



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
Министерство на земеделието и храните
Областна дирекция "Земеделие"- гр.Плевен

УТВЪРЖДАВАМ:
ДИРЕКТОР НА ОД „ЗЕМЕДЕЛИЕ“
НОРА СТОЕВА



ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА
ЗА
РАБОТНА ЗАПЛАТА
В ОБЛАСТНА ДИРЕКЦИЯ "ЗЕМЕДЕЛИЕ"
ГР. ПЛЕВЕН

ПЛЕВЕН, 2024 година

РАЗДЕЛ I

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. (1) Настоящите вътрешни правила за работната заплата, наричани по-нататък за краткост "правилата", уреждат организацията на образуването на работната заплата на работещите по служебно и трудово правоотношение в Областна дирекция "Земеделие"- гр. Плевен, наричана по-нататък "дирекция", в съответствие със Закона за администрацията, Закона за държавния служител, Кодекса на труда, Закона за държавния бюджет на Република България за съответната година, 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.

(2) Правилата се утвърждават, Допълват и изменят от директора на ОД "Земеделие" гр. Плевен.

Чл. 2. (1) С настоящите правила се определят:

1. условията, редът и начините за формиране на средствата за работна заплата на служителите от дирекцията;
2. условията и редът за определяне и изменение на основните месечни заплати;
3. видовете и размерите на допълнителните възнаграждения и условията за тяхното получаване;
4. редът и начините за изчисляване на брутната месечна заплата;
5. реда и условията за получаване на допълнителни възнаграждения.

(2) При промени в нормативната уредба същите стават задължителни, без да е необходима актуализация на правилата.

Чл. 3. Основната цел на тези правила е чрез законосъобразна и справедлива организация на образуването на работната заплата да се мотивират служителите за ефективно изпълнение на преките им задължения за постигане целите и приоритетите на дирекцията.

РАЗДЕЛ II

БРУТНА ЗАПЛАТА

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

Чл. 5. Индивидуалните брутни месечни заплати на служителите в Областна дирекция "Земеделие" - гр. Плевен се определят в рамките на разходите за заплати, възнаграждения и задължителни осигурителни вноски по бюджета на Министерството съгласно закона за държавния бюджет на Република България за съответната година.

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.

(3) Изплащането на възнагражденията на нещатния и извън трудови правоотношения персонал се извършва от средствата по § 02-00 „Други възнаграждения и плащания за персонала“ от ЕБК.

РАЗДЕЛ III 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. 5 от 15.01.2019 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 се определя в рамките на минималния и максималния размер на основната месечна заплата за съответното ниво и степен на основната месечна заплата по приложение № 1 към Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация (Обн. ДВ, бр. 5 от 15.01.2019 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 Областна дирекция "Земеделие" - гр. Плевен 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. (1) Индивидуалните основни месечни заплати на служителите, които постъпват за първи път в Областна дирекция "Земеделие" - гр. Плевен 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) Индивидуалните основни месечни заплати на служителите, които постъпват за първи път в Областна дирекция "Земеделие" - гр. Плевен се определят до средната степен на допустимото ниво за съответната длъжност.

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

(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) Индивидуалната основна месечна заплата на служителя 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.

(3) Индивидуалните основни месечни заплати на служителите по чл. 4 може да се увеличават въз основа на последните годишни оценки на изпълнението на длъжността с изключение на случаите, когато годишната оценка е "Неприемливо изпълнение", като при определяне размерите на увеличенията се прилага ал. 2.

Чл. 13. Увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати по чл. 12 се извършват за всички служители в административната структура, включително за служителите, командировани по реда на чл. 86а от Закона за държавния служител.

(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) 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.

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

(5) За една и съща годишна оценка на служителите в отделните административни звена на административната структура се определя еднакво процентно увеличение на индивидуалната основна месечна заплата.

Чл. 14. (1) Размерите на индивидуалните основни месечни заплати в случаите по чл. 11, ал. 1, т. 2 може да се увеличават при спазване изискванията на Закона за защита от дискриминация, ако по време на ползването на отпуска по чл. 163, 164, 164а и 164б от Кодекса на труда индивидуалните основни месечни заплати в администрацията са били увеличавани на основание чл. 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 въз основа на последната получена годишна оценка на изпълнението на длъжността.

Размерите на индивидуалните основни месечни заплати в случаите по чл. 11, ал. 1, т. 4 може да се увеличават при спазване изискванията на Закона за защита от дискриминация.

(3) 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, като се прилага съответно чл. 12.

Чл. 15. (1) Размерът на индивидуалната основна месечна заплата на служител, преназначен на друга длъжност в по-високо ниво на основната месечна заплата, може да се увеличава в рамките на степен на по-високото ниво, определена по реда на чл. 9, или в рамките на най-ниската степен на по-високото ниво, чийто максимален размер на основната месечна заплата е по-висок от индивидуалната основна месечна заплата на служителя, ако е по-благоприятно за него.

(2) Размерите на индивидуалните основни месечни заплати на служителите по чл. 4, преназначени на друга длъжност в по-високо длъжностно ниво, може да се увеличават в рамките на минималния и максималния размер на основните месечни заплати за по-високото ниво.

Чл. 16. Увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати се извършват със заповед на ръководителя на административната структура, 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. 15, ал. 1 - новите ниво и степен на основната месечна заплата.

РАЗДЕЛ IV

ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 17. Допълнителните възнаграждения са:

1. допълнително възнаграждение за нощен труд;
2. допълнително възнаграждение за извънреден труд;
3. допълнително възнаграждение за работа през официалните празници;
4. допълнително възнаграждение за времето на разположение;
5. допълнително възнаграждение за постигнати резултати;
6. допълнително възнаграждение по чл. 21, ал. 4 от Закона за държавния служител и чл. 107а, ал. 9 от Кодекса на труда за изпълнение и/или управление на проекти или програми.

Чл. 18. За всеки отработен нощен час или за част от него между 22,00 и 6,00 часа на работещите и служителите се заплаща допълнително възнаграждение за нощен труд в размер не по-малък от 0,15 на сто от минималната работна заплата, установена за страната, но не по – малко от един лев.

Чл. 19. (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. 20. (1) За работа в дни на официални празници, включени в месечния график, за отработеното време на този ден служителят получава 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. 19, ал. 1, т. 3 служителят получава и допълнително възнаграждение в размер 100 на сто, изчислено върху индивидуалната основна заплата за отработеното време.

Чл. 21. 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 не по-малък от 0,10 лв.

Чл. 22. (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.

(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 бюджетите на разпоредителите с бюджет.

(4) Когато средствата за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати и дължимите за тях осигурителни вноски за сметка на осигурителя се₆

осигуряват по реда на чл. 5, ал. 2 от Наредбата, 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.

Чл. 23. (1) Допълнителните възнаграждения за постигнати резултати се определят въз основа на оценка на структурните звена в административната структура и/или на отделните служители.

(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 и програми, се извършва само въз основа на индивидуална оценка. Индивидуалната оценка на служителите, изпълняващи дейности по управление и изпълнение на проекти и програми, се определя въз основа на одобрение/неодобрение на извършената работа.

(3) Допълнителните възнаграждения на държавни служители, командировани по реда на чл. 86а от Закона за държавния служител, се определят и изплащат от изпращащата администрация въз основа на индивидуална оценка.

(4) Оценяването на резултатите на административните звена се извършва от ръководителя на административната структура 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) Конкретните правила за определяне на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати са посочени в приложение № 2.

(6) За служителите, командировани по реда на чл. 86а от Закона за държавния служител, определената индивидуална оценка следва да бъде съобразена със скалата за оценяване на съответната изпращаща администрация.

(7) 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.

(8) Размерите на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати за дейностите по управление и изпълнение на проекти и програми по ал. 2 и 7 се определят в рамките на разходите за организация и управление на съответния проект и/или програма.

(9) Служителите, заемащи длъжността "сътрудник по управление на европейски проекти и програми", получават допълнителни възнаграждения за постигнати резултати по ал. 2 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. 24. (1) Допълнителното възнаграждение по чл. 17, т.6 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. 17, т. 6 е равен на възнаграждението на часова база, което лицето получава за изпълнение на дейностите по длъжностната характеристика.

Чл. 25. (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.

(4) При прекратяване на правоотношението среднодневният размер на паричното обезщетение за компенсирани 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.

Раздел VII

ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА ПОЛАГАЩИТЕ СЕ БРУТНИ И НЕТНИ МЕСЕЧНИ ЗАПЛАТИ

Чл. 26. (1) На служителите се начислява брутна месечна заплата, която включва:

1. основната заплата за действително отработено време през съответния месец;

8

2. основна заплата за ползван платен отпуск, ако има такъв, определено по реда на чл.60 от ЗДСл. – за служителите по СПО или възнаграждение за ползван платен отпуск, определено по реда на чл.107, ал.19 от КТ - за служителите по ТПО;

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. 27. (1) Изчисляването на полагащите се брутни заплати на служителите за съответния месец се извършва от старши счетоводител или главен експерт Човешки ресурси въз основа на присъствената форма и подадена информация за отпуски, болнични и др. от главния експерт, отговарящ за човешките ресурси.

Раздел VIII

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

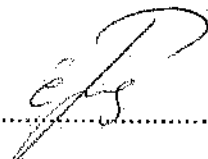
§ 1. Настоящите вътрешни правила се оповестяват, като се публикуват на интернет страница на Областна дирекция „Земеделие“ Плевен.

§ 2. За неуредените от тези правила въпроси се прилагат разпоредбите на Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация /изм. и доп. ДВ бр. 5 от 15.01.2019 г./

§ 3. Настоящите правила се утвърждават със Заповед № РД-04-179/18.07.2024г. на Директора на ОД „Земеделие“ гр. Плевен и влизат в сила от датата на утвърждаването им.

Изготвил:

Директор дирекция „АПФСДЧР“.....


/Е.Трифорова/

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

1. Директорът определя със заповед размерите на увеличенията на основните месечни заплати по реда на чл. 12 и чл. 13

2. Директорът определя лимити за увеличение на индивидуалните основни месечни заплати по чл. 12 и 13, 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 дейности и човешки ресурси"

б) Главна дирекция "Аграрно развитие"

в) Общински служби по земеделие на територията на област Плевен;

3. Увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати на служителите 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 2 ;

б) при годишна оценка на изпълнението „Изпълнението отговаря напълно на изискванията“ – коефициент 10;

в) при годишна оценка на изпълнението „Изпълнението надвишава изискванията“ – коефициент 15;

г) при годишна оценка на изпълнението „Изключително изпълнение“ – коефициент 20;

д) при годишна оценка на изпълнението „Неприемливо изпълнение“ – индивидуалната основна месечна заплата не може да се увеличава.

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 главния счетоводител и се изготвя проект на заповед, който се представя на директора след съгласуване с директора на Д "АПФСДЧР".

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

6. Директорът на ОД "Земеделие" може да направи корекции в проекта по т. 4, при спазване изискванията на чл. 12 от ВПРЗ и издава заповед за увеличаване на индивидуалните основни месечни заплати по реда и в сроковете по чл.16 от ВПРЗ.

Приложение № 2
към чл. 23, ал. 5

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 „Административно-правна, финансово-стопанска дейност и човешки ресурси“

б) Главна дирекция „Аграрно развитие“

в) Общински служби по земеделие

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

а) главния секретар;

3. Служители в административните звена на ОД „Земеделие“-Плевен.

II. Длъжностни лица, които определят оценките

4. Оценките на звената по т. 1 се определят от директора на ОД „Земеделие“.

5. Оценките на ръководителите на дирекции и на главния секретар се определят от директора на ОД „Земеделие“.

6. Оценките на служителите в административните звена на ОД „Земеделие“ се определят както следва: за Дирекция „Административно-правна, финансово-стопанска дейност и човешки ресурси“ – от директора на Д „АПФСДЧР“ и директора на ОД „Земеделие“, за ГД „Аграрно развитие“ – от главния директор на ГД „АР“ и директора на ОД „Земеделие“. Оценките на служителите в Общински служби по земеделие се определят от Началниците на съответните служби, като оценките на Началниците на Общински служби по земеделие се определят от главния директор на ГД „АР“ и директора на ОД „Земеделие“.

Директорът на ОД „Земеделие“, може по целесъобразна преценка, отнасяща се за работата на съответния служител да определи индивидуален размер на допълнителното възнаграждение.

III. Степени на оценката

7. Степените за оценяване на постигнатите резултати от административните звена по т. 1 в низходящ ред са:

11

- 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** в административните звена в низходящ ред са:

- Оценка „Много добри резултати“ – постигнатите резултати съществено надхвърлят определените цели, като са спазени всички срокове за изпълнение;
- Оценка „Добри резултати“ – постигнатите резултати съответстват на определените цели, като са спазени всички срокове за изпълнение;
- 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;
- Оценка „Неприемливи резултати“ – постигнатите резултати не съответстват на поставените цели;

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

1. При определяне на оценките по т.8 за съответния период се отчитат:
 - изпълнението на цели, програми, проекти и конкретни дейности;
 - използването на материалните, финансови, човешки, информационни и други ресурси;
 - други обстоятелства, повлияли върху дейността и резултатите;
2. Основните административни звена, съставните административни звена и отделните служители, получили оценка „Неприемливи резултати“ за съответния период не получават допълнителни възнаграждения за постигнати резултати.
3. Директорът на ОД „Земеделие“ - Плевен определя със заповед сумата за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати за съответния период при спазване на изискванията на чл. 23.
4. Директорът на ОД „Земеделие“ - Плевен определя оценките на постигнатите резултати и индивидуалния размер на допълнителното възнаграждение за постигнати резултати при спазване на т. 3, на:
 - а) главния секретар;
 - б) главен директор на ГД „АР“ и директор дирекция „АПФСДЧР“;
5. Директорът на ОД „Земеделие“ - Плевен определя със заповед основните административни звена, чиито резултати ще се оценяват като в тях се включват всички служители с изключение на служителите по т. 4.
6. Директорът на ОД „Земеделие“ - Плевен определя с мотивирана заповед оценките на основните звена по т. 3 за всеки период по чл. 23, ал. 1.
7. 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.
8. Коефициентът за разпределение на основното административно звено по т. 7 се изчислява като умножи сумата на индивидуалните основни₁₂

месечни заплати на служителите в основното административно звено по коефициента, съответстващ на поставената оценка на постигнатите резултати.

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

Оценки на резултатите	Код	Коефициент
Много добри резултати	1	1.50
Добри резултати	2	1.25
Приемливи резултати	3	1.00
Неприемливи резултати	4	0

10. Стойността на единица коефициент за разпределение по т. 9 се изчислява, като сумата за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати по т. 3, намалена със сбора от сумите по т. 4, се раздели на сумата от коефициентите за разпределение на основните административни звена.

11. Оценяването на резултатите на отделните общински служби се извършва от началника на общинската служба, който съставя и подписва протокол, в който се посочват и мотивите за определените оценки.

12. 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.

13. Коефициентът за разпределение на съставното звено по т. 12 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. 9.

14. Стойността на единица коефициент за разпределение по т. 12 се изчислява, като произведение от сумата за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати на основното административно звено се раздели на сумата от коефициентите за разпределение на съставните административни звена.

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

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

17. 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. 9.

18. Стойността на единица индивидуален коефициент за разпределение по т.16 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.

19. Оценяването на резултатите на Дирекция „АПФСДЧР“ и ГД „АР“ се прави от директора на ОД „Земеделие“ с формуляр (Приложение 2), а на отделните служители се извършва както следва:

а) Главния директор на ГД „АР“, Директора на дирекция „АПФСДЧР“ и Началниците на Общинските служби по земеделие, на територията на област Плевен, които попълват и подписват формуляр (Приложение 2.1.), в който се посочват и мотивите за определените оценки съответно на служителите в дирекциите и Общинските служби по земеделие;

б) от Директорът на ОД „Земеделие“ - Плевен, който попълва и подписва формуляр (Приложение 2.2.), в който посочва и мотивите за определените оценки на ръководителите на дирекциите.

20. Изплащането на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати се извършва въз основа на заповед на Директора на ОД „Земеделие“ - Плевен.

V. Източници за финансиране на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати.

21. Допълнителните възнаграждения за постигнати резултати се финансират от бюджета на Дирекцията.

Приложение № 2
към т. 19

ФОРМУЛЯР

за оценка на Главен директор ГД „АР и Директор дирекция „АПФСДЧР”,
ОД „Земеделие” - Плевен
за периода: година-..... година

Длъжност	Оценка	Мотиви
Главена дирекция „Аграрно развитие“		
Дирекция „АПФСДЧР“		

Директор на ОД „Земеделие”-Плевен:

Оценки на резултатите	Код
Много добри резултати	1
Добри резултати	2
Приемливи резултати	3
Неприемливи резултати	4

Приложение № 2.1
към т. 19 „а“

ФОРМУЛЯР

за оценка на служителите в дирекция „АПФСДЧР“,
ОД „Земеделие“ - Плевен
за периода: м. година-м. година

Длъжност	Име, презиме и фамилия	Оценка	Мотиви

Директор на дирекция „АПФСДЧР“:

Оценки на резултатите	Код
Много добри резултати	1
Добри резултати	2
Приемливи резултати	3
Неприемливи резултати	4

Приложение № 2.1
към т. 19 „а“

ФОРМУЛЯР

за оценка на служителите в Главна дирекция „Аграрно развитие”,
ОД „Земеделие” - Плевен,
за периода: м.година-м.година

Длъжност	Име, презиме и фамилия	Оценка	Мотиви

Директор на дирекция ГД „АР”:

Оценки на резултатите	Код
Много добри резултати	1
Добри резултати	2
Приемливи резултати	3
Неприемливи резултати	4

Приложение № 2.2
към т. 19 „а“

ФОРМУЛЯР

за оценка на Главен директор ГД „АР и Директор дирекция „АПФСДЧР“,
ОД „Земеделие“ - Плевен
за периода: година-м..... година

Длъжност	Име, презиме и фамилия	Оценка	Мотиви
Главен директор ГД „Аграрно развитие“			
Директор Дирекция „АПФСДЧР“			

Директор на ОД „Земеделие“ - Плевен:

Оценки на резултатите	Код
Много добри резултати	1
Добри резултати	2
Приемливи резултати	3
Неприемливи резултати	4

Приложение № 2.2
към т. 19 „б“

ФОРМУЛЯР

за оценка на териториални звена : Общински служби по земеделие, Главна
дирекция “Аграрно развитие”,
ОД „Земеделие” - Плевен
за периода: м.....година –м.....година

№ по ред	Териториално звено към ГД “Аграрно развитие”	Оценка	Мотиви

Главен директор на ГД „АР”:

Оценки на резултатите	Код
Много добри резултати	1
Добри резултати	2
Приемлив резултат	3
Неприемлив резултат	4

Приложение № 2.2
към т. 19 „б“

ФОРМУЛЯР

за оценка на Началниците на Общински служби по земеделие към Главна
дирекция “Аграрно развитие“.

ОД „Земеделие“ - Плевен

за периода: м.....година –м.....година

Длъжност	Име, презиме и фамилия	Оценка	Мотиви

Главен директор на ГД „АР“:

Оценки на резултатите	Код
Много добри резултати	1
Добри резултати	2
Приемливи резултати	3
Неприемливи резултати	4



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

Министерство на земеделието и храните

ОБЛАСТНА ДИРЕКЦИЯ "ЗЕМЕДЕЛИЕ" - ПЛЕВЕН

ЗАПОВЕД

№ РД -04-179 / 18.07.2024г.

На основание , чл. 3, ал. 4 от Устройствения правилник на Областните дирекции „Земеделие“ и във връзка с Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация

УТВЪРЖДАВАМ:

Вътрешни правила за работна заплата в Областна дирекция „земеделие“- Плевен считано от 18.07.2024година.

Настоящата заповед отменя всички предишни заповеди за утвърждаване на Вътрешни правила за работни заплати в Областна дирекция „Земеделие“-Плевен.

Контрол по прилагане на настоящите правила ще осъществявам лично.

НОРА СТОЕВА:

ДИРЕКТОР НА ОД "ЗЕМЕДЕЛИЕ" ГР. ПЛЕВЕН

