски наместници

д) звено „Местни приходи“

е) звено Общински съвет

2. Увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати по реда на чл. 12 и чл. 13 се извършват в рамките на сума за увеличения на основните месечни заплати, определен със заповед на кмета на общината за следните административни звена:

1. Дирекция обща администрация, отдел „АИО“;
2. Дирекция обща администрация, отдел „БФС“;
3. Дирекция специализирана администрация, отдел „УТИ“;
4. Дирекция специализирана администрация, отдел „ЕПП и ОП“;
5. Дирекция специализирана администрация, отдел „СПОКЗ“;

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 5;

в) при годишна оценка на изпълнението „Изпълнението надвишава изискванията” – коефициент 8;

г) при годишна оценка на изпълнението „Изключително изпълнение” – коефициент 12.

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 секретаря на Община Бобов дол и главен експерт „Човешки ресурси“ и се изготвя проект на заповед, който се представя на кмета на общината, след съгласуване с главния счетоводител на Община Бобов дол.

5. Новите размери на индивидуалните основни месечни заплати се закръгляват с точност до един лев в полза на служителя.

6. Кметът на общината може да направи корекции в проекта по т. 4, при спазване изискванията на чл. 15 и издава заповед за увеличаване на индивидуалните основни месечни заплати по реда и в сроковете по чл. 20.

Приложение № 2
към чл. 25, ал. 1 и 2

ПРАВИЛА

за определяне на степените за оценяване на постигнатите резултати и размерите на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати

1. Степените за оценяване на постигнатите резултати от основните административни звена, от съставните административни звена и от отделните служители в низходящ ред са, както следва:

а) оценка „Изключителни резултати” – постигнатите резултати съществено надхвърлят определените цели, като са спазени всички срокове за изпълнение;

б) оценка „Добри резултати” – постигнатите резултати съответстват на определените цели, като са спазени всички срокове за изпълнение;

в) 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;

г) оценка „Неприемливи резултати”– постигнатите резултати не съответстват на поставените цели.

2. При определяне на оценките по т. 1 за съответния период се отчитат:

а) изпълнението на цели, програми, проекти и конкретни дейности;

б) използването на материалните, финансови, човешки, информационни и други ресурси;

в) други обстоятелства, повлияли върху дейността и резултатите.

3. Основните административни звена, съставните административни звена и отделните служители, получили оценка „Неприемливи резултати” за съответния период не получават допълнителни възнаграждения за постигнати резултати.

4. Кметът на общината определя със заповед сумата за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати за съответния период, при спазване изискванията на чл. 30.

5. Кметът на общината определя оценките на постигнатите резултати и индивидуалния размер на допълнителното възнаграждение за постигнати резултати, при спазване на т. 4, на:

а) заместник кмет на Община Бобов дол

б) секретар на Община Бобов дол

в) главен архитект

г) юрисконсулт

д) кметски наместници

д) звено „Местни приходи“

е) звено Общински съвет, които са на негово пряко подчинение.

6. Кметът на общината определя със заповед основните административни звена, чиито резултати ще се оценяват, като в тях се включват всички служители с изключение на служителите по т. 5.

7. Кметът на общината определя с мотивирана заповед оценките на основните звена по т. 3 за всеки период по чл. 24, ал. 2.

8. Конкретният размер на сумите за допълнителните възнаграждения за постигнати резултати на основните административни звена се изчислява като се умножи коефициента за разпределение на основното административно звено по стойността на единица коефициент за разпределение.

9. Коефициентът за разпределение на основното административно звено по т. 8 се изчислява като умножи сумата на индивидуалните основни месечни заплати на служителите в основното административно звено по коефициента, съответстващ на поставената оценка на постигнатите резултати.

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

а) оценка „Изключителни резултати” – коефициент 1,25;

б) оценка „Добри резултати” – коефициент 1,00;

в) оценка „Приемливи резултати” – коефициент 0,75;

г) 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. 4, намалена със сбора от сумите по т. 5, се раздели на сумата от коефициентите за разпределение на основните административни звена.

12. Оценяването на резултатите на съставните административни звена се извършва от ръководителя на съответното основно административно звено, който съставя и подписва протокол, в който се посочват и мотивите за определените оценки.

13. Конкретният размер на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати от съставните административни звена се изчислява като произведение от

коефициента за разпределение на съставното звено и стойността на единица коефициент за разпределение.

14. Коефициентът за разпределение на съставното звено по т. 13 се изчислява като произведение от сумата на индивидуалните основни месечни заплати на служителите в съставното административно звено и коефициента, съответстващ на поставената оценка на постигнатите резултати по т. 10.

15. Стойността на единица коефициент за разпределение по т. 13 се изчислява, като сумата за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати на основното административно звено се раздели на сумата от коефициентите за разпределение на съставните административни звена.

16. Оценяването на резултатите на отделните служители се извършва от ръководителя, на когото те са непосредствено подчинени, като ръководителя съставя и подписва протокол, в който се посочват и мотивите за определените оценки.

17. 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.

18. 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. 10.

19. Стойността на единица индивидуален коефициент за разпределение по т. 17 се изчислява, като сумата за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати на административното звено се раздели на сумата от индивидуалните коефициенти за разпределение на служителите в него.

20. Изчисленията сумите за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати се извършват от …. (*звеното/служителя, изпълняващо функциите по управление на човешките ресурси или друго звено/лице*) и се изготвя проект на заповед, който се представя на кмета на общината, след съгласуване с … (*звеното/лицето, отговарящо за бюджета*).

21. Изплащането на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати се извършва въз основа на заповед на кмета на общината.