О Б Щ И Н А Р А З Л О Г

2760 Разлог, ул. "Стефан Стамболов" №1, тел: 0747/80095, факс: 0747/80081, ob_razlog@bcmesta.bg

Република България

Община Разлог

УТВЪРЖДАВАМ:

Инж. Красимир Герчев

Кмет на Община Разлог

ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА
ЗА ЗАПЛАТИТЕ на ОБЩИНА РАЗЛОГ

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл.1. (Изм. - Заповед № РД-15-549/30.07.2014 г.) 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 делегираните от държавата и местни дейности на община Разлог, които са включени в структурата на администрацията, приета с решение на Общински съвет Разлог и не заемат изборни длъжности, в съответствие с Кодекса на труда, Закона за държавния служител, Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация 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 Разлог.

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 Разлог.

II. БРУТНА ЗАПЛАТА

Чл. 4. Брутната заплата на служителите в делегираните от държавата и местни дейности на община Разлог се състои от основна заплата и допълнителни възнаграждения.

Чл. 5. (1) (Изм. - Заповед № РД-15-090/25.01.2019 г., в сила от 01.01.2019 г.) . Индивидуалните брутни месечни заплати на служителите се определят в рамките на разходите за заплати, възнаграждения и задължителни осигурителни вноски по бюджета на община Разлог за служителите в делегираните от държавата и местни дейности.

(2). (Нова - Заповед № РД-15-090/25.01.2019 г., в сила от 01.01.2019 г.) При определяне на индивидуалните брутни месечни заплати на служителите в структури, които изпълняват функции по управление и контрол на фондове и програми от Европейския съюз, Програмата за сътрудничество "България - Швейцария", програмата "Еразъм +" и съпътстващите я програми, дейности и инициативи, Финансовия механизъм на Европейското икономическо пространство или Норвежкия финансов механизъм, в допълнение към средствата по ал. 1 се вземат предвид и средствата за възнаграждения и задължителни осигурителни вноски, чийто източник са техническите помощи на съответните фондове/програми или средствата, свързани с организацията и управлението на проектите, финансирани по съответните програми.

(3). (Нова - Заповед № РД-15-090/25.01.2019 г., в сила от 01.01.2019 г.) 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, съфинансирани от Структурните фондове и Кохезионния фонд на Европейския съюз

или съответно от Европейския фонд за рибарство или Европейския земеделски фонд за развитие на селските райони, или от Програмата за сътрудничество "България - Швейцария", програмата "Еразъм +" и съпътстващите я програми, дейности и инициативи, Финансовия механизъм на Европейското икономическо пространство, или от Норвежкия финансов механизъм:

1. може да се изплащат първоначално от бюджета на съответния разпоредител с бюджет, като впоследствие периодично и след верифициране от управляващия орган се възстановяват от техническата помощ по оперативните програми, 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 "Еразъм +" и съпътстващите я програми, дейности и инициативи, Финансовия механизъм на Европейското икономическо пространство, или от Норвежкия финансов механизъм;

2. управляващите органи получават 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/фондове под формата на авансови, междинни и/или окончателни плащания;

3. след верифициране от управляващите органи разходите се сертифицират по общия ред.

(4). (Нова - Заповед № РД-15-090/25.01.2019 г., в сила от 01.01.2019 г.) Източник за финансиране на индивидуалните брутни месечни заплати на служителите в случаите по ал. 2. е бюджета на община Разлог за съответната година.

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 Разлог за служителите в делегираните от държавата и местни дейности .

(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.

(3). (Нова - Заповед № РД-15-090/25.01.2019 г., в сила от 01.01.2019 г.) 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.

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) (Нова - Заповед № РД- 15-090 /25.01.2019 г., в сила от 01.01.2019 г.) Индивидуалните основни месечни заплати на служителите на пълно работно време се определят в рамките на минималния размер и максималния размер на основната месечна заплата за съответното ниво и степен на основната месечна заплата, определени с нормативен акт.

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

Чл. 9. (1) Индивидуалните основни месечни заплати на служителите, които постъпват за първи път в общинската администрация –гр. Разлог 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 случай се определят до средния размер на основните месечни заплати на служителите в степен 1 на съответното ниво на основните месечни заплати.

Чл.10. (1) (Изм. - Заповед № РД-15-090/25.01.2019 г., в сила от 01.01.2019 г.) Индивидуалните основни месечни заплати на служителите, които постъпват за първи път в общинската администрация-гр. Разлог и имат професионален опит, надвишаващ минималния за длъжността, се определят, както следва:

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

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

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

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

(3) (Нова - Заповед № РД-15- 339/12.03.2021г., в сила от 12.03.2021 г.) В случаите на еднократно определяне въз основа на нормативен акт на нов размер на индивидуалните основни месечни заплати на служители, които не постъпват за първи път в съответната административна структура, при достигане на максималния размер в съответната степен заплатата на служителя преминава в следващата по-висока степен на същото ниво на основната месечна заплата

Чл. 11. (1) (Изм. - Заповед № РД-15-090/25.01.2019 г., в сила от 01.01.2019 г.) 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, раждане и осиновяване или за отглеждане на дете по чл. 163, 164, 164а и 164б от Кодекса на труда;

3. след изтичане на срока за изпитване;

4. при завръщане от отпуск или от командировка с продължителност повече от една година или при възстановяване на уволнен служител;

5. при завръщане на служител, изпратен в друга административна структура по реда на чл. 81б 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, определени по реда на чл. 5, при спазване изискванията на чл. 7 и 8.

(3) (Нова. Заповед № РД-15-090/25.01.2019 г., в сила от 01.01.2019 г.) Ако след увеличаване на индивидуалната основна месечна заплата на основанията по ал. 1, т. 1-5, размерът ѝ надхвърли максималния размер за определената 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. 12. (1) (Изм. - Заповед № РД-15-090/25.01.2019 г., в сила от 01.01.2019 г.) Индивидуалната основна месечна заплата на служителя може да се увеличава въз основа на последната годишна оценка на изпълнението на длъжността с изключение на случаите, когато годишната оценка е „Неприемливо изпълнение".

(2) (Изм. - Заповед № РД-15-090/25.01.2019 г., в сила от 01.01.2019 г.) Максимално допустимото увеличението по ал. 1 е, както следва:

1. при годишна оценка на изпълнението "Изпълнението отговаря не напълно на изискванията" - до 2 на сто;

2. при годишна оценка на изпълнението "Изпълнението отговаря напълно на изискванията" - до 10 на сто;

3. при годишна оценка на изпълнението "Изпълнението надвишава изискванията" – до 15 на сто;

4. при годишна оценка на изпълнението "Изключително изпълнение" - до 20 на сто.:

(3) (Отм. – Заповед № РД-15-090/25.01.2019г.., в сила от 01.01.2019 г., нова – Заповед № РД-15-339/12.03.2021г., в сила от 12.03.2021 г.) 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. 12, ал. 2 размерът ѝ може да надвишава с не повече от 15 на сто максималния размер на тази степен за съответното ниво. След увеличението по чл. 12, ал. 2 размерът на основната месечна заплата на заемащите дипломатически длъжности в дипломатическата служба може да надвишава с не повече от 15 на сто максималния размер за съответното длъжностно ниво по приложение № 2 към чл. 4.

Чл. 13. (1) (Отм. -Заповед № РД- 15-090 /25.01.2019 г., в сила от 01.01.2019 г.)

Чл. 14. (1) (Изм. - Заповед № РД-15-090/25.01.2019 г., в сила от 01.01.2019 г.) Увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати по чл. 12 се извършват за всички служители, работещи по служебни и по трудови правоотношения в община Разлог.

(2) (Изм. - Заповед № РД-15-090/25.01.2019 г., в сила от 01.01.2019 г.) 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) (Изм. - Заповед № РД-15-090/25.01.2019 г., в сила от 01.01.2019 г.) Кметът на Община Разлог определя на административните звена лимити за увеличение на индивидуалните основни месечни заплати по чл. 12, изчислени с еднакъв процент от сумата на индивидуалните основни месечни заплати на служителите от съответното звено, определени преди увеличението.

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

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

Чл. 15. (1) (Изм. - Заповед № РД-15-090/25.01.2019 г., в сила от 01.01.2019 г.) Размерите на индивидуалните основни месечни заплати в случаите по чл. 11, ал. 1, т. 2 могат да се увеличават при спазване изискванията на Закона за защита от дискриминация, ако по време на ползването на отпуска по чл. 163, 164, 164а и 164б от Кодекса на труда индивидуалните основни месечни заплати в администрацията са били увеличавани на основание чл. 11, ал. 1, т. 1. В този случай увеличението може да се извърши при завръщането от отпуск, както и през следващата година, ако служителят не е получил годишна оценка на изпълнението на длъжността за годината на завръщането поради ползването на отпуска.
(2) (Изм. - Заповед № РД-15-090/25.01.2019 г., в сила от 01.01.2019 г.) Размерите на индивидуалните основни месечни заплати в случаите по чл. 11, ал. 1, т. 3 може да се увеличават до 10 на сто с изключение на случаите, когато размерът на индивидуалната основна месечна заплата на служителя вече е увеличаван въз основа на последната получена годишна оценка на изпълнението на длъжността.

Чл. 16. (1) (Изм. - Заповед № РД-15-090/25.01.2019 г., в сила от 01.01.2019 г.) Размерите на индивидуалните основни месечни заплати в случаите по чл. 11, ал. 1, т. 4 и 5 може да се увеличават при спазване изискванията на Закона за защита от дискриминация.

(2) (Отм. - Заповед № РД-15-241/28.02.2020 г., в сила от 28.02.2020 г.)

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

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

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

Чл. 18. (Изм. - Заповед № РД-15-090/25.01.2019 г., в сила от 01.01.2019 г.) 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. 11, ал. 3 в заповедта се посочва и новата степен на основната месечна заплата в съответното ниво, а в случаите по чл. 17, ал. 1 - новите ниво и степен на основната месечна заплата.

Чл. 18. а (Нова - Заповед № РД-15-549/30.07.2014 г., Отм. - Заповед № РД-15-090/25.01.2019 г., в сила от 01.01.2019 г.)

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.

7. **(Нова - Заповед № РД-15-090/25.01.2019 г., в сила от 01.01.2019 г.)** допълнително възнаграждение по чл. 21, ал. 4 от Закона за държавния служител и чл. 107а, ал. 9 от Кодекса на труда за изпълнение и/или управление на проекти или програми.

Чл. 20. (Изм. - Заповед № РД-15-846 / 04.08.2020 г., в сила от 01.01.2021 г.) За всеки отработен нощен час или за част от него между 22,00 и 6,00 ч. 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. 21. (1) За положения извънреден труд се заплаща допълнително възнаграждение за отработеното време, изчислено върху индивидуалната основна месечна заплата , 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 месечна заплата.

(2) За работа в дни на официални празници извън месечния график освен допълнителното възнаграждение за извънреден труд по чл. 21, ал. 1, т. 3 служителят получава и допълнително възнаграждение в размер 100 на сто, изчислено върху индивидуалната основна месечна заплата за отработеното време.

Чл. 23. 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 не по-малък 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) (Изм. - Заповед № РД-15-549/30.07.2014 г.) Допълнителното възнаграждение за постигнати резултати на служителите, 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 Разлог за служителите в делегираните от държавата и местни дейности .

(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.

Чл. 26. (1) Допълнителните възнаграждения за постигнати резултати се определят въз основа на оценка на структурните звена в администрацията на Община Разлог и/или на отделните служители в нея.

(2) (Изм.-Заповед № РД-15-090/25.01.2019 г., в сила от 01.01.2019 г.) 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 Разлог 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) (Нова. Заповед № РД-15-090/25.01.2019 г., в сила от 01.01.2019 г.) 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. 3 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) (Нова. Заповед № РД- 15-090/25.01.2019 г., в сила от 01.01.2019 г.) 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) (Нова. Заповед № РД- 15-090/25.01.2019 г., в сила от 01.01.2019 г.) 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. 27. (Отм. Заповед № РД-15-549/30.07.2014 г.)

Чл. 27 а. (Нова Заповед № РД-15-549/30.07.2014 г., Отм. Заповед № РД-15-090/25.01.2019 г., в сила от 01.01.2019 г.)

Чл. 27 б. (1) (Нова - Заповед № РД-15-090/25.01.2019 г., в сила от 01.01.2019 г.) Допълнителното възнаграждение по чл. 19, 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) (Доп. - Заповед № РД-15-241/28.02.2020 г., в сила от 28.02.2020 г.) В случаите по ал. 1 размерът на допълнителното възнаграждение по чл. 19, т. 7 е равен на възнаграждението на часова база, което лицето получава за изпълнение на дейностите по длъжностната характеристика.

(3) (Нова - Заповед № РД-15-241/28.02.2020 г., в сила от 28.02.2020 г.) Допълнителното възнаграждение по чл. 19, т. 7 за изпълнението и/ или управлението на проекти и програми, по които съответната администрация е изпълнител, се определя от органа по назначаването /работодателя в рамките на средствата по проекта или програмата.

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, средно-дневното 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, средно-дневното възнаграждение по ал. 1 и 2 се преизчислява и разликата се доплаща.

Чл. 29. При прекратяване на правоотношението, средно-дневният 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 средно-месечния брой на работните дни за съответната година.

VI. ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА ПОЛАГАЩИТЕ СЕ БРУТНИ И НЕТНИ МЕСЕЧНИ ЗАПЛАТИ

Чл. 30. (1) Полагащата се брутната 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. 31. (1) Изчисляването на полагащите се брутни заплати на служителите за съответния месец се извършва от служител/и в Разлог, въз основа на подадена информация от определените длъжностни лица.

(2) Начисляването на заплатите се извършва от служител/и в Община Разлог, под контрола на Главния счетоводител на Община Разлог.

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. (Изм. - Заповед № РД-15-549/30.07.2014 г.) (1) Нетната заплата се изплаща еднократно не по-късно от последния работен ден на отчетния 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 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.

VIII. ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. (Изм.-Заповед № РД-15-090/25.01.2019 г., в сила от 01.01.2019 г.) (1) Увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати на основание чл. 12 въз основа на годишните оценки на изпълнението на длъжността за 2018 г. влизат в сила от 1 януари 2019 г.
(2) През 2019 г. размерът на увеличението на индивидуалните основни месечни заплати на служителите с годишна оценка на изпълнението за 2018 г. "Изпълнението отговаря не напълно на изискванията" е 3 на сто.

§ 2. 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 интернет страницата на Община Разлог.

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

§ 5. Настоящите Вътрешните правила са утвърдени със Заповед № РД-15-414/30.07.2012 година на Кмета на Община Разлог; изменени със Заповед № РД-15-549/30.07.2014 г. на Кмета на Община Разлог ;изменени със Заповед № РД-15-090/25.01.2019г.на Кмета на Община Разлог; изменени със Заповед № РД-15-241/28.02.2020г.на Кмета на Община Разлог ;изменени със Заповед № РД-15-846/04.08.2020г. на Кмета на Община Разлог и изменени със Заповед №РД-15-339/12.03.2021г. на Кмета на Община Разлог.

§ 6. . Настоящите Вътрешните правила се приемат на основание чл. 2, ал. 2, т. 2 от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация .

Приложение № 1

Изм. - Заповед № РД-15-090/25.01.2019 г.,

в сила от 01.01.2019 г.

към чл. 14, ал. 5

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) секретарят на общината;

б) Вътрешни одитори;

в). Директорите на дирекции;

Г.) Главен архитект.

2. Кметът на община Разлог определя лимити за увеличение на индивидуалните основни месечни заплати по чл. 12, изчислени с еднакъв процент от сумата на индивидуалните основни месечни заплати на служителите, определени преди увеличението, които имат оценки на изпълнението за последната календарна година, различни от „Неприемливо изпълнение“, за отделите и кметствата в Община Разлог, съгласно утвърдената структура.

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 2;

б) при годишна оценка на изпълнението „Изпълнението отговаря напълно на изискванията” – коефициент 10;

в) при годишна оценка на изпълнението „Изпълнението надвишава изискванията” – коефициент 15;

г) при годишна оценка на изпълнението „Изключително изпълнение” – коефициент 20.

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 Директор на дирекция “АОФ“ и се изготвя проект на заповед, който се представя на Кмета на Община Разлог, след съгласуване със секретаря на община Разлог

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

6. Кметът на община Разлог издава заповед за увеличаване на индивидуалните основни месечни заплати по реда и в сроковете по чл. 18.

Приложение № 2

Изм. - Заповед № РД-15-090/25.01.2019 г.,

в сила от 01.01.2019 г.

към чл. 26, ал. 4

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 действащите съгласно утвърдената структура административни звена.

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

а) секретаря на общината;

б) вътрешни одитори;

в). Директорите на дирекции;

Г.) Главен архитект.

II. Длъжностни лица, които определят оценките

3. Оценките на звената по т. 1, на техните ръководители и на служителите по т. 2 се извършва от кмета на общината.

4. Оценките на служителите в звената по т. 1 се определят от ръководителите на съответните звена.

III. Степени на оценката

5. 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 „Много добри резултати";

б)оценка „Добри резултати";

в) оценка „Приемливи резултати";

г) оценка „Неприемливи резултати".

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

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

а) оценка „Много добри резултати" се поставя на звено, което е изпълнило всички цели, програми и проекти, за които отговаря с оптимално използване на ресурсите, при стриктно спазване на определените срокове за изпълнение, като е реализирало успешно инициативи, допринесли за съществено подобряване на дейността на общинската администрация и/или обслужването на гражданите и организациите;

б) оценка „Добри резултати" се поставя на звено, което е изпълнило всички цели, програми и проекти, за които отговаря с оптимално използване на ресурсите, при стриктно спазване на определените срокове за изпълнение, като е реализирало успешно инициативи, допринесли за подобряване на дейността на общинската администрация и/или обслужването на гражданите и организациите;

в) оценка „Приемливи резултати" се поставя на звено, което е изпълнило всички цели, програми и проекти, за които отговаря с оптимално използване на ресурсите, при стриктно спазване на определените срокове за изпълнение;

г) оценка „Неприемливи резултати" се поставя на звено, което не е изпълнило всички цели, програми и проекти, за които отговаря и/или не е използвало оптимално ресурсите и/или не е спазило всички определени срокове за изпълнение.

7. При определяне на оценките за съответния период на служителите се спазват следните изисквания:

а) оценка „Много добри резултати" се поставя на служител, който е изпълнил точно всички поставени задачи с най-високо качество и преди определените срокове за изпълнение;

б) оценка „Добри резултати" се поставя на служител, който е изпълнил точно всички поставени задачи с високо качество и стриктно е спазил всички определени срокове за изпълнение;

в) оценка „Приемливи резултати" се поставя на служител, който е изпълнил точно всички поставени задачи с приемливо качество и е спазил всички определени срокове за изпълнение или ако има не-спазени срокове, това се дължи на независещи от него причини/обстоятелства;

г) оценка „Неприемливи резултати" се поставя на служител, който не е изпълнил точно всички поставени задачи и/или изпълнението на задачите не отговаря на изискванията за качество и/или не е спазил определените срокове за изпълнение по своя вина.

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

9. Кметът на Община Разлог определя със заповед сумата за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати за съответния период, като в тази сума не се включват допълнителни

възнаграждения за постигнати резултати на служителите по т. 2. В същата заповед, Кмета на Община Разлог определя и оценките на звената по т. 1 за съответния период.

10. 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.

11. Коефициентът за разпределение по т. 10 се изчислява като умножи сумата на индивидуалните основни месечни заплати на служителите в звеното по коефициента, съответстващ на поставената оценка на постигнатите резултати.

12. Коефициентите, съответстващи на поставените оценки на постигнатите резултати по т. 11 са:

а) оценка „Много добри резултати" – коефициент 1,50;

б) оценка „Добри резултати" – коефициент 1,25;

в) оценка „Приемливи резултати" – коефициент 1,00;

г) оценка „Неприемливи резултати"– коефициент 0.

13. Стойността на единица коефициент за разпределение по т. 10 се изчислява, като сумата за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати по т. 9, се раздели на сумата от коефициентите за разпределение на звената по т. 1.

14. Оценяването на резултатите на отделните служители, с изключение на тези по т. 2 се извършва от ръководителя на звеното по т. 1, който съставя и подписва протокол, в който се посочват и мотивите за определените оценки. Оценките на ръководителите на звената по т. 1 се определят от Кмета на община Разлог и се вписват в отделен протокол.

15. 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.

16. 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. 12.

17. Стойността на единица индивидуален коефициент за разпределение по т. 16 се изчислява, като сумата за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати на съответното звено, определена по реда на т. 10-13 се раздели на сумата от индивидуалните коефициенти за разпределение на служителите в него.

18. Кметът на община Разлог, когато е определил суми по т. 13 за съответния период, определя със заповед и допълнителни възнаграждения за постигнати резултати на служителите по т. 2.

19. Допълнителните възнаграждения на служителите по т. 18 се изчисляват на база коефициент, изчислен като съотношение между сумата по чл. 9 и сумата на индивидуалните основни месечни заплати на служителите в звената по т. 1.

20. Размерите на допълнителното възнаграждение за постигнати на служителите по т. 19 се изчислява като индивидуалната основна месечна заплата се умножи по коефициент, определен в зависимост от оценките на резултатите им, направени по реда на т. 7, както следва:

а) при оценка „Много добри резултати” – коефициент, равен на коефициента по т. 19, умножен по 1,5;

б) оценка „Добри резултати” – коефициент, равен на коефициента по т. 19, умножен по 1,25;

в) оценка „Приемливи резултати” – коефициент, равен на коефициента по т. 19;

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

21. Изчисленията сумите за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати се извършват от Директор на дирекция “АОФ“, който изготвят проект на заповед, който се представя на Кмета на община Разлог, след съгласуване със секретаря на община Разлог.

22. Изплащането на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати се извършва въз основа на заповед на Кмета на община Разлог.

V. Източници за финансиране на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати

23. Допълнителните възнаграждения за постигнати резултати по чл. 26, ал. 6 и 7 и по чл. 27Б, се финансират от бюджета на съответния проект.

24. Допълнителните възнаграждения за постигнати резултати, с изключение на тези по т. 23, се финансират от бюджета на Община Разлог.