



Дата: 30.01.2019 г.

УТВЪРЖДАВАМ:.....

МУХЛИС СЕРБЕСТ

Кмет на община Стамболово

**ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА ЗАПЛАТИТЕ
В ОБЩИНСКА АДМИНИСТРАЦИЯ СТАМБОЛОВО**

(Утвърдени със Заповед №53/30.01.2019 г. на Кмета на община Стамболово)

**ГЛАВА ПЪРВА
ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ**

Чл. 1. Настоящите Вътрешни правила за заплатите, наричани по-нататък "правилата", уреждат правилата за определяне, изменения и изплащане на заплатите на работещите по служебни и по трудови правоотношения в делегираната от държавата дейност "Общинска администрация" (включително допълнителна численост, дофинансирана с общински приходи) на община Стамболово, в съответствие със Закона за държавния служител, Кодекса на труда, Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация, изм. с ПМС №6 от 15 януари 2019 г., Класификатора на длъжностите в администрацията. Наредбата за прилагане на Класификатора на длъжностите в администрацията, Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация, приети с ПМС №129 от 26 юни 2012 г. както и всички нормативни актове, уреждащи въпроси, свързани с работната заплата и нейната организация

Чл. 2. С настоящите правила се определят:

1. Условията, реда и начините за формиране на разходите за заплати, които изплаща общинската администрация;
2. Реда и начина за начисляване на брутната месечна заплата;
3. Условията и реда за определяне и изменение на основните месечни заплати;
4. Видовете и размерите на допълнителните възнаграждения и условията за тяхното получаване.

Чл. 3. Основната цел на правилата е чрез законосъобразна и справедлива организация на работната заплата да се мотивират служителите за ефективно изпълнение на функциите на общинска администрация Стамболово, постигане на организационните цели и приоритети, целите и приоритетите на структурните звена и на служителите, както и за общо подобряване ефективността и ефикасността на дейността на общинска администрация на община Стамболово.

**ГЛАВА ВТОРА
БРУТНА ЗАПЛАТА**

Чл. 4. Брутната заплата се състои от основна заплата и допълнителни възнаграждения.

Чл. 5. (1) Индивидуалните брутни месечни заплати на служителите в общинска администрация на община Стамболово се определят в рамките на утвърдените разходи за персонал (заплати, възнаграждения и задължителни осигурителни вноски на лицата по трудови и служебни правоотношения) по бюджета на община Стамболово и в съответствие със ЗДБРБ за съответната

година и дофинансиране с решение на ОбС.

(2) При определяне на индивидуалните брутни месечни заплати на служителите в структури (звена), които изпълняват функции по управление и контрол на фондове и програми от Европейския съюз, 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 средствата, свързани с организацията и управлението на проектите, финансирани по съответните програми/фондове.

(3) Средствата за индивидуалните брутни месечни заплати/брутни трудови възнаграждения, съответно допустимата за възстановяване част от тях, на служителите по ал. 2, включително разходите за задължителни социални и здравни осигуровки за сметка на осигурителя, дължими във връзка с тези заплати/възнаграждения, в случаите когато се изплащат за сметка на оперативните програми/фондове, съфинансирани от Структурните фондове и Кохезионния фонд на Европейския съюз 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 разпределител с бюджетни кредити – бенефициент, като впоследствие периодично и след верифициране от съответния Договарящ орган се възстановят от техническата помощ по оперативните програми/фондове;

2. Община Стамболово като бенефициент получава финансиране за изплащане на заплатите/възнагражденията по т. 1 съгласно установените процедури при условията и по реда за предоставяне на безвъзмездна помощ според приложимите правила, действащи за съответните програми под формата на авансови, междинни и/или окончателни плащания;

3. След верифициране от Договарящия орган, разходите се верифицират по общия ред;

4. Източниците за финансиране на служителите по ал. 2 са средствата, предоставени по европейските програми/фондове.

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 Стамболово за служителите в делегираната от държавата дейност "Общинска администрация" (включително допълнителна численост, дофинансирана с общински приходи).

(2) Когато индивидуалните брутни месечни заплати на служителите или част от тях и съответно дължимите осигурителни вноски за сметка на осигурителя се осигуряват по реда на чл. 5, ал. 2 от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация, респ. от източниците по чл. 4, ал. 2 от правилата, те не се включват в разходите по ал. 1.

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

Чл. 7. (1) Брутните месечни заплати на служителите се начисляват въз основа на представени в дирекция ФСД не по-късно от 25-то число на текущия месец, издадени вътрешни актове (трудови договори или допълнителни споразумения, заповеди за назначаване или преназначаване, заповеди за ползване на платен или неплатен отпуск, заповеди за прекратяване на трудово или служебно правоотношение) и болнични листове за временна неработоспособност.

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

(3) Издадените вътрешни актове по ал 1 и болничните листове за временна работоспособност се представят в дирекция ФСД от служител на отдел ЧРАО.

Чл. 8. (1) Брутните месечни заплати на служителите се изплащат в края на текущия месец чрез преводи по банкова сметка на служителя.

(2) При необходимост и по решение на кмета на общината брутните месечни заплати на служителите може се изплащат на два пъти - авансово до 15 число и окончателно в края на текущия месец. В тази връзка размерът на аванса се определя до 50 на сто от индивидуалната основна месечна заплата след приспадане на задължителните удръжки.

ГЛАВА ТРЕТА ОСНОВНА МЕСЕЧНА ЗАПЛАТА

Чл. 9. (1) Индивидуалните основни месечни заплати се определят 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. 10. (1) Индивидуалните основни месечни заплати на служителите на пълно работно време се определят в рамките на минималния и максималния размер на основната месечна заплата за съответното ниво и степен на основната месечна заплата по Приложение №1 към Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация.

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

Чл. 11. (1) Индивидуалните основни месечни заплати на служителите, които постъпват за първи път в администрацията на община Стамболово и притежават определения с Класификатора на длъжностите в администрацията минимален професионален опит, се определят в рамките на степен 1 от 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 степен 1 на съответното ниво на основните месечни заплати съгласно приложение №1 към Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация или до средния размер на основните месечни заплати на служителите на съответното ниво на основните месечни заплати в администрацията или звеното, като се отчита притежаваната от тях квалификация и професионалния опит.

(3) В рамките на разходите по чл. 5 и при спазване изискванията на чл. 10 кметът на общината с цел привличане и задържане може да определи по-висок от определения по реда на ал. 1 размер на основната месечна заплата, по негова инициатива или въз основа на мотивирано писмено предложение на съответния ресорен заместник-кмет, секретаря на общината или ръководителя на съответното звено, като се отчита притежаваната квалификация, професионалния опит и достигнатите размери на основните заплати в общинската администрация и звеното.

Чл. 12. (1) Индивидуалните основни месечни заплати на служителите, които постъпват за първи път в администрацията на община Стамболово 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) 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 или звеното, като се отчита притежаваната от тях квалификация и професионалния опит.

(3) В рамките на разходите по чл. 5 и при спазване изискванията на чл. 10 кметът на общината с цел привличане и задържане може да определи по-висок от определения по реда на ал. 1 размер на основната месечна заплата, по негова инициатива или въз основа на мотивирано писмено предложение на съответния ресорен заместник-кмет, секретаря на общината или ръководителя на съответното звено, като се отчита притежаваната квалификация, професионалния опит и достигнатите размери на основните заплати в общинската администрация и звеното.

Чл. 13. За незаетите длъжности се резервират средства за основни заплати в размер до средната основна месечна заплата за степен 1 на съответното ниво съгласно приложение №1 към Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация.

Чл. 14. (1) Индивидуалната основна месечна заплата може да се увеличава в следните случаи:

1. Когато служителят получи годишна 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 уволнен служител;
5. При завръщане на служител, изпратен в друга административна структура по реда на чл. 81б от Закона за държавния служител;
6. При преназначаване на друга длъжност в по-високо ниво на основната месечна заплата.

(2) Увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати се извършват в рамките на разходите за заплати на общинска администрация Стамболово, определени по реда на чл. 5, при спазване изискванията на чл. 10.

(3) 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. 15. (1) 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) Максимално допустимото увеличение 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.

Чл. 16. При определяне на увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати по въз основа на годишната оценка по чл. 15 се спазват следните изисквания:

1. Увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати се извършват за всички служители на общинската администрация, включително за служителите, командировани по реда на чл. 86а от Закона за държавния 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 изпълнението на длъжността се определя еднакво процентно увеличение на индивидуалната основна 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, определени преди увеличението.

5. Точка 4 не се прилага за секретаря на общината и за служители, които по изискванията на закон не са включени в структурните звена – финансов контролор, секретаря на МКБППМН и главния архитект.

6. Увеличението на индивидуалната основна месечна заплата на отделен служител се определя от кмета на общината при спазване на горните условия или се изчислява, както следва:

7. Изчислява се индивидуален коефициент за разпределение на служителя като размерът на индивидуалната му основна месечна заплата преди увеличението се умножи по коефициент, съответстващ на годишната оценка на изпълнението на длъжността:

- 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;

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. Изчисленията се извършват от отдел ЧРАО, като се изготвя проект на заповед, който се представя на кмета на общината след съгласуване с главния счетоводител.

Чл. 17. Размерите на индивидуалните основни месечни заплати в случаите по чл. 14, ал. 1, т. 2 може 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. 14, 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. 18. Размерите на индивидуалните основни месечни заплати в случаите по чл. 14, 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. Увеличението в този случай не може да надхвърля средния процент на увеличение в съответното структурно звено.

Чл. 19. (1) Размерите на индивидуалните основни месечни заплати в случаите по чл. 14, ал. 1, т. 4 може да се увеличават при спазване изискванията на Закона за защита от дискриминация.

(2) При определянето на размера на увеличението в случаите по чл. 14, ал. 1, т. 5 се отчита получената в приемащата администрация годишна оценка за изпълнението на длъжността, като се прилага съответно чл. 15.

Чл. 20. (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. 9, 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) Конкретните размери на индивидуалните основни месечни заплати на служителите по ал. 1 се определят при съответно прилагане на чл. 11, ал. 2 и 3 и чл. 12, ал. 2 и 3.

Чл. 21. 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. 14, ал. 3 в заповедта се посочва и новата степен на основната месечна заплата в съответното ниво, а в случаите по чл. 20, ал. 1 – новите ниво и степен на основната месечна заплата.

ГЛАВА ЧЕТВЪРТА

ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 22. Допълнителните възнаграждения 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 или програми.

Чл. 23. 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 0,30 лв.

Чл. 24.(1) За положения извънреден труд се заплаща допълнително възнаграждение за отработеното време, изчислено върху индивидуалната основна 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. 25. (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.

(2) За работа в дни на официални празници извън месечния график освен допълнителното възнаграждение за извънреден труд по чл. 22, ал. 1, т. 3 служителят получава и допълнително възнаграждение в размер 100 на сто, изчислено върху индивидуалната основна заплата за отработеното време.

Чл. 26. 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 0,20 лв.

Чл. 27. (1) Допълнителното възнаграждение за постигнати резултати се определя за точно и в срок изпълнение на поставените задачи, включително за дейности по управление и изпълнение на проекти.

(2) Допълнителното възнаграждение за постигнати резултати може да се изплаща четири пъти годишно – през месец април, юли и октомври за текущата година и през месец януари – за предходната година, и се определя на тримесечна, шестмесечна или деветмесечна база, посочена в заповедта по чл. 36, ал. 3.

(3) Разходите за допълнителни възнаграждения по чл. 22, т. 1-5 са в размер не повече от 30 на сто от разходите за персонал.

(4) Когато средствата за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати и дължимите за тях осигурителни вноски за сметка на осигурителя се осигуряват по реда на чл. 5, ал. 2 от

Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация, те не се включват в разходите по ал. 3.

(5) Конкретните случаи на прилагане на ал. 4 се определят с отделен акт на кмета на общината.

(6) Размерът на допълнителното възнаграждение за постигнати резултати, което може да получи служител на общинската администрация 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 тримесечия, шестмесечие или деветмесечие размерът му не може да надвишава 80 на сто от основните заплати, начислени на служителя за съответния период.

Чл. 28. (1) Допълнителните възнаграждения за постигнати резултати се определят въз основа на оценка на:

1. Административните звена в общинска администрация Стамболово и служителите в тях, в т.ч. секретаря на общината, финансовия контролор, секретаря на МКБППМН и главния архитект, за точно и в срок изпълнение на поставените задачи;

2. Отделни служители за дейности по разработване, управление и/или изпълнение на проекти, като индивидуалната оценка на тези служители се определя въз основа на одобрение/неодобрение на извършената работа.

(2) 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. 1, т. 1 получават и допълнително възнаграждение за постигнати резултати въз основа на индивидуална оценка за извършените дейности по разработване, управление и изпълнение на проекти и програми.

(3) Размерите на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати за дейностите по управление и изпълнение на проекти и програми по ал. 2 се определят в рамките на разходите за организация и управление на съответния проект и/или програма.

Чл. 29. Общият размер на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати по чл. 28, ал. 1, т. 1 се определя от кмета на общината.

Чл. 30. (1) 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.

(2) Ръководителите на административни звена, които не са съгласни с оценките могат да подадат мотивирано възражение до кмета на общината, който може да потвърди или коригира окончателно оценките.

Чл. 31. 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. 32. Не се оценяват, съответно не получават допълнително възнаграждение за постигнати резултати служителите, 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.

Чл. 33. Административните звена и служителите в тях получили оценки „Неприемливи резултати“ за съответния период не получават допълнителни възнаграждения за постигнати резултати.

Чл. 34. (1) Оценяването на резултатите 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. 35. (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. 36. (1) Допълнителното възнаграждение по чл. 19, т. 6 от Наредбата за заплатите на служителите в държаната администрация се определя за изпълнението и/или управлението извън установеното работно време и длъжностната характеристика на служителя на:

1. Проекти, съфинансирани със средства от Европейските структурни и инвестиционни фондове, по които съответната администрация е бенефициент или партньор, при условията на чл. 49, ал. 3 от Закона за управление на средствата от Европейските структурни и инвестиционни фондове;

2. Проекти и програми, финансирани от други международни финансови институции и донори, по които съответната администрация е бенефициент или партньор.

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

Чл. 37. (1) Изчисленията на сумите за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати се извършват от отдел ЧРАО.

(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.

ДОПЪЛНИТЕЛНА РАЗПОРЕДБА

§ 1. По смисъла на Вътрешните правила административни звена са:

1. Отдел „Канцелария“;
2. Отдел ЧРАО;
3. Дирекция ФСД;
4. Дирекция ХДИП;
5. Дирекция УТТООС.

ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 2. Вътрешните правила за заплатите се приемат на основание чл. 67. ал. 3 от Закона за държавния служител, чл. 107а, ал. 10 от Кодекса на труда и чл.2, ал 2, т.2 от Наредбата за заплатите в държавната администрация.

§ 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, като директор дирекция ФСД, Главен счетоводител на община, Началник отдел ЧРАО, Юрист и секретар на община инициират промени в настоящите вътрешните правила при изменение на закони и подзаконовни нормативни актове.

§ 4. Вътрешните правила се утвърждават, допълват и изменят със заповед на кмета на община Стамболово.