



## **ОБЩИНА КОПРИВЩИЦА**

Утвърдил:  
Кмет на община Копривщица  
Генчо Дойчев Герданов

Дата: 01.01.2019 година



# **ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА**

**В „ОБЩИНСКА АДМИНИСТРАЦИЯ“  
ПРИ ОБЩИНА КОПРИВЩИЦА**

## **I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ**

**Чл. 1. (1)** Настоящите вътрешни правила за работната заплата, изписвани понататък за краткост "правилата", уреждат организацията на работната заплата на работещите по служебно или трудово правоотношение и правоотношение приравнено на трудово в делегираната от държавата дейност „Общинска администрация”, на община Копривщица в съответствие със Закона за администрацията, Закона за държавния служител, Кодекса на труда, Наредбата за служебното положение на държавните служители, Класификатор на длъжностите в администрацията, Наредба за прилагане на Класификатора на длъжностите в администрацията, Наредба за условията и реда за атестиране на служителите в държавната администрация, Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация /ПМСН№6/15.01.2019 година/, Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация, както и всички нормативни актове, уреждащи въпроси, свързани с работната заплата и нейната организация.

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

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

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

**Чл. 3.** Основната цел на тези правила е чрез законосъобразна и справедлива организация на работната заплата да се мотивират служителите за ефективно изпълнение на функциите на общината, постигане на организационните цели и приоритети, целите и приоритетите на структурните звена и на служителите, както и за общо подобряване ефективността и ефикасността от дейността на община Копривщица.

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

**Чл. 4. (1)** Годишният размер на средствата за работна заплата на работещите в делегираната от държавата дейност „Общинска администрация” на община Копривщица се определя от Общинския съвет по реда на действащите нормативни актове за съответния период, като техния размер неможе да е по-малък от 70 на сто

от разходите за заплати и възнаграждения и задължителните осигурителни вноски по бюджета.

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

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

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

**(4)** Разходите за заплати за съответния месец се извършват до утвърдения от общинския съвет размер за изплащане на индивидуални основните заплати, на допълнителните и други възнаграждения по Кодекса на труда, по Закона за държавния служител, Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация, по друг закон или нормативен акт.

**(5)** Разходите за индивидуални основни заплати на държавните служители и на служителите по чл.107а от Кодекса на труда и дължимите за тях осигурителни вноски за сметка на осигурителя са в размер, не по-малък от 70 на сто от разходите за заплати, възнаграждения и задължителни осигурителни вноски по бюджета на общината за служителите в дейност „Общинска администрация”.

**(6)** Икономията на разходите за заплати, възнаграждения и задължителни осигурителни вноски може да се използва по реда, предвиден в Закона за държавния бюджет за съответната година, в т.ч. и за длъжностите „кмет” и „заместник кмет” на община .

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

**(8)** Служител, на който е издаден болничен лист за ползване на отпуск поради временна неработоспособност е длъжен да представи същия или да уведоми работодателя до два работни дни от издаването му.

**(9)** Издадените вътрешни актове и болнични листове за временна неработоспособност се представят в счетоводството от служителя по човешки ресурси.

### **III. ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ИНДИВИДУАЛНИТЕ ОСНОВНИ МЕСЕЧНИ ЗАПЛАТИ**

**Чл. 5. (1)** Индивидуалната основна месечна заплата се определя по нива и степени съгласно действащата нормативна уредба.

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

**Чл. 6. (1)** Индивидуалните основни месечни заплати на служителите на пълно работно време 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 в Приложение №1 към Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация.

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

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

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

**Чл.8. (1)** Индивидуалните основни месечни заплати на служителите, които постъпват за първи път в общинската администрация на община Копривщица 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 1 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 2 на нивото на основната месечна заплата за длъжността;

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

**(2)** Конкретните размери 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, съгласно

Приложение №1 към Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация или средния размер на основните месечни заплати на служителите на съответното ниво на основните месечни заплати в общинска администрация Копривщица, като се отчита притежаваната от тях квалификация и професионалния опит.

**(3)** В рамките на разходите по чл.4 и при спазване на чл.7 от настоящите правила, кметът на общината с цел привличане и задържане на нови специалисти може да определи по-висок от определения по реда на ал.1 размер, по негова инициатива или въз основа на мотивирано писмено предложение на секретаря на общината или директора на дирекцията, като се отчита притежаваната от служителя квалификация, професионален опит и достигнати размери на основните заплати в общинска администрация.

**Чл.9.** За незаетите длъжности се резервираат средства за основните заплати в размер на средната основна месечна заплата за степен 2 на съответното ниво, съгласно Приложение №1 към Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация.

**Чл.10. (1)** Индивидуалната основна месечна заплата на служителя може да се увеличава в следните случаи:

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

2. при завръщане от отпуск за бременност, раждане и осиновяване или за отглеждане на дете по чл.163, 164, 164а и 164б от Кодекса на труда;

3. след изтичане на срока за изпитване;

4. при завръщане от отпуск или от командировка с продължителност повече от една година или при възстановяване на уволnen 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.

7. при преминаване в по-горно ниво, но винаги от 1 януари на следващата година.

**(2)** Увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати се извършват в рамките на разходите, определени по реда на чл.4 , при спазване изискванията на чл. 5 и 6.

**(3).** Ако след увеличаване на индивидуалната основна месечна заплата на основание ал.1, т.1-5 размерът ѝ надхвърли максималния размер за определената степен, за съответното ниво, на служителя се определя и по-висока степен на основната месечна заплата, чийто максимален размер е по-висок от увеличената му

индивидуална основна месемна заплата, с изключение на служителите, чито заплати се определени в степен 3 на съответното длъжностно ниво.

**Чл.11. (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**.

**Чл.12 (1).** При определяне на увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати въз основа на годишната оценка по чл.11 се спазват следните изисквания:

1. Увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати се извършват за всички служители на общинската администрация, включително за служителите, командирани по реда на чл.86а от Закона за юдражвания служител;
2. 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;
3. На служителите в едно административно звено с еднакви годишни оценки на изпълнение на длъжността се определя еднакво процентно увеличение на индивидуалната месечна заплата;
4. Кметът на общината определя на административните звена лимити за увеличение на индивидуалните основни месечни заплати, изчислени с еднакъв процент от сумата на индивидуалните основни месечни заплати на служителите от съответното звено, определение преди увеличението.
5. Точка 4 не се отнася за Секретаря на общината и за служители, които по изискванията на закона не са включени в структурни звена.
6. Увеличението на индивидуалната основна месечна заплата на отделен служител се предлага от ръководителя на звено при спазване на горните условия. Увеличението на индивидуалната основна месемна заплата се изчислява като индивидуалния му коефициент за разпределение се умножи

по стойността на единица индивидуален коефициент за разпределение в звеното.

**7.** Коефициентите, съответстващи на годишните оценки на изпълнението на длъжността са следните:

а) при годишна оценка на изпълнението „Изпълнението отговаря не напълно на изискванията“ – **до 2 на сто**;

б) при годишна оценка на изпълнението „Изпълнението отговаря напълно на изискванията“ – **до 10 на сто**;

в) при годишна оценка на изпълнението „Изпълнението надвишава изискванията“ – **до 15 на сто**;

г) при годишна оценка на изпълнението „Изключително изпълнение“ – **до 20 на сто**.

**8.** Стойността на единица индивидуален коефициент за разпределение в звеното се изчислява като определената по реда на т.4 сума за увеличение на индивидуалните основни месечни заплати на звеното се раздели на сумата от индивидуалните коефициенти на служителите в него;

**Чл.13.** Размерите на индивидуалните основни месечни заплати в чл.10, ал.1, т.2 от настоящите правила, може да се увеличат 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.10, 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.

**Чл.14.** Размерите на индивидуалните основни месечни заплати по чл.10, ал.1, т.3 от настоящите правила може да се увеличат **до 10 на сто**. Увеличението в този случай не може да надхвърля средния процент на увеличението в съответното структурно звено.

**Чл.15.** Размерите на индивидуалните основни месечни заплати по чл.10, ал.1, т.4 от настоящите правила може да се увеличат при спазване изискванията на Закона за защита от дискриминация.

**Чл.16.** При определянето на размера на увеличението в случаите по чл.10, ал.1, т.5 от настоящите правила се отчита получената в приемаща администрация годишна оценка за изпълнението на длъжността, като се прилага съответно чл.11, ал.2 от настоящите правила.

**Чл.17.** 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 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.18.** Увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати се извършват със заповед на кмета на общината, издадена в тримесечен срок след настъпване на обстоятелство, даващо възможност за извършване на увеличението, като в случаите по чл.11 в заповедта се посочва и новата степен на основната месечна заплата в съответното ниво, а в случаите по чл. 15 – 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 за повече от 1 (един) месец;
6. допълнително възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит само за лицата по чл.19а от Закона за администрацията (кмет и заместник-кметове) – 1% за всяка прослужена година в общината.
7. допълнително възнаграждение за постигнати резултати (ДМС).

**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 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.** Допълнително възнаграждение при заместване на отсъстващ служител се определя в размерите и по реда, определени от Закона за държавния служител и Кодекса на труда.

**Чл.25.** Допълнително възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит за лицата по чл.19а от Закона за администрацията (кметове и заместник-кметове) се определя в размер на 1% от индивидуалната основна месечна заплата за всяка прослужена година в община Копривщица.

**Чл.26.(1)** Допълнителното възнаграждение за постигнати резултати се определя за точно и в срок изпълнение на поставените задачи, включително за дейности по управление и изпълнение на проекти, с изключение на служителите, които нямат отработени дни в месеца, в който се изплаща възнаграждението.

**(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 Копривщица за служителите в делегираната от държавата дейност "Общинска администрация".

**(4)** Размерът на допълнителното възнаграждение за постигнати резултати, което отделен служител може да получи за една година, не може да надвишава 80 на сто от начислените му за съответната година основни заплати. При изплащане на допълнителното възнаграждение за постигнати резултати за шестмесечие или деветмесечие размерът му не може да надвишава 80 на сто от основните заплати, начислени на служителя за съответния период.

**Чл.27. (1)** Допълнителните възнаграждения за постигнати резултати се определят въз основа на оценка на административните звена в общинска администрация Копривщица и служителите в тях, в т.ч. секретаря на общината и финансовите контрольори, за точно и в срок изпълнение на поставените задачи;

**(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. Размерът на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати за дейностите по управление и изпълнение на проекти и програми се определят в рамките на разходите за организация и управление на съответния проект и/или програма.

**(3)** Общия размер на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати се определя от кмета на общината.

**(4)** Оценяването на резултатите на административните звена се извършва от кмета на общината или определен от него заместник кмет 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.

**(5)** Ръководителите на административните звена, които не са съгласни с оценките могат да подадат мотивирано възражение до кмета на общината, който може да потвърди или коригира окончателните оценки.

**Чл. 28.** Оценките на резултатите, постигнати от административните звена и от служителите в тях, в т.ч. секретаря на общината и длъжностите на пряко подчинени , се степенуват, както следва:

1. оценка 1 „Изключителни резултати“ – постигнатите резултати съществено надхвърлят определените цели, като са спазени всички срокове за изпълнение;

2. оценка 2 „Много добри резултати“ – постигнатите резултати надхвърлят определените цели, като са спазени всички срокове за изпълнение;

3. оценка 3 „Добри резултати“ – постигнатите резултати съответстват на определените цели, като са спазени всички срокове за изпълнение;

4. оценка 4 „Приемливи резултати“ – постигнатите резултати като цяло съответстват на определените цели с отделни незначителни пропуски, които не са повлияли съществено на дейността и са спазени сроковете за изпълнение;

5. оценка 5 „Неприемливи резултати“ – постигнатите резултати не съответстват на поставените цели.

**Чл. 29. (1)** Оценяването на резултатите на служителите в административните звена се извършва от оценяващ ръководител под наблюдението и контрола на контролиращ ръководител.

**(2)** Оценяващ е ръководителят, на когото съответният служител е непосредствено подчинен.

**(3)** Контролиращ е ръководителят, на когото оценяващият ръководител е непосредствено подчинен.

**(4)** Контролиращият ръководител може да коригира поставената оценка от оценяващия ръководител и извън случаите по ал.3.

**(5)** За длъжностите, за които кметът на общината е оценяващ, той изпълнява функциите и на контролиращ ръководител.

**(6)** Кметът на общината може да възложи функциите си на оценяващ и/или контролиращ ръководител на заместник-кмета или на секретаря на общината.

**(7)** Кметът на общината оценява постигнатите резултати и определя индивидуалния размер на допълнителното възнаграждение за постигнати резултати на секретаря на общината и на служителите заемащи длъжности на пряко подчинение по закон.

**(8)** Оценяването на резултатите на служителите, предназначени от едно административно звено в друго, се извършва в звеното, в което се намират към последния работен ден на съответното тримесечие.

**(9)** Не се оценяват, съответно не получават допълнително възнаграждение за постигнати резултати служители, които не са отработили действително най-малко 30 работни дни през съответното тримесечие, 60 работни дни през съответното шестмесечие или 90 работни дни през съответното деветмесечие. В действително отработените дни не се включва времето, през което не е съществувало трудово или служебно правоотношение, както и дните на законоустановен отпуск, на специализация и дългосрочна командировка в чужбина.

**(10)** Служители, които отговарят на изискванията на ал. 9, но чиито служебни или трудови правоотношения са прекратени, могат да получат допълнително възнаграждение за постигнати резултати при условие, че имат поставена от оценяващия ръководител оценка на постигнатите резултати.

**Чл. 30.** Административните звена и служителите в тях получили оценки „Приемливи резултати“ и „Неприемливи резултати“ за съответния период не получават допълнителни възнаграждения за постигнати резултати.

**Чл. 31. (1)** Оценяването на резултатите на административните звена се удостоверява с попълнен формуляр по образец .

**(2)** Оценяването на резултатите на служителите в административните звена, в т.ч. на служителите на пряко подчинение на кмета по закон се удостоверява с попълнен формуляр по образец .

**(3)** Попълването на формулярите по ал. 1 и 2 се извършва в следните срокове:

1. до 15 април – за първото тримесечие на текущата година;
2. до 15 юли – за второто тримесечие на текущата година;
3. до 15 октомври – за третото тримесечие на текущата година;
4. до 15 януари – за четвъртото тримесечие на предходната година.

**Чл. 32. (1)** Конкретният размер на сумите за допълнителни възнаграждения

за постигнати резултати на административните звена се изчислява като се умножи коефициентът за разпределение на административното звено по стойността на единица коефициент за разпределение.

**(2)** Коефициентът за разпределение на административното звено по ал. 1 се изчислява като се умножи сборът от коефициентите за длъжност на служителите в административното звено по коефициента, съответстващ на поставената оценка на постигнатите резултати.

**(3)** Сборът от коефициентите за длъжност по ал. 2 се определя въз основа на служителите, отговарящи на изискванията на чл. 29, ал. 9, като по отношение на назначените и освободените служители, на служителите, предназначени на различни длъжности и на служителите, преминали при условията по реда на чл. 87а от Закона за държавния служител и чл. 123 от Кодекса на труда се определя коефициент, пропорционален на работните дни, през които са заемали съответните длъжности в общинската администрация през тримесечието, шестмесечието или деветмесечието. Коефициентите за длъжност са показани в приложение № 3 и се определят въз основа на йерархията на длъжностите в администрацията съгласно Класifikатора на длъжностите в администрацията.

**(4)** Коефициентите, съответстващи на поставените оценки на постигнатите резултати от административното звено са:

1. оценка 1 „Изключителни резултати“ – коефициент 2,25;
2. оценка 2 „Много добри резултати“ – коефициент 2,0;
3. оценка 3 „Добри резултати“ – коефициент 1,5;
4. оценка 4 „Приемливи резултати“ – коефициент 0;
5. оценка 5 „Неприемливи резултати“ – коефициент 0.

**(5)** Стойността на единица коефициент за разпределение по ал. 1 се изчислява, като сумата за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати по чл. 29, намалена със сума от сумите за служителите по чл. 29, ал. 7, се раздели на сумата от коефициентите за разпределение на всички административни звена.

**Чл. 33. (1)** Индивидуалният размер на допълнителното възнаграждение за постигнати резултати на служител в административно звено се изчислява като произведение от индивидуалния коефициент за разпределение на служителя и стойността на единица индивидуален коефициент за разпределение.

**(2)** Индивидуалният коефициент за разпределение на служителя по ал. 1 се изчислява като коефициентът за длъжност на служителя се умножи по коефициента, съответстващ на поставената оценка на постигнатите резултати по ал. 3.

**(3)** Коефициентите, съответстващи на поставените оценки на постигнатите резултати от отделния служител са:

1. оценка 1 „Изключителни резултати“ – коефициент 2,25;
2. оценка 2 „Много добри резултати“ – коефициент 2,0;

3. оценка 3 „Добри резултати“ – коефициент 1,5;
4. оценка 4 „Приемливи резултати“ – коефициент 0;
5. оценка 5 „Неприемливи резултати“ – коефициент 0.

**(4)** Стойността на единица индивидуален коефициент за разпределение по ал.

1 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.

**Чл. 34. (1)** Допълнителните възнаграждения за постигнати резултати на служителите, изпълняващи дейности по управление и изпълнение на проекти и програми, се определят по изискванията за съответните проекти или програми и въз основа на индивидуална оценка.

**(2)** Работата може да се възложи със заповед, в която 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.

**(3)** Индивидуалната оценка по ал. 1 се определя въз основа на одобрение/неодобрение на извършената работа. Служителите, получили неодобрение на извършената работа, не получават допълнителни възнаграждения за постигнати резултати.

**Чл. 35. (1)** Допълнителното възнаграждение по чл. 19, т. 6 се определя за изпълнението и/или управлението извън установленото работно време и длъжностната характеристика на служителя на:

1. проекти, съфинансирали 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, финансирали от други международни финансови институции и донори, по които съответната администрация е бенефициент или партньор.

(2) Размерът на допълнителното възнаграждение по чл. 19, т. 6 е равен на възнаграждението на часова база, което лицето получава за изпълнение на дейностите по длъжностната характеристика.

**Чл. 36.** (1) Изчисленията на сумите за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати се извършват от дирекция „ФСД”

(2) Индивидуалните размери на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати се закръгляват нагоре на пълен лев.

(3) Изплащането на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати се извършва въз основа на заповед на кмета на общината.

**Чл. 37.** Неразпределените средства, получени като разлика между определената сума за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати от една страна и фактически начислените и изплатени средства през съответното тримесечие, шестмесечие или деветмесечие от друга страна, могат да се добавят към определената сума допълнителни възнаграждения за постигнати резултати за следващ период, съгласно в рамките на текущата календарна година.

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

**Чл.38.(1)** Брутните месечни заплати на държавните служители и на работещите по трудово правоотношение включват:

1. Основното възнаграждение за действително отработено време през съответния месец;
2. Възнаграждение за ползван платен отпуск, ако има такова;
3. Полагащи се допълнителни възнаграждения, регламентирани в нормативни актове и/или в тези правила.
4. Полагащи се обезщетения, съгласно действащата нормативна уредба.

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

**Чл.39. (1)** Среднодневния размер на основната заплата се изчислява като индивидуалната основна месечна заплата на лицето се раздели на броя на работните дни през съответния месец.

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

**Чл.40.** За начисляване на полагащите се брутни заплати на служителите за съответния месец отговаря директор на дирекция „ФСД”.

## **VI. РЕД, НАЧИН И СРОКОВЕ ЗА ИЗПЛАЩАНЕ НА МЕСЕЧНИТЕ ЗАПЛАТИ**

**Чл.41.** Работната заплата се изплаща по банкови сметки на служителите, без ограничение на банката.

**Чл.42.** От полагащата се нетна заплата на служителят могат да се правят удържки единствено и само по негово искане, в което той задължително посочва организацията, на която трябва да бъдат преведени удържаните суми и съответната банка и удържки призтичащи от запори, наложени по специален ред от съдия изпълнител при принудително изпълнение на установеното по законен път задължение.

**Чл.43.** На всеки служител се издава извлечение на разплащателната ведомост – фиш за размера на начислената месечна заплата и нейните елементи, направените удържки и преведените суми по банковата му сметка.

## **VII. ДОПЪЛНИТЕЛНИ И ОСНОВНИ ВЪZNAGРАЖДЕНИЯ СЪС СРЕДСТВА ОТ ЕВРОПЕЙСКИТЕ ФОНДОВЕ.**

**Чл.44.** Служителите, участващи в управлението и изпълнението на проекти по Международни и Европейски програми, както и в техническото и финансовото изпълнение по проектите, могат да получават допълнително и/или основно възнаграждение по реда и условията на съответния проект, спазвайки разпоредбите на Закона за държавния служител и Кодекса на труда.

**Чл.45.** Възнагражденията по чл.32 се изплащат за сметка на разченените средства по бюджета на съответния проект, при условие че отговарят на изискванията за допустимост на разходите.

**Чл.46.** Конкретният размер на разходите за възнаграждение се определят въз основа на броя на изработените часове за работа по проекта и на размера на часовата ставка. Броят на изработените часове се доказва с отчетни документи за извършената работа. Отчетът за извършената работа се приема и утвърждава от Кмета на общината.

## **VI. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

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

**§2.** Вътрешните правила се приемат на основание чл.67, ал.3 от Закона за държавния служител, чл.107а от Кодекса на труда и чл.2, ал.2, т.2 от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация, утвърдените са със заповед на кмета и влизат в сила от 01.01.2019 г.

**§3.** Измененията в нормативните актове, свързани с работната заплата в бюджетните организации се отразяват във Вътрешните правила за заплатите в едномесечен срок от влизането в сила на съответния нормативен акт.