

УТВЪРЖДАВАМ:

СТАНИСЛАВ СТОЕНЧЕВ

Кмет на община Сопот

Заповед № РД-09-118/27.03.2025 г.

**ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА
ЗА ЗАПЛАТИТЕ В
ОБЩИНСКА АДМИНИСТРАЦИЯ
ОБЩИНА СОПОТ**

/Държавни служители и служители по чл.107а от Кодекса на труда/

2025 г.

Глава първа

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. (1) Настоящите вътрешни правила за работната заплата, изписвани по-нататък 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 Сопот, в съответствие със Закона за администрацията, Закона за държавния служител, Кодекса на труда, Наредбата за служебно положение на държавните служители, Класификатор на длъжностите в администрацията, Наредбата за условията и реда за оценяване на служителите в държавната администрация, Наредбата за договаряне 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 Сопот;
- 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 brutната 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 общинската администрация, постигане на нейните цели и приоритети, целите и приоритетите на структурните звена и на служителите, както и за общо подобряване ефективността и ефикасността от дейността на общинската администрация.

Глава втора

ФОРМИРАНЕ НА СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл. 4. (1) Годишният размер на средствата за работна заплата на работещите в делегираната от държавата дейност „ Общинска администрация“ на Община Сопот, се определя от Общински съвет, по реда на действащите нормативни актове за съответния период.

(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. 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. основни месечни заплати на държавните служители;
4. допълнителните възнаграждения на държавните служители, определени с нормативен акт и/или настоящите правила;

(4) Разходите за заплати за съответния месец се извършват до утвърдения от общински съвет размер за изплащане на 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.

Чл. 5. (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 общината за служителите в дейност „Общинска администрация“.

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

(3) В средствата за работна заплата не се включват средствата на служителите, наети по реда на чл.114 от Кодекса на труда и ПМС №2012 от 1993г., както и обезщетенията по чл. 61, чл.104, чл.105, ал.3 и чл. 106, ал.2,3,4, чл.107, ал.3 и чл.107а от Закона за държавния служител и чл. 220, 222 и 224 от Кодекса на труда.

Глава трета

ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ОСНОВНИТЕ МЕСЕЧНИ ЗАПЛАТИ

Чл. 6. (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. 7. (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 основна месечна заплата, определени с нормативен акт.

(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(кметове, 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. 8. Индивидуалните основни месечни заплати на служителите, които постъпват за първи път в общинската администрация на Община Сопот, и притежават определения с КДА минимален професионален опит, се определят в рамките на степен 1 от нивото на основната месечна заплата за длъжността.

Чл. 9.(1) Индивидуалните основни месечни заплати на служителите, които постъпват за първи път в общинската администрация на Община Сопот, и имат професионален опит, надвишаващ минималния за длъжността, се определят, както следва:

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

2. при професионален опит, надвишаващ минималния 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 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 се определят до средния размер на основните месечни заплати на служителите в съответното ниво и степен на основните месечни заплати.

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. 164, 164а, и 164б от Кодекса на труда;

3. след изтичане на срока за изпитване;

4. при завръщане от отпуск или 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. 81 б от Закона за държавния служител;

6. при преназначаване в друга длъжност в по-високо ниво на основната заплата.

(2) Увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати, се извършват в рамките на разходите, определени по реда на чл. 4, при спазване на изискванията на чл. 6 и 7.

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

1. при получени три последователни годишни оценки на изпълнението на длъжността, не по-ниски от „Изпълнението отговаря напълно на изискванията“ – до 10 на сто;

2. при получени две последователни годишни оценки на изпълнението на длъжността „Изпълнението надвишава изискванията“ – до 15 на сто;

3. при получена годишна оценка на изпълнението „Изключително изпълнение“ – до 20 на сто.

Чл. 13. (1) Увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати по чл. 10 и 11 се извършват за всички служители, работещи по служебни и по трудови правоотношения в дейност „Общинска администрация“.

(2) На служителите по ал. 1 в едно административно звено с по-високи годишни оценки на изпълнението на длъжността се определя по-високо процентно увеличение на индивидуалната основна месечна заплата.

(3) Кметът на Общината определя на административните звена лимити за увеличение на индивидуалните основни месечни заплати по чл. 10 и 11, изчислени с еднакъв процент от сумата на индивидуалните основни месечни заплати на служителите от съответното звено, определени преди увеличението.

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

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

Чл. 14. (1) Размерите на индивидуалните основни месечни заплати в случаите по чл. 10, ал.1, т.2 могат да се увеличават при спазване изискванията на Закона за защита от дискриминация.

(2) Размерите на индивидуалните основни месечни заплати в случаите по чл. 10, 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 през същата година въз основа на последната получена годишна оценка на изпълнението на длъжността.

Чл. 15. (1) Размерите на индивидуалните основни месечни заплати в случаите по чл. 10, ал.1, т. 4 и 5 може да се увеличават в рамките на същата степен на съответното ниво на основна месечна заплата за длъжността, при условие, че служителите са получили последна годишна оценка на изпълнението на длъжността, не по-ниска от „Изпълнението напълно отговаря на изискванията“.

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

1. при годишна оценка на изпълнението на длъжността на служителя „Изпълнението отговаря не напълно на изискванията“ – до 2 на сто;

2. при годишна оценка на изпълнението на длъжността на служителя „Изпълнението отговаря напълно на изискванията“ – до 10 на сто;

3. при годишна оценка на изпълнението на длъжността на служителя „Изпълнението надвишава изискванията“ – до 15 на сто;

4. при годишна оценка на изпълнението на длъжността на служителя „Изключително изпълнение“ – до 20 на сто;

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

Чл.16. Размерът на индивидуалната основна месечна заплата на служител, преназначен на друга длъжност в по-високо ниво на основна месечна заплата, може да се увеличава в рамките на степен на по-високото ниво, чийто максимален размер на основна месечна заплата е по-висок от индивидуалната основна месечна заплата на служителя, ако е по-благоприятно за него.

Чл. 17. Увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати се извършват със заповед на кмета на общината, издадена в тримесечен срок след настъпване на обстоятелството, и 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 основна месечна заплата.

Глава четвърта

ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 18. 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 за постигнати резултати;
6. 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 и програми;

Чл. 19. 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, съгласно чл. 20 от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация.

Чл. 20. (1) За положения извънреден труд се заплаща допълнително възнаграждение за отработеното време, изчислено върху индивидуалната основна заплата и допълнителните възнаграждения с постоянен характер, 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. 21. (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 в размер на 100 на сто, изчислено върху индивидуалната основна заплата за отработеното време и съответните допълнителни възнаграждения с постоянен характер.

Чл. 22. За времето на разположение извън местоработата и извън установеното работно време се заплаща допълнително възнаграждение за всеки час или част от него, съгласно чл. 23 от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация.

Чл.23. Допълнително възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит по чл. 19а от Закона за администрацията(кметове, заместник-кмет) се определя в размер на 1% от индивидуалната основна месечна заплата за всяка прослужена година.

Чл. 24. Допълнителното възнаграждение при заместване на отсъстващ служител или при изпълнение на функциите на незаета длъжност се определя в размер и по реда, посочени в чл. 84 от Закона за държавния служител и в чл. 259 от Кодекса на труда, на база отработени дни за календарен месец.

Чл. 25. (1) Допълнителното възнаграждение за постигнати резултати се определя за точно и в срок на изпълнени поставените задачи, включително за дейности по управление 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 Сопот за служителите в делегираната от държавата дейност „Общинска администрация“ (включително дейност „Общинска администрация“ дофинансиране).

(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.

(5) Икономията на разходите за заплати (неплатен 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.

(6) Икономията на средствата по ал. 5 може да се използва текущо или с натрупване само за изплащане на допълнителни възнаграждения за постигнати резултати.

Сумата от икономии във фонд „Работна заплата“, да се изплаща пропорционално на отработеното време през годината.

(7) 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.

(8) Средствата за социално-битово и културно обслужване на служителите в Община Сопот 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 Сопот, съгласно чл. 293 от Кодекса на труда.

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

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

(3) Оценяването на резултатите на административните звена се извършва от Кмета на Общината въз основа на:

1. изпълнението на целите на звеното, включително на програмите или проектите, за които отговаря;

2. използваните ресурси;

3. други обстоятелства, повлияли върху дейността на звеното през периода;

(4) Конкретните правила за определяне на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати са посочени в **Приложение № 2**.

Чл. 27. (1) Допълнителното възнаграждение по чл. 18, т. 6 се определя за изпълнението и/или управлението на проекти, както следва:

1. с длъжностната характеристика на служителя, нает от бенефициента по трудово или служебно правоотношение, когато дейностите се изпълняват в рамките на установеното работно време;

2. със заповед на органа по назначаване, съответно на работодателя, с която на служителя по служебно правоотношение, съответно по трудово правоотношение, в държавната администрация, с негово съгласие и срещу възнаграждение се възлагат допълнителни задължения във връзка с управлението и/или изпълнението на проект, когато дейностите се изпълняват извън установеното работно време и длъжностна характеристика на служителя;

3. с трудов договор по реда на чл. 110 или 111 от Кодекса на труда във връзка с управлението и/или изпълнението на проект със служител по трудово правоотношение, когато дейностите се изпълняват извън установеното работно време и длъжностна характеристика на служителя;

(2) Размерът на допълнителното възнаграждение по чл. 18, т. 6 е равен на възнаграждението на часова база, което лицето получава за изпълнение на дейностите по длъжностната характеристика.

Глава пета

ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ПЛАТЕН ОТПУСК

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

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

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

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

Глава шеста

ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА БРУТНИТЕ МЕСЕЧНИ ЗАПЛАТИ

Чл. 30. (1) Брутните месечни заплати на държавните служители и на работещите по трудово правоотношение включват:

1. основната заплата за действително отработено време за 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 на ФРЗ.

Чл.31. Полагащата се месечна заплата на служителю се изчислява като среднодневната основна заплата за съответния месец се раздели на законоустановената продължителност на дневното работно време в часове.

Чл.32. Изчисляването на полагащите се заплати на служителите за съответния месец се извършва от Главен специалист- счетоводител РЗ в дирекция „Обща администрация”, въз основа на подадена информация от определените длъжностни лица.

Глава седма

РЕД, НАЧИН И СРОКОВЕ ЗА ИЗПЛАЩАНЕ НА МЕСЕЧНИТЕ ЗАПЛАТИ

Чл.33. Месечните заплати се изплащат по банкови сметки на служителите, без ограничение за банката.

Чл.34. (1) Месечната заплата се изплаща до 10-то число на месеца, следващ съответния отчетен месец.

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

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

Глава осма

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. Настоящите Вътрешни правила за заплатите на Общинска администрация-Община Сопот са утвърдени със Заповед на Кмета на Община Сопот, влизат в сила от 01.04.2025 г. и отменят Вътрешните правила за работната заплата на Общинска администрация - Община Сопот, утвърдени със Заповед № РД-09-32/28.01.2019 г.

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

§ 3. Настоящите Вътрешни правила да се доведат до знанието на всички служители на Общинска администрация - Община Сопот, като се публикуват на интернет страницата на Община Сопот.

§ 4. Настоящите Вътрешни правила се приемат на основание чл.2, ал.2, т.2 от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация (приета с ПМС № 129 от 26.06.2012 г., обн., ДВ, бр. 49 от 29.06.2012 г., в сила от 1.07.2012 г., изм. и доп., ДВ, изм., бр. 90 от 25.10.2024 г., в сила от 1.01.2025 г.).

ПРАВИЛА

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

1. Кметът на Община Сопот определя със заповед:

1.1 размерите на увеличението на основните месечни заплати на следните служители:

- а) заместник-кмета;
- б) секретаря на общината;
- в) главен архитект;
- г) финансов контролър;
- д) вътрешен одитор;

1.2 лимити за увеличение на индивидуалните основни месечни заплати по чл. 10 и 11, изчислени с процент от сумата на индивидуалните основни месечни заплати на служителите, определени преди увеличението, за всички административни звена и служители в кметства.

2. Увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати на служители по т. 1.2 се определя както следва:

2.1. Увеличението на индивидуалната основна месечна заплата на служителя се изчислява като индивидуалният му коефициент се умножи по стойността на единица индивидуален коефициент.

2. 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.

2. 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. Кметът на общината определя със заповед увеличението на индивидуалните основни месечни заплати по реда и в сроковете по чл. 17 от Вътрешните правила.

ПРАВИЛА

за определяне на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати

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

1. Административни звена, чиито резултати ще се оценяват при определянето на допълнителни възнаграждения за постигнати резултати са:

- а) дирекция „Обща администрация“
- б) дирекция „Специализирана администрация“

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

- а) секретаря на общината;
- б) главен архитект;
- в) финансов контролър;
- д) вътрешен одитор;

3. Допълнителни възнаграждения за постигнати резултати за служители, изпълняващи дейности по разработване, управление и изпълнение на проекти, се извършва само въз основа на индивидуална оценка.

II. Длъжностни лица, които определят оценките

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

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

6. Оценките на служителите по т. 3 се определят въз основа на одобрение/неодобрение на извършената работа от ръководителя на проекта, а неговата оценка – от кмета на общината или от упълномощено от него лице.

III. Степени на оценката

7. Степените за оценяване на постигнатите 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“.

8. Степените за оценяване на постигнатите резултати от служителите по т. 3 са:

- а) оценка „Одобрение на извършената работа“;
- б) оценка „Неодобрение на извършената работа“

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

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

а) оценка „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.

10. При определяне на оценките за съответния период на служителите, с изключение на тези по т. 3, 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 неспазени 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.

11. Звена и служители, получили оценка „Неприемливи резултати“, както и служител по т. 3 с оценка „Неодобрение на извършената работа“, нямат право на допълнителни възнаграждения за постигнати резултати за съответния период.

12. Допълнителните възнаграждения за постигнати резултати на служителите по т. 3 извършващи работи по управление и/или изпълнение на проекти, финансирани/съфинансирани от фондове и програми на Европейския съюз, Програмата за сътрудничество „България – Швейцария“, програмата „Учене през целия живот“, програмата „Младежта в действие“, Финансовия механизъм на Европейското икономическо пространство или Норвежкия финансов механизъм, се определят по изискванията за съответните проекти.

13. Кметът на общината със заповед може да възложи на служител или екип от служители изпълнението на проекти, финансирани от бюджета на общината.

14. В заповедта по т. 3 се определят:

- а) наименованието на проекта;
- б) целите и очакваните резултати;
- в) дейностите, които трябва да бъдат изпълнени;
- г) сроковете за изпълнение на дейностите;
- д) ръководителят на проекта и служителите, ангажирани с дейности по проекта, както и техните задължения;
- е) начин за одобряване/неодобряване на извършените работи по проекта;
- ж) размерите на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати, които могат да получат служителите, ангажирани с дейности по проекта, както и сроковете за плащане;
- з) други специфични изисквания за изпълнение на проекта, ако има такива.

15. Кметът на общината определя със заповед сумата за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати за съответния период, като в тази сума не се включват допълнителните възнаграждения за постигнати резултати на служителите по т. 2. В същата заповед, кметът на общината определя и оценките на звената по т. 1 за съответния период.

16. Конкретният размер на сумата за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати на звено по т. 1 се изчислява като се умножи коефициента за разпределение на звеното по стойността на единица коефициент за разпределение.

17. Коефициентът за разпределение по т. 16 се изчислява като се умножи сумата на индивидуалните основни месечни заплати на служителите в звеното по коефициента, съответстващ на поставената оценка на постигнатите резултати.

18. Коефициентите, съответстващи на поставените оценки на постигнатите резултати по т. 17 са:

- а) оценка „ 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.

19. Стойността на единица коефициент за разпределение по т. 16 се изчислява като сумата за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати по т. 15, се раздели на сумата от коефициентите за разпределение на звената по т. 1 .

20. Оценяването на резултатите на отделните служители, с изключение на тези по т. 2 и 3 се извършва 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 общината и се вписват в отделен протокол, в който се посочват мотивите за определените оценки. Оценките на ръководителите на звената в т. 1 се определят от кмета на общината и се вписват в отделен протокол.

21. Индивидуалният размер на допълнителното възнаграждение за постигнати резултати на служителя се изчислява като произведение от индивидуалния коефициент за разпределение на служителя и стойността на единица индивидуален коефициент за разпределение.

22. Индивидуалният коефициент за разпределение на служителя се изчислява като произведение от индивидуалната основна месечна заплата на служителя и коефициента, съответстващ на поставената оценка на постигнатите резултати по т. 18.

23. Стойността на единица индивидуален коефициент за разпределение по т. 21 се изчислява, като сумата за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати на съответното ниво, определена по реда на т. 16-19 се раздели на сумата от индивидуалните коефициенти за разпределение на служителите в него.

24. Кметът на общината, когато е определил суми по чл. 15 за съответния период, определя със заповед и допълнителни възнаграждения за постигнати резултати на служителите по т. 2, както и техните оценки за периода.

25. Допълнителните възнаграждения на служителите по т. 24 се изчисляват на база коефициент, изчислен като съотношение между сумата по чл. 15 и сумата на индивидуалните основни месечни заплати на служителите в звената в т. 1 .

26. Размерите на допълнителното възнаграждение за постигнати резултати на служителите по т. 24 се изчислява като индивидуалната основна месечна заплата се

умножи по коефициент, определен в зависимост от оценките на резултатите им, направени по реда на т. 10, както следва:

а) при оценка „ Много добри резултати“ – коефициент, равен на коефициента по т. 25, умножен по 1,5;

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

в) при оценка „ Приемливи резултати“ – коефициент, равен на коефициента по т. 25

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

27. Изчисленията на сумите за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати на служителите по т. 3 се изчисляват по реда, определен за съответния проект.

28. Изчисленията на сумите за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати се извършват от Старши счетоводител- БФ в дирекция „ Обща администрация“, който/която изготвя проект на заповед, който се представя на кмета на общината, след съгласуване.

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

V. Източници за финансиране на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати

30. Допълнителните възнаграждения за постигнати резултати на служителите по т. 3, които извършват работи по управление и/или изпълнение финансирани/съфинансирани от фондове и програми на Европейския съюз, Програмата за сътрудничество „ България – Швейцария“, програмата „ Учене през целия живот“, програмата „ Младежта в действие“, Финансовия механизъм на Европейското икономическо пространство или Норвежкия финансов механизъм, се финансират от бюджета на съответния проект.

31. Допълнителните възнаграждения за постигнати резултати, с изключение на тези по т. 30, се финансират от бюджета на Община Сопот за служителите в делегираната от държавата дейност „ Общинска администрация“ (включително допълнително приета численост).