**РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ**
Община Роман

Класификация на информацията:
ниво 0, TLP-WHITE

ЗАПОВЕД
№ ЗК-880 / 07.07. 2022 г.

На основание чл.44, ал.2 от Закона за местното самоуправление и местната администрация, чл.25, ал.5 от Наредба за заплатите на служителите в държавната администрация във връзка с Вътрешните правила за работната заплата за държавни служители и служители по чл.107а от Кодекса на труда

**ДОБАВЯМ:**

**§ 1.** Към чл.25 на Вътрешните правила за работната заплата за държавни служители и служители по чл.107а от Кодекса на труда, нови алинеи, **със следния текст:**

(6) Допълнителните възнаграждения за постигнати резултати на заместник-кметовете на общината се определят от кмета на общината, въз основа на оценка на структурните звена, за които отговарят.

(7) Конкретните правила за определяне на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати са посочени в приложение № 2.

**(8)**. Общинският съвет може да определя с решение допълнителни възнаграждения за постигнати резултати, както следва:

1. кметовете на кметства и кметските наместници – по предложение на кмета на общината;

2. на кмета на общината – по предложение на Общинския съвет или на неговия председател.

**§ 2. Добавям Приложение №2 към чл.25, ал.7**

**Приложение № 2**
към чл. 25, ал. 7

**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 ФСД и АПИО;

б) Дирекция „Специализирана администрация“;

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

а) секретарят на общината;

б) юрисконсулт;

в) главен архитект;

г) зам.-кметове на общината;
д) финансов контрольор;
**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 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”.

**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 служители 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.13 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.
**15.** Кметът на общината 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, кметът на общината определя и оценките на звената по т. 1 за съответния период.
**16.** 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.
**17.** Коефициентът за разпределение по т. 16 се изчислява като 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 Секретаря на общината и ресорните зам.кметове на общината, отговарящи за съответната дирекция 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 звено, 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 по т.1
**26.** Размерите на допълнителното възнаграждение за постигнати 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) оценка „Добри резултати” – коефициент, равен на коефициента по т. 25, умножен по 1,25;
в) оценка „Приемливи резултати” – коефициент, равен на коефициента по т. 25;
г) оценка „Неприемливи резултати”– коефициент 0, като служителя няма право да получи допълнително възнаграждение за постигнати резултати.
**27.** Размерите на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати на служителите по т. 3 се изчисляват по реда, определен за съответния проект.
**28.** Изчисленията сумите за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати се извършват от служителя изпълняващ функциите на ТРЗ, който изготвя проект на заповед, който се представя на кмета на общината, след съгласуване със Заместник кмета, отговарящ за финансите
**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 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 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 Роман за служителите в делегираната от държавата дейност “Общинска администрация” (включително допълнително приета (дофинансирана численост).

Настоящето изменение да се отрази в правилата.

Правилата, ведно със заповедта да се обявят на сайта, като заповедта се сведе до знанието на секретаря на Община Роман, на директора на дирекция ФСД и АПИО, финансов контрольор, гл. спец. ЧР и касиер-домакин, гл. експерт в Дирекция ФСД и АПИО, за отразяване на промените в правилата и на сайта.

Контрол по заповедта ще упражнявам лично.

**ВАЛЕРИ РОЛАНСКИ (П)**
*Кмет на Община Роман*

**ПРОМЯНАТА Е ОТРАЗЕНА ПО-ДОЛУ!**

**РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ**
Община Роман

Класификация на информацията:
ниво 0, TLP-WHITE

**УТВЪРДИЛ:**
Кмет на Община Роман
Валери Ролански

# ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА
# ЗА ЗАПЛАТИТЕ

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

## I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

**Чл.1.** 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 делегираната от държавата дейност "Общинска администрация", включително допълнително приетата численост за тази дейност на община Роман, в съответствие с Кодекса на труда, Закона за държавния служител 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 Роман.

**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 Роман.

## II. БРУТНА ЗАПЛАТА

**Чл. 4.** Брутната заплата на служителите в делегираната от държавата дейност "Общинска администрация", включително допълнително приетата численост за тази дейност на община Роман се състои от основна заплата и допълнителни възнаграждения.

**Чл. 5.** Индивидуалните брутни месечни заплати на служителите се определят в рамките на разходите за заплати, възнаграждения и задължителни осигурителни вноски по бюджета на община Роман за служителите в делегираната от държавата дейност "Общинска администрация", включително допълнително приетата численост за тази дейност.

**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 Роман за служителите в делегираната от държавата дейност "Общинска администрация", включително допълнително приетата численост за тази дейност.
(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.

## 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) 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, определени с нормативен акт.

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

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

**Чл.10.** Индивидуалните основни месечни заплати на служителите, които постъпват за първи път в Община Роман и имат професионален опит, надвишаващ минималния за длъжността, се определят, както следва:

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

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

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

**Чл. 11.** (1) 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 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) Ако след увеличаване на индивидуалната основна месечна заплата на основанията по ал. 1, т. 1-5, размерът й 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) 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. 13.** (1) Увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати по чл. 12 се извършват за всички служители, работещи по служебни и по трудови правоотношения в делегираната от държавата дейност "Общинска администрация", включително допълнително приетата численост за тази дейност на община Роман, получили оценки за изпълнението си.

(2) Увеличенията по ал. 1 се определят при спазване на следните правила:

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

2. на служителите в едно административно звено с еднакви годишни оценки на изпълнението на длъжността се определя еднакво процентно увеличение на индивидуалната основна месечна заплата.

(3) 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. 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) 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 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. 11, ал. 1, т. 4 и 5 може да се увеличават при спазване изискванията на Закона за защита от дискриминация.

(2) 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. 16.** (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.

**Чл. 17.** Увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати се извършват със заповед на Кмета на Община Роман, 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. 16, ал. 1 – новите ниво и степен на основната месечна заплата.

## IV. 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 при заместване на отсъстващ служител;
6. допълнително възнаграждение за постигнати резултати;
7. допълнително възнаграждение за изпълнение и/или управление на проекти или програми по чл. 21, ал. 4 от Закона за държавния служител.

**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 от 1,00 лв.**

**Чл. 20.** (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. 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.

(2) За работа в дни на официални празници извън месечния график освен допълнителното възнаграждение за извънреден труд по чл. 20, ал. 1, т. 3 служителят получава и допълнително възнаграждение в размер 100 на сто, изчислено върху индивидуалната основна заплата за отработеното време.

**Чл. 22.** За времето на разположение извън месторабoтата и извън установеното работно време се заплаща допълнително възнаграждение за всеки час или за част от него в размер от 0,10 лв.

**Чл. 23.** 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. 24.** (1) Допълнителното възнаграждение за постигнати резултати се определя за точно и в срок изпълнение на поставените задачи, включително за дейности по управление и изпълнение на проекти.

(2) Допълнителното възнаграждение за постигнати резултати може да се изплаща четири пъти годишно – през април, юли и октомври за текущата година и през януари – за предходната година.

(3) Разходите за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати са в размер не повече от 30 на сто от разходите за заплати, възнаграждения и задължителни осигурителни вноски по бюджета на община Роман за служителите в делегираната от държавата дейност “Общинска администрация”, включително допълнително приета численост за тази дейност.

(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.

**Чл. 25.** (1) Допълнителните възнаграждения за постигнати резултати се определят въз основа на оценка на структурните звена в Общинска администрация гр. Роман и/или на отделните служители в нея.

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

(3) Оценяването на резултатите на административните звена се извършва от Кмета на Община Роман 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) 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.

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

(6) Допълнителните възнаграждения за постигнати резултати на заместник-кметовете на общината се определят от кмета на общината, въз основа на оценка на структурните звена, за които отговарят.

(7) Конкретните правила за определяне на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати са посочени в приложение № 2.

(8). Общинският съвет може да определя с решение допълнителни възнаграждения за постигнати резултати, както следва:

1. кметовете на кметства и кметските наместници – по предложение на кмета на общината;

2. на кмета на общината – по предложение на Общинския съвет или на неговия председател.

**Чл. 26.** 1) Допълнителното възнаграждение по чл. 18, т. 7 се определя за изпълнението и/или управлението извън установеното работно време и длъжностната характеристика на служителя на:

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

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

(2) Размерът на допълнителното възнаграждение по чл. 18, т. 7 е равен на възнаграждението на часова база, което лицето получава за изпълнение на дейностите по длъжностната характеристика.

## V. ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ПЛАТЕН ОТПУСК

**Чл. 27.** (1) За времето на платения годишен отпуск служителят получава възнаграждение, изчислено от основната месечна заплата, определена към момента на започване ползването на отпуска, и броя на работните дни през месеца.

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

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

**Чл. 28.** При прекратяване на правоотношението, среднодневният размер на паричното обезщетение за компенсиране на неизползваните дни платен годишен отпуск се определя от размера на основната месечна заплата, определена на служителя към датата на прекратяване на правоотношението, и средномесечния брой на работните дни за съответната година.

## VI. ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА ПОЛАГАЩИТЕ СЕ БРУТНИ И НЕТНИ МЕСЕЧНИ ЗАПЛАТИ

**Чл. 29.** (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 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. 30.** (1) Изчисляването на полагащите се брутни заплати на служителите за съответния месец се извършва от служител/и в Общинска администрация гр.Роман, въз основа на подадена информация от определените длъжностни лица.

(2) Начисляването на заплатите се извършва от служителите в счетоводството, под контрола на Директора на Дирекция „ФСД и АПИО”.

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

**Чл. 31.** Нетните заплати и авансовите плащания от тях се изплащат по банкови сметки, без ограничение за банката, или по ведомост на каса.

**Чл. 32.** (1) Авансовото плащане се изплаща не по късно от 25 число на месеца, за който се отнася.

(2) Нетната заплата се изплаща не по-късно от 10 число на месеца, следващ отработеният месец.

(3) 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.

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

## ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

**§ 1** (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.** Настоящите Вътрешните правила за заплатите са утвърдени със Заповед на Кмета на община Роман № 82 от 22.01.2019 г. , влизат в сила от 1 януари 2019 г. и отменят Вътрешните правила за работната заплата на Община Роман, утвърдени със Заповед № 923/30.07.2012 г. на Кмета на Община Роман.

**§ 3.** За допуснати нарушения на настоящите правила, виновните длъжностни лица носят дисциплинарна отговорност, ако не подлежат на по-тежко наказание.

**§ 4.** Настоящите правила да се доведат до знанието на всички служители, като се публикуват на интернет страницата на Община Роман.

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

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

**§ 7.** Настоящите Вътрешните правила за заплатите са изменени със Заповед на Кмета на община Роман №ЗК-60/21.01.2021 г., влиза в сила от 01.01.2021 г.

**§ 8.** Настоящите Вътрешните правила за заплатите са изменени и допълнени със Заповед на Кмета на община Роман №ЗК-880/07.07.2022 г., влиза в сила от 08.07.2022 г.

**Приложение № 1** към чл. 13, ал. 3

П Р А В И Л А

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

1. Увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати по реда на чл. 12 и се извършват за всички служители в общинската администрация, с изключение на случаите в които не отговарят на изискванията на наредбата, в зависимост от получената последна годишна оценка на изпълнението.
2. Кметът на общината със заповед определя точния размер на увеличението по чл. 12, съобразно получената оценка.
3. Главен специалист „ЧР“ под контрола на Директора на Дирекция „ФСД и АПИО”.изготвя предложение за увеличения, които представя на кмета на общината за одобрение.
4. След получено одобрение, Главен специалист „ЧР“ под контрола на Директора на Дирекция „ФСД и АПИО” изготвя проект на заповед, който се представя на кмета на общината, след съгласуване със Главният юрисконсулт на Общината и Секретаря на Общината.
5. Новите размери на индивидуалните основни месечни заплати се закръгляват с точност до един лев.
6. Кметът на общината може да направи корекции в проекта по т. 4, при спазване изискванията на чл. 13 и издава заповед за увеличаване на индивидуалните основни месечни заплати по реда и в сроковете по чл. 17.

**Приложение № 2**
към чл. 25, ал. 7

**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 ФСД и АПИО;
б) Дирекция „Специализирана администрация“;
2. Служителите, за които се определят допълнителни възнаграждения за постигнати резултати само въз основа на индивидуална оценка са:
а) секретарят на общината;
б) юрисконсулт;
в) главен архитект;
г) зам.-кметове на общината;
д) финансов контрольор;
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 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".

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 служители 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.13 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.
15. Кметът на общината 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, кметът на общината определя и оценките на звената по т. 1 за съответния период.
16. 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.
17. Коефициентът за разпределение по т. 16 се изчислява като 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 Секретаря на общината и ресорните зам.кметове на общината, отговарящи за съответната дирекция 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 звено, 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 по т.1

26. Размерите на допълнителното възнаграждение за постигнати 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) оценка „Добри резултати” – коефициент, равен на коефициента по т. 25, умножен по 1,25;
в) оценка „Приемливи резултати” – коефициент, равен на коефициента по т. 25;
г) оценка „Неприемливи резултати”– коефициент 0, като служителя няма право да получи допълнително възнаграждение за постигнати резултати.
27. Размерите на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати на служителите по т. 3 се изчисляват по реда, определен за съответния проект.
28. Изчисленията сумите за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати се извършват от служителя изпълняващ функциите на ТРЗ, който изготвя проект на заповед, който се представя на кмета на общината, след съгласуване със Заместник кмета, отговарящ за финансите
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 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 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 Роман за служителите в делегираната от държавата дейност “Общинска администрация” (включително допълнително приета (дофинансирана численост).