



ОБЩИНА АРДИНО

ОБЛАСТ КЪРДЖАЛИ

УТВЪРЖДАВАМ!

(г-жа. ИЗЕТ ШАБАН)

КМЕТ НА ОБЩИНА АРДИНО

(заповед № 218/18.04.2022 г.)

ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА В ОБЩИНСКА АДМИНИСТРАЦИЯ АРДИНО

І. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. Настоящите Вътрешни правила за работната заплата, изписвани по-нататък за краткост "правилата", уреждат структурата на заплата, условията и реда за определяне и изменение на заплатите на служителите по служебно и по трудово правоотношение в общинската администрация на община Ардино, в съответствие със Закона за администрацията, Закона за държавния служител, Кодекса на труда, Закона за държавния бюджет на Република България за съответната година, Закона за местното самоуправление и местната администрация, Закона за общинските бюджети, Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация, Класификатора на длъжностите в администрацията, Наредбата за прилагане на Класификатора на длъжностите в администрацията, Наредбата за договаряне на работната заплата, както и всички нормативни актове, уреждащи въпроси, свързани със заплатите на служителите в държавната администрация.

Чл. 2. Правилата се утвърждават, допълват и изменят от кмета на общината.

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, за 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.

ІІ. БРУТНА ЗАПЛАТА

Чл. 4. Брутната заплата се състои от основна заплата и допълнителни възнаграждения с постоянен и с непостоянен характер.

Чл.5. Индивидуалните брутни месечни заплати на служителите в общинската администрация се определят в рамките на разходите за заплати, възнаграждения и задължителни осигурителни вноски по бюджета на общината съгласно Закона за държавния бюджет на Република България за съответната година, Закона за местното самоуправление и местната администрация, Закона за общинските бюджети и единните разходни стандарти, приети от Министерския съвет.

Чл. 6. (1) Разходите за заплати и за допълнителни възнаграждения с постоянен характер са в размер, не по-малък от 70 на сто от разходите за заплати.

(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.

ІІІ. ОСНОВНА МЕСЕЧНА ЗАПЛАТА

Чл. 7. (1) Основната месечна заплата се определя по нива и степени съгласно приложение № 1 към Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация (обн. ДВ, бр. 49 от 2012 г.).

(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 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 към Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация (Обн. ДВ, бр. 49 от 2012 г.).

(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 общинската администрация на община Ардино 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 общинската администрация на община Ардино и имат професионален опит, надвишаващ минималния за длъжността, се определят, както следва:

1. при професионален опит, надвишаващ минималния за длъжността с от 1 до 3 години – в рамките на степен 2 на нивото на основната месечна заплата за длъжността;

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

3. при професионален опит, надвишаващ минималния за длъжността с над 7 години – в рамките на степен 4 на нивото на основната месечна заплата за длъжността.

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 не напълно на изискванията”;

2. при завръщане на майки от отпуск за бременност и раждане или за отглеждане на дете или на служител, ползвал отпуск за отглеждане на дете по чл. 163, ал. 8 и чл. 164, ал. 3 от Кодекса на труда или по чл. 63 от Закона за държавния служител;

3. след изтичане на срока за изпитване по чл. 70, ал. 1 от Кодекса на труда или по чл. 12 от Закона за държавния служител;

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 общинската администрация, определени по реда на чл. 5, при спазване изискванията на чл. 7.

Чл. 12. (1) Индивидуалната основна месечна заплата на служителя може да се увеличава въз основа на последната годишна оценка на изпълнението на длъжността в рамките на същата степен на съответното ниво на основната месечна заплата за длъжността с изключение на случаите, когато годишната оценка е „Неприемливо изпълнение”.

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

1. при годишна оценка на изпълнението „Изпълнението отговаря не напълно на изискванията” – до 1 на сто;

2. при годишна оценка на изпълнението „Изпълнението отговаря напълно на изискванията” – до 5 на сто;

3. при годишна оценка на изпълнението „Изпълнението надвишава изискванията” – до 8 на сто;

4. при годишна оценка на изпълнението „Изключително изпълнение” – до 12 на сто.

(3) Алинея 2, т. 4 се прилага в случаите, когато индивидуалната основна месечна заплата на служителя е в шеста степен на съответното ниво на основната месечна заплата.

Чл. 13. Индивидуалната основна месечна заплата на служителя може да се увеличава въз основа на оценка на изпълнението на длъжността в рамките на следващата по-висока степен на същото ниво на основната месечна заплата за длъжността:

1. при получени три последователни годишни оценки на изпълнението на длъжността „Изпълнението напълно отговаря на изискванията” - до 5 на сто;

2. при получени две последователни годишни оценки на изпълнението на длъжността „Изпълнението надвишава изискванията” - до 8 на сто;

3. при последна годишна оценка на изпълнението „Исклучително изпълнение” – до 12 на сто.

Чл. 14. На служителите по чл. 12 и чл.13 в едно административно звено с по- високи годишни оценки на изпълнението на длъжността се определя по-високо процентно увеличение на индивидуалната основна месечна заплата по правилата в приложение № 1.

Чл. 15. (1) Размерите на индивидуалните основни месечни заплати в случаите по чл. 11, ал. 1, т. 2 могат да се увеличават при спазване изискванията на чл. 14, ал. 4 от Закона за защита от дискриминация.

(2) Размерите на индивидуалните основни месечни заплати в случаите по чл.11, ал. 1, т. 3 може да се увеличават до 5 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 и т.5 може да се увеличават в рамките на същата степен на съответното ниво на основната месечна заплата за длъжността, при условие че служителите са получили последна годишна оценка на изпълнението на длъжността, не по-ниска от „Изпълнението напълно отговаря на изискванията”.

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

1. при годишна оценка на изпълнението на длъжността на служителя „Изпълнението напълно отговаря на изискванията” – до 5 на сто;

2. при годишна оценка на изпълнението на длъжността на служителя „Изпълнението надвишава изискванията” – до 8 на сто;

3. при годишна оценка на изпълнението на длъжността на служителя „Исклучително изпълнение” – до 12 на сто.

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

Чл. 17. (1) Размерите на индивидуалните основни месечни заплати на служителите, преназначени на друга длъжност в по-високо ниво на основната месечна заплата, може да се увеличават в рамките на най-ниската степен на по-високото ниво, чийто максимален размер на основната месечна заплата е по-висок от достигнатата индивидуална основна месечна заплата.

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

Чл. 18. 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. 13 в заповедта се посочва и новата степен на основната месечна заплата в съответното ниво, а в случаите по чл. 17, ал. 1 – новите ниво и степен на основната месечна заплата.

IV. ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 19. (1) Допълнителните възнаграждения с постоянен характер, които могат да получават служителите в общината са тези, които се изплащат постоянно заедно с полагащата се за съответния период основна заплата и са в зависимост единствено от отработеното време.

(2) Допълнителните възнаграждения с постоянен характер са:

1. допълнително възнаграждение за привличане и задържане на служители за изпълнение на длъжности с особено важно значение за общината;

2. други допълнителни възнаграждения, които отговарят на условията по ал. 1, определени със закон или с акт на Министерския съвет.

Чл.20.(1) Допълнителни месечни възнаграждения за привличане и задържане на служители на длъжности с особено важно значение за общината могат да получават част или всички служители на такива длъжности.

(2) Ежегодно до 15 януари на съответната година кметът на общината с мотивирана заповед определя длъжностите с особено важно значение и броя на служителите на тези длъжности, които могат да получават допълнителното възнаграждение.

(3) Допълнителните месечни възнаграждения за привличане и задържане на служители на длъжности с особено важно значение за административната структура се изплащат за срок от 1 януари или от датата на постъпване на служителя до 31 декември на съответната година.

(4) Индивидуалните размери на допълнителните месечни възнаграждения за привличане и задържане на служители на длъжности с особено важно значение за общината се определят със заповед на кмета и са, както следва:

1. за постъпващи за първи път в административната структура - до 50 на сто от определената индивидуална основна месечна заплата;

2. за служители с последна годишна оценка на изпълнението на длъжността „Изпълнението напълно отговаря на изискванията” – до 70 на сто от определената индивидуална основна месечна заплата;

3. за служители с последна годишна оценка на изпълнението на длъжността „Изпълнението е над изискванията” – до 80 на сто от определената индивидуална основна месечна заплата;

(5) Служители, получили оценка на изпълнението на длъжността, по-ниска от „Изпълнението напълно отговаря на изискванията”, не могат да получават допълнително месечно възнаграждение за привличане и задържане.

Чл. 21. Разходите за допълнителни възнаграждения за привличане и задържане на служители за изпълнение на длъжности с особено важно значение за общината могат да бъдат до 5 на сто от разходите за заплати, определени по реда на чл. 5.

Чл. 22. Допълнителните възнаграждения с непостоянен характер, които могат да получават служителите в общината 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 за изключителни постижения;
7. други допълнителни възнаграждения с непостоянен характер, определени със закон или с акт на Министерския съвет.

Чл. 23. (1) За положения извънреден труд се заплаща допълнително възнаграждение за отработеното време, изчислено върху индивидуалната основна заплата и допълнителните възнаграждения с постоянен характер, 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. 24. (1) За работа в дни на официални празници, включени в месечния график, служителят получава за отработеното време на този ден допълнително възнаграждение в размер 100 на сто, изчислено върху индивидуалната основна заплата и допълнителните възнаграждения с постоянен характер.

(2) За работа в дни на официални празници извън месечния график освен допълнителното възнаграждение за извънреден труд по чл. 24, ал. 1, т. 3 служителят получава и допълнително възнаграждение в размер 100 на сто, изчислено върху индивидуалната основна заплата за отработеното време и съответните допълнителни възнаграждения с постоянен характер.

Чл. 25. 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 0,10 лв.

Чл. 26. (1) Допълнителните възнаграждения за постигнати резултати могат да се определят и изплащат четири пъти годишно – през април, юли, октомври и декември.

(2) Максималният размер на разходите за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати е, както следва:

1. за допълнителните възнаграждения, определени през април – до 10 на сто от годишния размер на разходите за заплати, определен по реда на чл. 5;

2. за допълнителните възнаграждения, определени през юли – до 10 на сто от годишния размер на разходите за заплати, определен по реда на чл. 5;

3. за допълнителните възнаграждения, определени през октомври – до 10 на сто от годишния размер на разходите за заплати, определен по реда на чл. 5;

4. за допълнителните възнаграждения, определени през декември – до 20 на сто от годишния размер на разходите за заплати, определен по реда на чл. 5.

(3) Допълнителните възнаграждения за постигнати резултати се определят въз основа на оценка на резултатите от дейността на:

1. структурните звена (основни и съставни) в общината;

2. отделните служители.

Чл. 27. (1) Общият размер на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати се определя от кмета на общината.

(2) Кметът на общината определя основните административни звена, чиито резултати ще се оценяват, като в тях се включват всички служители от общинската администрация с изключение на лицата по ал. 3.

(3) Кметът на общината определя със заповед индивидуалния размер на допълнителното възнаграждение за постигнати резултати на секретаря на общината и на служители, които са на негово пряко подчинение.

Чл. 28. Оценка на резултатите, постигнати от основните звена, от съставните звена и от отделните служители се степенуват в низходящ ред, както следва:

1. оценка „Изключителни резултати” – постигнатите резултати съществено надхвърлят определените цели, като са спазени всички срокове за изпълнение;

2. оценка „Добри резултати” – постигнатите резултати съответстват на определените цели, като са спазени всички срокове за изпълнение;

3. оценка „Приемливи резултати” – постигнатите резултати като цяло съответстват на определените цели с отделни незначителни пропуски, които не са повлияли съществено на дейността като цяло и са спазени сроковете за изпълнение;

4. оценка „Неприемливи резултати” – постигнатите резултати не съответстват на поставените цели.

Чл. 29. (1) Оценка на резултатите на основните административни 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) Оценка на резултатите на съставните административни звена се извършва от ръководителя на съответното основно звено 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.

(3) Оценка на резултатите на отделните служители се извършва от ръководителя, на когото те са непосредствено подчинени.

Чл. 30. (1) Конкретните правила, включително показатели, критерии и изисквания за определяне на степените на оценките по чл. 29 са посочени в приложение № 2.

(2) Размерът на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати от основните и съставните административни звена, както и на отделните служители се изчислява въз основа на определената оценка на постигнатите резултати, като конкретните правила, включително алгоритми и изисквания са посочени в приложение № 3.

Чл. 31. (1) Допълнителни възнаграждения за изключителни постижения могат да се определят по инициатива на кмета на общината, както и по писмено предложение на негов заместник, на секретаря на общината или на ръководителите на структурни звена.

(2) Допълнителните възнаграждения за изключителни постижения се определят и изплащат въз основа на мотивирана заповед на кмета на общината, в която задължително се описва в какво се състои изключителното постижение на служителя или служителите.

(3) Разходите за допълнителни възнаграждения за изключителни постижения могат да бъдат до 5 на сто от разходите за заплати, определени по реда на чл. 5.

Чл. 32. Допълнителните възнаграждения с непостоянен характер, определени със закон или с акт на Министерския съвет, се изплащат при условията и по реда, предвидени в съответния нормативен акт.

Приложение № 1 към чл. 14

ПРАВИЛА

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

1. Кметът на общината определя със заповед размерите на увеличенията на основните месечни заплати по реда на чл. 12 и чл. 13 на следните служители:

- а) заместник кметове на общината;
- б) секретар на общината;
- в) главен юрисконсулт;
- г) главен счетоводител;
- д) финансов контролор;
- е) главен архитект;
- ж) секретар на МКБППМН;

2. Увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати по реда на чл. 12 и чл. 13 се извършват в рамките на сума за увеличения на основните месечни заплати, определена със заповед на кмета на общината за следните административни звена:

1. обща администрация
2. специализирана администрация

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

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

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

3.3. Коефициентите, съответстващи на годишните оценки на изпълнението на длъжността са както следва:

а) при годишна оценка на изпълнението „Изпълнението отговаря не напълно на изискванията” – коефициент 1;

б) при годишна оценка на изпълнението „Изпълнението отговаря напълно на изискванията” – коефициент 5;

в) при годишна оценка на изпълнението „Изпълнението надвишава изискванията” – коефициент 8;

г) при годишна оценка на изпълнението „Изключително изпълнение” – коефициент 12.

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

4. Изчисленията по т.3 се извършват от главен експерт „бюджет”, който изготвя проект на заповед, който се представя на кмета на общината, след съгласуване с главния счетоводител.

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

6. Кметът на общината може да направи корекции в проекта по т. 4, при спазване изискванията на чл. 14 и издава заповед за увеличаване на индивидуалните основни месечни заплати по реда и в сроковете по чл. 18.

ПРАВИЛА

за определяне на степените за оценяване на постигнатите резултати и размерите на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати

1. Степените за оценяване на постигнатите резултати от основните административни звена, от съставните административни звена и от отделните служители в низходящ ред са, както следва:

а) оценка „Изключителни резултати” – постигнатите резултати съществено надхвърлят определените цели, като са спазени всички срокове за изпълнение;

б) оценка „Добри резултати” – постигнатите резултати съответстват на определените цели, като са спазени всички срокове за изпълнение;

в) оценка „Приемливи резултати” – постигнатите резултати като цяло съответстват на

определените цели с отделни незначителни пропуски, които не са повлияли съществено на дейността като цяло и са спазени сроковете за изпълнение;

г) оценка „Неприемливи резултати” – постигнатите резултати не съответстват на поставените цели.

2. При определяне на оценките по т. 1 за съответния период се отчитат:

а) изпълнението на цели, програми, проекти и конкретни дейности;

б) използването на материалните, финансови, човешки, информационни и други ресурси;

в) други обстоятелства, повлияли върху дейността и резултатите.

3. Основните административни звена, съставните административни звена и отделните служители, получили оценка „Неприемливи резултати” за съответния период не получават допълнителни възнаграждения за постигнати резултати.

4. Кметът на общината определя със заповед сумата за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати за съответния период, при спазване изискванията на чл. 27.

5. Кметът на общината определя оценките на постигнатите резултати и индивидуалния размер на допълнителното възнаграждение за постигнати резултати, при спазване на т. 3, на:

а) секретаря на общината;

б) ръководителите на основните административни звена;

в) служителите, които са на негово пряко подчинение.

6. Кметът на общината определя със заповед основните административни звена, чиито резултати ще се оценяват, като в тях се включват всички служители с изключение на служителите по т. 5.

7. Кметът на общината определя с мотивирана заповед оценките на основните звена по т. 3 за всеки период по чл. 27, ал. 1.

8. Конкретният размер на сумите за допълнителните възнаграждения за постигнати резултати на основните административни звена се изчислява като се умножи коефициента за разпределение на основното административно звено по стойността на единица коефициент за разпределение.

9. Коефициентът за разпределение на основното административно звено по т. 8 се изчислява като умножи сумата на индивидуалните основни месечни заплати на служителите в основното административно звено по коефициента, съответстващ на поставената оценка на постигнатите резултати.

10. Коефициентите, съответстващи на поставените оценки на постигнатите резултати са:

а) оценка „Изключителни резултати” – коефициент 1,25;

б) оценка „Добри резултати” – коефициент 1,00;

в) оценка „Приемливи резултати” – коефициент 0,75;

г) оценка „Неприемливи резултати” – коефициент 0.

11. Стойността на единица коефициент за разпределение по т. 8 се изчислява, като

сбора от сумите по т. 5, се раздели на сумата от коефициентите за разпределение на основните административни звена.

12. Оценяването на резултатите на съставните административни звена се извършва от ръководителя на съответното основно административно звено, който съставя и подписва протокол, в който се посочват и мотивите за определените оценки.

13. Конкретният размер на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати от съставните административни звена се изчислява като произведение от коефициента за разпределение на съставното звено и стойността на единица коефициент за разпределение.

14. Коефициентът за разпределение на съставното звено по т. 13 се изчислява като произведение от сумата на индивидуалните основни месечни заплати на служителите в съставното административно звено и коефициента, съответстващ на поставената оценка на постигнатите резултати по т. 10.

15. Стойността на единица коефициент за разпределение по т. 13 се изчислява, като сумата за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати на основното административно звено се раздели на сумата от коефициентите за разпределение на съставните административни звена.

16. Оценяването на резултатите на отделните служители се извършва от ръководителя, на когото те са непосредствено подчинени, като ръководителя съставя и подписва протокол, в който се посочват и мотивите за определените оценки.

17. 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.

18. 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. 10.

19. Стойността на единица индивидуален коефициент за разпределение по т. 17 се изчислява, като сумата за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати на административното звено се раздели на сумата от индивидуалните коефициенти за разпределение на служителите в него.

20. Изчисленията на сумите за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати се извършват от главен експерт „бюджет“, който изготвя проект на заповед, който се представя на кмета на общината, след съгласуване с главния счетоводител.

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

Приложение № 3 към чл. 30, ал. 2

ПРАВИЛА

за определяне на допълнителните възнаграждения за изключителни постижения

1. Допълнителните възнаграждения за изключителни постижения могат да се определят по инициатива на кмета на общината и по мотивирано писмено предложение на:

- а) заместник-кметовете;
- б) секретаря на общината;
- в) ръководителите на административни (структурни) звена.

2. Размерът на допълнителното възнаграждение за изключителни постижения, което може да получи служителя за 1 година не може да надвишава годишния размер на индивидуалната основната месечна заплата.

3. Лицата по т. 1, букви „а“, „б“ и „в“ в предложението си задължително описват в какво се състои изключителното постижение на служителя или служителите.