



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
МИНИСТЕРСТВО НА ЗЕМЕДЕЛИЕТО И ХРАНИТЕ
ОБЛАСТНА ДИРЕКЦИЯ „ЗЕМЕДЕЛИЕ“ БЛАГОЕВГРАД



УТВЪРДИЛ:

БОЖИДАР ЙОСИФОВ

Директор на Областна дирекция
„Земеделие“ Благоевград

ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА

ЗА ЗАПЛАТИТЕ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ

В ОБЛАСТНА ДИРЕКЦИЯ „ЗЕМЕДЕЛИЕ“ БЛАГОЕВГРАД

(Утвърдени със Заповед № РД-07-519 от 19.10.2023 г. на Директора на Областна дирекция „Земеделие“ Благоевград)

ГР. БЛАГОЕВГРАД

2023 г.

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 Областна дирекция „Земеделие“ Благоевград в съответствие с Кодекса на труда, Закона за държавния служител (ЗДСл) и нормативните актове, уреждащи въпросите свързани със заплатите в бюджетните организации и дейности.

Чл.2. Правилата се утвърждават, допълват и изменят от директора на Областна дирекция „Земеделие“ Благоевград

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 дирекцията, постигане на нейните цели, целите на административните звена и на служителите, както и за общо подобряване ефективността, ефикасността и икономичността от дейността на администрацията на Областна дирекция „Земеделие“ Благоевград.

II. БРУТНА ЗАПЛАТА

Чл.4. Брутната заплата на служителите в Областна дирекция „Земеделие“ Благоевград се състои от основна заплата и допълнителни възнаграждения.

Чл.5.(1) Индивидуалните брутни месечни заплати на служителите се определят в рамките на разходите за заплати, възнаграждения и задължителни осигурителни вноски по бюджета на Областна дирекция „Земеделие“ Благоевград за съответната година.

(2) При определяне на индивидуалните брутни месечни заплати на служителите в административни структури на Областна дирекция „Земеделие“ Благоевград, които изпълняват функции по управление и контрол на фондове и програми от Европейския съюз, Програмата за сътрудничество „България – Швейцария“, 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 Оперативна програма „Техническа помощ“ или техническите помощи на съответните фондове/ програми.

(3) Средствата за индивидуалните брутни месечни заплати/ брутните трудови възнаграждения, съответно допустимата за възстановяване част от тях, на служителите по ал.2, включително разходите за задължителни социални и здравни осигуровки за сметка на осигурителя, дължими във връзка с тези заплати/ възнаграждения, в случаите, когато се изплащат за сметка на оперативните програми, съфинансирани от Структурните фондове и Кохезионния фонд на Европейския съюз или съответно от Европейския фонд за рибарство или Европейския земеделски фонд за развитие на селските райони, или от Програмата за сътрудничество „България - Швейцария“, Финансовия механизъм на Европейското икономическо пространство, или от Норвежкия финансов механизъм:

1. може да се изплащат първоначално от бюджета на Областна дирекция „Земеделие“ Благоевград, като впоследствие периодично и след верифициране от управляващия орган се възстановяват от техническата помощ по оперативните програми, съфинансирани от Структурните фондове и Кохезионния фонд на Европейския съюз или

съответно от Европейския фонд за рибарство, или от Европейския земеделски фонд за развитие на селските райони, или от Програмата за сътрудничество „България - Швейцария“, Финансовия механизъм на Европейското икономическо пространство, или от Норвежкия финансов механизъм;

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

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

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 Областна дирекция „Земеделие“ Благоевград

(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 настоящите правила 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.

III. ОСНОВНА МЕСЕЧНА ЗАПЛАТА

Чл.7.(1) Основните месечни заплати на служителите в Областна дирекция „Земеделие“ Благоевград се определят по нива и степени, съгласно приложение №1 към Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация (НЗСДА), като се отчита нивото на заеманата длъжност, квалификацията и професионалният опит, освен ако друго не е определено в специален закон.

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

(3) За незаетите длъжности в поименното разписание на длъжностите на Областна дирекция „Земеделие“ Благоевград се резервират средства в размер на средната сума, определена за основна месечна заплата в първа степен, за съответната длъжност и определеното ѝ ниво в Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация.

Чл.8.(1) Индивидуалните основни месечни заплати на служителите в Областна дирекция „Земеделие“ Благоевград на пълно работно време не може да са по-ниски от минималния размер и по-високи от максималния размер на основната месечна заплата за съответното ниво и степен на основната месечна заплата по приложение №1 от НЗСДА;

(2) Индивидуалните основни месечни заплати на служителите, командироваани по реда на чл.86а от ЗДСл, на пълно работно време не може да са по-ниски от основната заплата, получавана от държавния служител преди командироването му;

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

(4) Индивидуалните основни месечни заплати на служителите, заемащи длъжностите в областта на информационните технологии по чл. 7а, ал. 1 -9 от Наредбата за прилагане на Класификатора на длъжностите в администрацията, както и на ръководителите на структурни звена в които има такива длъжности, може да надвишават с до 60 на сто максималния размер на основната месечна заплата за съответното ниво и степен на основната месечна заплата по Приложение №1 от НЗСДА, след съгласуване с председателя на Съвета за административната реформа.

Чл.9.(1) Индивидуалните основни месечни заплати на служителите, които постъпват за първи път в ОД „Земеделие“ Благоевград и притежават определения с КДА минимален професионален опит, се определят в рамките на степен 1 от нивото на основната месечна заплата за длъжността.

(2) Размерите на индивидуалните основни месечни заплати на служителите по ал. 1 се определят до средния размер от сбора на минималната и максималната стойност посочени за основни месечни заплати на служителите в степен 1 на съответното ниво за дадената длъжност, по преценка на работодателя.

Чл.10.(1) Индивидуалните основни месечни заплати на служителите, които постъпват за първи път в Областна дирекция „Земеделие“ Благоевград 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) При надвишаване на професионалния опит за съответната степен на ниво на основна месечна заплата за длъжността, служителят, който не постъпва за първи път в Областна дирекция „Земеделие“ Благоевград преминава в следващата степен на ниво на основна месечна заплата за длъжността. Актуализирането на същата се извършва ежегодно, в срок до 31.12 на съответната календарна година.

(3) При достигане на максималния размер в съответната степен заплатата на служителя, който не постъпва за първи път в съответната административна структура преминава в следващата по-висока степен на същото ниво на основната месечна заплата.

IV. УВЕЛИЧЕНИЕ НА ИНДИВИДУАЛНАТА ОСНОВНА МЕСЕЧНА ЗАПЛАТА

Чл.11.(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 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 по чл.5 при спазване на изискванията на чл.8 от настоящите правила.

(3) Ако след увеличаване на индивидуалната основна месечна заплата на основанията по ал.1, т.1-5 размерът ѝ надхвърли максималния размер за определената по реда на чл.10 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) Индивидуалните основни месечни заплати на служителите в Областна дирекция „Земеделие“ Благоевград 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 допустимите увеличения 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.13.(1) Увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати въз основа на последната годишна оценка на изпълнението на длъжността се извършват за всички служители в Областна дирекция „Земеделие“ Благоевград, включително за служителите, командировани по реда на чл.86а от ЗДСл.

(2) Увеличенията по ал.1 се определят съгласно правилата в приложение 1 и при спазване на следните изисквания:

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

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

(3) Ръководителят на администрацията определя на административните звена лимити за увеличение на индивидуалните основни месечни заплати по чл.12, изчислени с еднакъв процент от сумата на индивидуалните основни месечни заплати на служителите от съответното звено, определени преди увеличението.

Чл.14.(1) Размерите на индивидуалните основни месечни заплати в случаите по чл.11, ал.1, т.2 може да се увеличават при спазване на изискванията на Закона за защита

от дискриминация, ако по време на ползване на отпуска по чл. 163, 164, 164а и 164б от Кодекса на труда, индивидуалните основни месечни заплати на служителите в Областна дирекция „Земеделие“ Благоевград 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) Увеличенията по ал.1 могат да се извършват в следните случаи и размери:

1. при завръщането от отпуск - със средния за административното звено процент увеличение, последно извършвано на основание чл.11, ал.1, т. 1;

2. както и през следващата година, ако служителят не е получил годишна оценка на изпълнението на длъжността за годината на завръщането поради ползването на отпуска - със средния за административното звено процент увеличение на основание чл.11, ал.1, т.1.

Чл.15. Размерите на индивидуалните основни месечни заплати в случаите по чл.11, ал.1, т.3 може да се увеличават до 10 на сто с изключение на случаите, когато размерът на индивидуалната основна месечна заплата на служителя вече е увеличаван въз основа на последната получена годишна оценка на изпълнението на длъжността.

Чл.16.(1) Размерите на индивидуалните основни месечни заплати в случаите по чл.11, ал.1, т.4 може да се увеличават при спазване на изискванията на Закона за защита от дискриминация, ако по време на отсъствието индивидуалните основни месечни заплати на служителите в Областна дирекция „Земеделие“ Благоевград са били увеличавани на основание чл.11, ал.1, т.1.

(2) Увеличенията по ал.1 на служителите в административните звена се определя в размер на средния за административното звено процент увеличение, последно извършвано на основание чл.11, ал.1, т.1. В този случай увеличението може да се извърши и през следващата година, ако служителят не е получил годишна оценка на изпълнението на длъжността за годината на завръщането поради ползването на отпуск или незаконно уволнение.

Чл.17.(1) При определяне на размера на увеличението в случаите по чл.11, ал.1, т.5 се отчита получената в приемащата администрация годишна оценка на изпълнението на длъжността, като се прилага съответно чл.12.

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

Чл.18.(1) Размерът на индивидуалната основна месечна заплата на служител, преназначен на друга длъжност в по-високо ниво на основната месечна заплата, може да се увеличава в рамките на степен на по-високото ниво, определена по реда на чл.10, или в рамките на най-ниската степен на по-високото ниво, чийто максимален размер на основната месечна заплата е по-висок от индивидуалната основна месечна заплата на служителя, ако е по-благоприятно за него.

(2) Конкретният размер на увеличението се определя на база основната заплата на служителите в Областна дирекция „Земеделие“ Благоевград, въз основа на мотивирано писмено предложение на непосредствения ръководител, съгласувано с главния секретар.

Чл.19. Увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати се извършват със заповед на Директора на Областна дирекция „Земеделие“ Благоевград, 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.18, ал.1 – новото ниво и степен на основната месечна заплата.

V. ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл.20. Допълнителните възнаграждения, които могат да получават служителите в Областна дирекция „Земеделие“ Благоевград 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 по чл.21, ал.4 от Закона за държавния служител и чл.107а, ал.9 от Кодекса на труда за изпълнение и/или управленис на проекти или програми.

Чл.21. 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.22.(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.23.(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.24. 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 1,00 лв.

Чл.25. 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.26.(1) Допълнителното възнаграждение за постигнати резултати се определя за точно и в срок изпълнение на поставените задачи, включително за служителите, командировани по реда на чл.86а от Закона за държавния служител, както и за дейности по управление и изпълнение на проекти и програми.

(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 в рамките на реализираните икономии за персонал по бюджета на Областна дирекция „Земеделие“ Благоевград и/или целево отпуснати средства от първостепенния разпоредител с бюджет.

(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 Областна дирекция „Земеделие“ Благоевград

(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 и/ или от проекти, финансирани/ съфинансирани от фондове и програми на Европейския съюз, Програмата за сътрудничество „България – Швейцария“, Фишпсовия механизъм на Европейското икономическо пространство или Норвежкия финансов механизъм, те не се включват в разходите по ал. 3.

(5) Размерът на допълнителното възнаграждение за постигнати резултати, което отделен служител може да получи за една година, не може да надвишава 80 на сто от начислените му за съответната година основни заплати.

(6) Допълнителното възнаграждение за постигнати резултати е в зависимост единствено от отработеното време и право на него имат служители по основно и допълнително щатно разписание, които:

1. са отработили 50 % и повече от работни дни за съответното тримесечие.
2. ползват отпуск за бременност и майчинство, но са отработили в Областна дирекция „Земеделие“ Благоевград 50 % и повече от работни дни за съответното тримесечие.
3. нямат наложено дисциплинарно наказание по реда на КТ и ЗДСл за съответното тримесечие;

Чл.27.(1) Допълнителните възнаграждения за постигнати резултати се определят въз основа на оценка на структурните звена в Областна дирекция „Земеделие“ Благоевград и 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 разработване, управление и изпълнение на проекти, се извършва само въз основа на индивидуална оценка.

(3) Индивидуалната оценка на служителите, изпълняващи дейности по разработване, управление и изпълнение на проекти, се определя въз основа на одобрение/неодобрение на извършената работа.

(4) Оценяването на резултатите на административните звена се извършва от Главния секретар на Областна дирекция „Земеделие“ Благоевград въз основа на:

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

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

(5) 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.4 получават и допълнително възнаграждение за постигнати резултати въз основа на индивидуална оценка за извършените дейности по разработване, управление и изпълнение на проекти и програми.

(6) Размерите на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати за дейностите по управление и изпълнение на проекти и програми по ал.3 и 5 се определят в рамките на разходите за организация и управление на съответния проект и/или програма.

(7) Служителите, засмащи длъжността „сътрудник по управление на европейски проекти и програми“, получават допълнителни възнаграждения за постигнати резултати по ал. 3 само ако за това е осигурен ресурс в рамките на съответните проекти, финансови планове или програми, съфинансирани от Европейските структурни и инвестиционни фондове или финансирани от други международни финансови институции и донори.

Чл.28(1) Допълнителното възнаграждение по чл.20, 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.20, т.7 е равен на възнаграждението на часова база, което лицето получава за изпълнение на дейностите по длъжностната характеристика.

Чл.29. Конкретните правила за определяне на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати са посочени в Приложение №2.

VI. ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ПЛАТЕН ОТПУСК

Чл.30.(1) За времето на платения годишен отпуск служителят получава възнаграждение, изчислено от основната месечна заплата, определена към момента на започване ползването на отпуска, и броя на работните дни през месеца.

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

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

Чл.31. При прекратяване на правоотношението, средно дневният размер на паричното обезщетение за компенсиране на неизползваните дни платен годишен отпуск се определя от размера на основната месечна заплата, определена на служителя към датата на прекратяване на правоотношението, и средно месечния брой на работните дни за съответната година.

VII. ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА ПОЛАГАЩИТЕ СЕ БРУТНИ И НЕТНИ МЕСЕЧНИ ЗАПЛАТИ

Чл.32.(1) Полагащата се brutната 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 brutна месечна заплата се приспадат дължимите лични осигурителни вноски и данъци.

Чл.33.(1) Изчисляването на полагащите се brutни заплати на служителите за съответния месец се извършва от служител/и в Областна дирекция „Земеделие“ Благоевград, въз основа на подадена информация от определените длъжностни лица.

(2) Начисляването на заплатите се извършва от служител/и в Областна дирекция „Земеделие“ Благоевград, под контрола на главния счетоводител.

VIII. РЕД, НАЧИН И СРОКОВЕ ЗА ИЗПЛАЩАНЕ НА НЕТНИТЕ ЗАПЛАТИ

Чл.34. Нетните заплати се изплащат по банкови сметки на служителите, без ограничение за банката.

Чл.35.(1) Нетната заплата се изплаща еднократно до три дни от последния ден на текущия месец.

(2) От полагаща се нетна заплата на служителя могат да се правят удържки по негово искане, в което той задължително посочва организацията, на която трябва да бъдат преведени удържаните суми и съответната банкова сметка.

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

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§1. Настоящите Вътрешните правила за заплатите са утвърдени със Заповед № РД-...../.....г., влизат в сила от г. и отменят Вътрешните правила за заплатите на служителите в Областна дирекция „Земеделие“ Благоевград, утвърдени със Заповед № РД-04-384/ 06.12.2022 г.

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

§3. Настоящите правила да се доведат до знанието на всички служители, чрез изпращане на личния им профил в деловодната система на Областна дирекция „Земеделие“ Благоевград.

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

ПРАВИЛА

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

1. Директорът на Областна дирекция „Земеделие“ Благоевград определя със заповед размерите на увеличенията на основните месечни заплати по реда на чл.13 от настоящите правила на следните служители:

а) Главния секретар;

2. Директорът на Областна дирекция „Земеделие“ Благоевград определя лимити за увеличение на индивидуалните основни месечни заплати по чл.13 от настоящите правила, изчислени с еднакъв процент от сумата на индивидуалните основни месечни заплати на служителите, определени преди увеличението, за следните административни звена:

а) Дирекция „Административно-правна, финансово-стопански дейност и човешки ресурси“;

б) Главна дирекция „Аграрно развитие“;

в) Общински служби по земеделие.

3. Увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати на служители в звената по т.2 се определя, както следва:

3.1. Увеличението на индивидуалната основна месечна заплата на всеки служител се изчислява като индивидуалният му коефициент се умножи по стойността на единица индивидуален коефициент.

3.2. Индивидуалният коефициент на служителя се изчислява като размера на индивидуалната му основна месечна заплата се умножи по коефициент, съответстващ на годишната оценка на изпълнението на длъжността.

3.3. Коефициентите, съответстващи на годишните оценки на изпълнението на длъжността, се определят в размер, както следва:

а) при годишна оценка на изпълнението „Изпълнението отговаря не напълно на изискванията” - коефициент до 2;

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

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

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

3.4. Стойността на единица индивидуален коефициент се изчислява като сумата за увеличения на основните месечни заплати, определена по реда на т.2 се раздели на сумата от индивидуалните коефициенти на служителите в съответното звено.

4. Ръководителите на звената по т.2 изготвят предложения за увеличения, които представят в Дирекция „Административно-правна, финансово-стопански дейност и човешки ресурси“ .

5. Изчисленията по т.3 се извършват от служител в Дирекция „Административно-правна, финансово-стопанска дейност и човешки ресурси“, който изготвя проект на заповед, който се представя на Директора на Областна дирекция „Земеделие“ Благоевград, след съгласуване с Главния секретар и Директор на Дирекция „Административно-правна, финансово-стопанска дейност и човешки ресурси“.

6. Новите размери на индивидуалните основни месечни заплати се закръгляват с точност до един лев в полза на служителя.

7. Директорът на Областна дирекция „Земеделие“ Благоевград може да направи корекции в проекта по т.4, при спазване изискванията на чл.13, ал.2 и издава заповед за увеличаване на индивидуалните основни месечни заплати по реда и в сроковете по чл.19.

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:

1.1 Дирекция „Административно-правна, финансово-стопански дейност и човешки ресурси“

1.2 Главна дирекция „Аграрно развитие“;

1.2.1 Общинските служби по земеделие.

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

а) главния секретар;

б) служители, изпълняващи дейности по разработване, управление и изпълнение на проекти.

II. Длъжностни лица, които определят оценките

3. Оценяването на Дирекция „Административно-правна, финансово-стопански дейност и човешки ресурси“ и Главна дирекция „Аграрно развитие“ се извършва от главния секретар на Областна дирекция „Земеделие“ Благоевград

4. Оценяването на главния секретар и служителите изпълняващи дейности по разработване, управление и изпълнение на проекти се извършва от директора на Областна дирекция „Земеделие“ Благоевград,

5. Оценяването на общинските служби по земеделие се извършва от Главния директор на Главна дирекция „Аграрно развитие“ на Областна дирекция „Земеделие“ Благоевград

6. Оценяването на служителите в съответните звената по т.1 се извършва от техните преки ръководители, като при тяхно отсъствие, оценяването се извършва от по-горе стоящ ръководител.

7. Когато през отчетния период служителят е преназначен на друга длъжност, временно преназначен на друга длъжност или командирован на друго работно място, оценяването се извършва от ръководителя на структурното звено, в което служителят е отработил повече от половината работни дни в рамките на отчетния период.

8. Директорът на Областна дирекция „Земеделие“ Благоевград може да направи корекции на оценките от т.3 до т.6 при спазване на изискванията на т.12 и т.13.

9. Оценяването на служителите изпълняващи дейности по разработване, управление и изпълнение на проекти се определя въз основа на одобрение/неодобрение на извършената работа от директора на Областна дирекция „Земеделие“ Благоевград или от упълномощено от него лице.

III. Степени на оценката

10. Степените за оценяване на постигнатите резултати от административните звена по т.1 и от отделните служители, с изключение на служителите по т.2б, в низходящ ред са:

- а) оценка „Много добри резултати“;
- б) оценка „Добри резултати“;
- в) оценка „Приемливи резултати“;
- г) оценка „Неприемливи резултати“

11. Степените за оценяване на постигнатите резултати от служителите по т.2б са:

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

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

12. 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 администрацията 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 администрацията 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.

13. При определяне на оценките за съответния период на служителите, с изключение на тези по т.2б, 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.

д) при определяне на оценката се вземат в предвид изпълнението на целите и задачите посочени в индивидуалния работен план, изпълнението на преките задължения в длъжностната характеристика, степента на инициативност при изпълнение на поставените задачи и поемането на отговорност.

14. Звена и служители, получили оценка „Неприемливи резултати”, както и служители по т.2б с оценка „Неодобрение на извършената работа”, нямат право на допълнителни възнаграждения за постигнати резултати за съответния период.

15. Допълнителните възнаграждения за постигнати резултати на служителите по т.2б, извършващи дейности по управление и/ или изпълнение на проекти, финансирани/съфинансирани от фондове и програми на Европейския съюз, Програмата за сътрудничество „България – Швейцария”, Финансовия механизъм на Европейското икономическо пространство или Норвежкия финансов механизъм, се определят по изискванията за съответните проекти.

16. Директорът на Областна дирекция „Земеделие“ Благоевград със заповед може да възложи на служител или екип от служители изпълнението на проекти/програми финансирани от бюджета на дирекцията.

17. В заповедта по т.16 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.

18. Директорът на Областна дирекция „Земеделие“ Благоевград 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, директора на Областна дирекция „Земеделие“ гр. Благоевград утвърждава и оценките на звената по т. 1 за съответния период.

19. 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.

20. Коефициентът за разпределение по т.19 се изчислява като се умножи сумата на индивидуалните основни месечни заплати за действително отработено време за съответното тримесечие на служителите в звеното по коефициента, съответстващ на поставената оценка на постигнатите резултати.

21. Коефициентите, съответстващи на поставените оценки на постигнатите резултати по т.20 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.

22. Стойността на единица коефициент за разпределение по т.19 се изчислява, като сумата за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати по т.18, се раздели на сумата от коефициентите за разпределение на звената по т.1.

23. Оценяването на резултатите на отделните служители, с изключение на тези по т.2 се извършва от ръководителя на звеното по т.1, който съставя и подписва протокол, в който се посочват и мотивите за определените оценки. Оценките на ръководителите на звената по т.1 се определят от главния секретар на Областна дирекция „Земеделие“ Благоевград и се вписват в отделен протокол.

24. 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.

25. Индивидуалният коефициент за разпределение на служителя се изчислява като произведение от индивидуалната основна месечна заплата за действително отработено време за съответното тримесечие на служителя и коефициента, съответстващ на поставената оценка на постигнатите резултати по т.21.

26. Стойността на единица индивидуален коефициент за разпределение по т.24 се изчислява, като сумата за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати на съответното звено, определена по реда на т.19-22 се раздели на сумата от индивидуалните коефициенти за разпределение на служителите в него.

27. Директорът на Областна дирекция „Земеделие“ Благоевград, когато е определил суми по чл.18 за съответния период, определя със заповед и допълнителни възнаграждения за постигнати резултати на служителите по т.2, както и техните оценки за периода.

28. Допълнителните възнаграждения на служителите по т.27 се изчисляват на база коефициент, изчислен като съотношение между сумата по чл.18 и сумата на индивидуалните основни месечни заплати на служителите в звената по т.1

29. Размерите на допълнителното възнаграждение за постигнати на служителите по т.27 се изчислява като индивидуалната основна месечна заплата за действително отработено време за съответното тримесечие 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.28, умножен по 1,5;
- б) оценка „Добри резултати” – коефициент, равен на коефициента по т.28, умножен по 1,25;

в) оценка „Приемливи резултати” – коефициент, равен на коефициента по т.28;
г) оценка „Неприемливи резултати” – коефициент 0, като служителя няма право да получи допълнително възнаграждение за постигнати резултати.

30. Размерите на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати на служителите по т.2б се изчисляват по реда, определен за съответния проект.

31. Изчисленията сумите за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати се извършват от служител от Дирекция „Административно-правна, финансов-стопанска дейност и човешки ресурси“, който изготвя проект на заповед, който се представя на директора на Областна дирекция „Земеделие“ Благоевград, след съгласуване с Главния секретар.

32. Изплащането на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати се извършва въз основа на заповед на директора на Областна дирекция „Земеделие“ Благоевград.

V. Източници за финансиране на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати

33. Допълнителните възнаграждения за постигнати резултати на служителите по т.2б, които извършват работи по управление и/ или изпълнение на проекти, финансирани/съфинансирани от фондове и програми на Европейския съюз, Програмата за сътрудничество „България – Швейцария”, Финансовия механизъм на Европейското икономическо пространство или Норвежкия финансов механизъм, се финансират от бюджета на съответния проект.

34. Допълнителните възнаграждения за постигнати резултати, с изключение на тези по т.33, се финансират от бюджета на Областна дирекция „Земеделие“ Благоевград.