



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

Министерство на земеделието, храните и горите

Областна дирекция „Земеделие“ – Пловдив

УТВЪРЖДАВАМ,


ТАТЯНА БОГОЕВА

ДИРЕКТОР НА ОД „ЗЕМЕДЕЛИЕ“ –
ПЛОВДИВ

Приложение към Заповед № РД-М-39 / 31.01. 2019г.

ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА

ЗА

РАБОТНАТА ЗАПЛАТА В

ОБЛАСТНА ДИРЕКЦИЯ „ЗЕМЕДЕЛИЕ“ – ПЛОВДИВ

ПЛОВДИВ, 2019 г.

гр. Пловдив 4000, бул. "Марица" № 122
Тел: (+359) 32/ 634 022, Факс: (+359) 32/ 628 730,
e-mail: odzg_plovdiv@abv.bg

ОБЛАСТНА ДИРЕКЦИЯ „ЗЕМЕДЕЛИЕ“ – ПЛОВДИВ

ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА

Глава първа ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. Настоящите Вътрешни правила за работната заплата в Областна дирекция „Земеделие“ – Пловдив, наричани по-нататък за краткост „правилата“, уреждат структурата на заплата, условията и редът за определяне и изменение на заплатите на служителите по служебно и трудово правоотношение в Областна дирекция „Земеделие“ – Пловдив, наричано по-нататък ОД „Земеделие“ – Пловдив, в съответствие със Закона за администрацията /ЗА/, Закона за държавния служител /ЗДСл/, Кодекса на труда /КТ/, закона за държавния бюджет на Република България за съответната година, Наредба за заплатите на служителите в държавната администрация /НЗСДА/, Класификатора на длъжностите в администрацията /КДА/, 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 директора на ОД „Земеделие“ – Пловдив.

Чл. 3. С настоящите правила се определят:

1. Условията, редът и начините за формиране на средствата за работна заплата на служителите от ОД „Земеделие“ – Пловдив;
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;

Чл. 4. Основната цел на тези правила е чрез законосъобразна и справедлива организация на работната заплата да се мотивират служителите за ефективно изпълнение на функциите на ОД „Земеделие“ – Пловдив, постигане на нейните цели и приоритети.

Глава втора БРУТНА ЗАПЛАТА

Чл. 5. Брутната заплата се състои от основна заплата и допълнителни възнаграждения.

Чл. 6. Индивидуалните брутни месечни заплати на служителите в ОД „Земеделие“ – Пловдив се определят в рамките на разходите за заплати, възнаграждения и задължителни осигурителни вноски по бюджета на ОД „Земеделие“ – Пловдив съгласно закона за държавния бюджет на Република България за съответната година.

Чл. 7. (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 ОД „Земеделие“ – Пловдив са в размер, не по-малък от 70 на сто от разходите за заплати, възнаграждения и задължителни осигурителни вноски по бюджета на ОД „Земеделие“ – Пловдив.

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

ОБЛАСТНА ДИРЕКЦИЯ „ЗЕМЕДЕЛИЕ“ – ПЛОВДИВ

ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА

Глава трета ОСНОВНА МЕСЕЧНА ЗАПЛАТА Раздел I

ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ИНДИВИДУАЛНАТА ОСНОВНА МЕСЕЧНА ЗАПЛАТА

Чл. 8. (1) Основните месечни заплати на служителите в ОД „Земеделие“ – Пловдив се определят по нива и степени, съгласно приложение № 1 към НЗСДА.

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

Чл. 9. (1) Индивидуалните основни месечни заплати на служителите в ОД „Земеделие“ – Пловдив 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 НЗСДА;

(2) Индивидуалните основни месечни заплати на служителите, командировани 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.

Чл. 10. Индивидуалните основни месечни заплати на служителите, които постъпват за първи път в ОД „Земеделие“ – Пловдив и притежават определения с КДА минимален професионален опит, се определят в рамките на степен 1 от нивото на основната месечна заплата за длъжността.

Чл. 11. (1) Индивидуалните основни месечни заплати на служителите, които постъпват за първи път в ОД „Земеделие“ – Пловдив 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) Индивидуалната основна месечна заплата на служител, който постъпва за първи път в ОД „Земеделие“ – Пловдив се определя до средния размер на индивидуалните основни месечни заплати на служителите на същата длъжност в административната структура.

Раздел II УВЕЛИЧЕНИЕ НА ИНДИВИДУАЛНАТА ОСНОВНА МЕСЕЧНА ЗАПЛАТА

Чл. 12. (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.

ОБЛАСТНА ДИРЕКЦИЯ „ЗЕМЕДЕЛИЕ“ – ПЛОВДИВ

ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА

(2) Увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати се извършват в рамките на разходите по чл. 6 при спазване на изискванията на чл. 9 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. 11 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. 13. (1) Индивидуалните основни месечни заплати на служителите в ОД „Земеделие“ – Пловдив може 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. 14. (1) Увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати въз основа на последната годишна оценка на изпълнението на длъжността се извършват за всички служители в ОД „Земеделие“ – Пловдив, включително за служителите, командировани по реда на 86а от Закона за държавния служител.

(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.

Чл. 15. (1) Размерите на индивидуалните основни месечни заплати в случаите по чл. 12, 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 ОД „Земеделие“ – Пловдив са били увеличавани на основание чл. 12, ал. 1, т. 1.

(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. 12, 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. 12, ал. 1, т. 1.

Чл. 16. Размерите на индивидуалните основни месечни заплати в случаите по чл. 12, 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. 17. (1) Размерите на индивидуалните основни месечни заплати в случаите по чл. 12, 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 ОД „Земеделие“ – Пловдив са били увеличавани на основание чл. 12, ал. 1, т. 1.

ОБЛАСТНА ДИРЕКЦИЯ „ЗЕМЕДЕЛИЕ“ – ПЛОВДИВ

ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА

(2) Увеличенията по ал. 1 на служителите в административните звената се определя в размер на средния за административното звено процент увеличение, последно извършвано на основание чл. 12, ал. 1, т. 1.

(3) Увеличенията по ал. 1 на главен секретар, главен директор на Главна дирекция „Аграрно развитие“ и директор на дирекция „Административно-правна, финансово-стопанска дейност и човешки ресурси“ се определя със заповед на директора на ОД „Земеделие“ – Пловдив.

Чл. 18. При определяне на размера на увеличението в случаите по чл. 12, ал. 1, т. 5 се отчита получената в приемащата администрация годишна оценка на изпълнението на длъжността, като се прилага съответно чл. 13.

Чл. 19. (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. 11, 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 от директора на ОД „Земеделие“ – Пловдив.

Чл. 20. Увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати се извършват със заповед на директора на ОД „Земеделие“ – Пловдив, издадена в тримесечен срок след настъпване на обстоятелство/а, даващо/и възможност за извършване на увеличението, като в случаите по чл. 12, ал. 3 в заповедта се посочва и новата степен на основната месечна заплата в съответното ниво, а в случаите по чл. 19, ал. 1 – новите ниво и степен на основната месечна заплата.

Раздел III ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 21. Допълнителните възнаграждения, които могат да получават служителите в ОД „Земеделие“ – Пловдив 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. 22. За всеки отработен нощен час или за част от него между 22,00 и 6,00 часа се заплаща допълнително възнаграждение за нощен труд в размер от 0,25 лв.

Чл. 23. (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. 24. (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. 23, ал. 1, т. 3 служителят получава и допълнително възнаграждение в размер 100 на сто, изчислено върху индивидуалната основна заплата за отработеното време.

ОБЛАСТНА ДИРЕКЦИЯ „ЗЕМЕДЕЛИЕ“ – ПЛОВДИВ

ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА

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 1,00 лв.

Чл. 26. (1) Допълнителните възнаграждения за постигнати резултати се определят за точно и в срок изпълнение на поставените задачи, включително за служителите, командировани по реда на чл. 86а от ЗДСл.

(2) Допълнителните възнаграждения за постигнати резултати могат да се изплащат четири пъти годишно – през април, юли и октомври за текущата година и през януари за предходната година.

(3) Разходите за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати са в размер не повече от 30 на сто от разходите за заплати, възнаграждения и задължителни осигурителни вноски по бюджета на ОД „Земеделие“ – Пловдив.

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

Чл. 27. (1) Допълнителните възнаграждения за постигнати резултати се определят въз основа на оценка на структурните звена в ОД „Земеделие“ – Пловдив и/или на отделните служители.

(2) Допълнителните възнаграждения на държавни служители, командировани по реда на чл. 86а от ЗДСл, се определят и изплащат от изпращащата администрация въз основа на индивидуална оценка.

Чл. 28. (1) Общият размер на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати се определя от директора на ОД „Земеделие“ – Пловдив.

(2) Директорът на ОД „Земеделие“ – Пловдив определя основните административни звена, чиито резултати ще се оценяват, като в тях се включват всички служители на ОД „Земеделие“ – Пловдив с изключение на лицата по ал. 3.

(3) Директорът на ОД „Земеделие“ – Пловдив определя със заповед индивидуалния размер на допълнителното възнаграждение за постигнати резултати на главния секретар.

Чл. 29. (1) Оценяването на резултатите на основните административни звена се извършва от директора на ОД „Земеделие“ – Пловдив въз основа на:

1. изпълнението на целите на звеното;
2. използваните ресурси;
3. други обстоятелства, повлияли върху дейността на звеното през периода.

(2) Оценяването на резултатите на съставните административни звена се извършва от ръководителя на съответното основно звено въз основа на:

1. изпълнението на целите на звеното;
2. използваните ресурси;
3. други обстоятелства, повлияли върху дейността на звеното през периода.

(3) Оценяването на резултатите на отделните служители, включително и на служителите, командировани по реда на чл. 86а от ЗДСл, за които ОД „Земеделие“ е приемаща администрация, се извършва от ръководителя, на когото те са непосредствено подчинени.

(4) Оценяването на резултатите на главен директор на Главна дирекция „Аграрно развитие“ и директор на дирекция „Административно-правна, финансово-стопанска дейност и човешки ресурси“ се извършва от директора на ОД „Земеделие“ – Пловдив.

Чл. 30. 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.

ОБЛАСТНА ДИРЕКЦИЯ „ЗЕМЕДЕЛИЕ“ – ПЛОВДИВ

ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА

Чл. 31. (1) Конкретните правила, включително показатели, критерии и изисквания за определяне на степените на оценките по чл. 30 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 № 2.

Чл. 32. (1) Определянето на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати на служители, които по изискванията на закон не са включени в структурни звена на ОД „Земеделие“ – Пловдив, и на служители, изпълняващи дейности по управление и изпълнение на проекти и програми, се извършва само въз основа на индивидуална оценка.

(2) Индивидуалната оценка на служителите, изпълняващи дейности по управление и изпълнение на проекти и програми, се определя въз основа на одобрение/неодобрение на извършената работа и следва конкретните правила, показатели, критерии и изисквания за определяне, посочени в приложение № 2.

Чл. 33. (1) Допълнителното възнаграждение по чл. 21, 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. 18, т. 6 е равен на възнаграждението на часова база, което лицето получава за изпълнение на дейностите по длъжностната характеристика.

Чл. 34. (1) За времето на платения годишен отпуск служителите в ОД „Земеделие“ – Пловдив получават 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.

(4) 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.

Чл. 35. (1) Определянето на нов размер на индивидуалната основна месечна заплата и допълнителните възнаграждения на държавните служители и на работещите по трудово правоотношение в ОД „Земеделие“ – Пловдив, се извършва със заповед на директора на ОД „Земеделие“ – Пловдив.

(2) Заповедите по ал. 1 се съгласуват с:

1. главен счетоводител;
2. юрисконсулт;
3. директор на дирекция „Административно-правна, финансово-стопанска дейност и човешки ресурси“;
4. главен секретар.

ОБЛАСТНА ДИРЕКЦИЯ „ЗЕМЕДЕЛИЕ“ – ПЛОВДИВ

ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА

ДОПЪЛНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§1. По смисъла на правилата:

1. „Ниво на основните месечни заплати за длъжност“ обхваща групи от длъжности с посочени длъжностни нива от КДА, за които се прилагат едни и същи по стойности степени на основните месечни заплати, като всяко ниво на основните месечни заплати има отделен пореден номер.
2. „Степен на основните месечни заплати за длъжност“ е интервал на основните месечни заплати с определена минимална и максимална стойност, приложим към длъжности от посочени длъжностни нива от КДА.

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§2. Настоящите правила са неразделна част към Системите за финансово управление и контрол в ОД „Земеделие“ – Пловдив и подлежат на периодичен преглед и актуализиране при възникнала необходимост.

§3. За неуредени в тези правила въпроси по отношение на структурата на заплатата, условията и редът за определяне и изменение на заплатите на служителите по служебно и трудово правоотношение се изпълняват разпоредбите на действащото законодателство в Република България.

§4. Правилата могат да се допълват и изменят със заповед на директора на ОД „Земеделие“ – Пловдив.

§5. Указания по прилагането на настоящите правила дава директорът на дирекция „Административно-правна, финансово-стопанска дейност и човешки ресурси“.

§6. Контролът по прилагането на правилата се извършва от главния секретар на ОД „Земеделие“ – Пловдив.

§7. Настоящите правила отменят Вътрешните правила за формиране на работната заплата в Областна дирекция „Земеделие“ – Пловдив, утвърдени със Заповед №РД11-2730/20.07.2015г. на директора на ОД „Земеделие“ – Пловдив.

§8. Настоящите правила влизат в сила от деня на утвърждаването им от директора на ОД „Земеделие“ – Пловдив.

ОБЛАСТНА ДИРЕКЦИЯ „ЗЕМЕДЕЛИЕ“ – ПЛОВДИВ

ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА

Приложение № 1 към чл. 14

П Р А В И Л А

за увеличение на индивидуалните основни месечни заплати на служителите в Областна дирекция „Земеделие“ – Пловдив в зависимост от годишните оценки на изпълнението на длъжността

1. Директорът на ОД „Земеделие“ – Пловдив определя със заповед размерът на увеличението на индивидуалната основна месечна заплата по реда на чл. 13 на главния секретар.
2. Увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати по реда на чл. 13 се извършват в рамките на лимити за увеличение на основните месечни заплати, определени със заповед на директора на ОД „Земеделие“ – Пловдив и изчислени с еднакъв процент от сумата на индивидуалните основни месечни заплати на служителите, определени преди увеличението и получили годишна оценка на изпълнението на длъжността. В заповедта се определят лимитите за следните административни звена:
 - а) Главна дирекция „Аграрно развитие“;
 - б) Дирекция „Административно-правна, финансово-стопанска дейност и човешки ресурси“.
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 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. Изчисленията по т.3 се извършват от служител, изпълняващ функциите по управление на човешките ресурси и се изготвя проект на заповед, който се представя на директора на ОД „Земеделие“ – Пловдив, след съгласуване с главния секретар и директор на дирекция „Административно-правна, финансово-стопанска дейност и човешки ресурси“.
5. Новите размери на индивидуалните основни месечни заплати се закръгляват с точност до един лев в полза на служителя.
6. Директорът на ОД „Земеделие“ – Пловдив 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. 20.

Приложение № 2 към чл. 29, ал. 1 и 2

П Р А В И Л А

**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 и конкретни дейности;
 - б)** използването на материални, 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.** Директорът на ОД „Земеделие“ – Пловдив определя със заповед сумата за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати за съответния период, при спазване изискванията на чл. 26.
- 5.** Директорът на ОД „Земеделие“ – Пловдив 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 Главна дирекция „Аграрно развитие“ и директор дирекция „Административно-правна, финансово-стопанска дейност и човешки ресурси“;
- 6.** Директорът на ОД „Земеделие“ – Пловдив 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.** Ръководителите на основните административни звена в ОД „Земеделие“ – Пловдив оценяват резултатите и определят оценките на постигнатите резултати на служителите в съответното звено.
- 8.** Конкретният размер на сумите за допълнителните възнаграждения за постигнати резултати на служителите в основните административни звена се изчислява по един от двата варианта, както следва.

1. Първи вариант: конкретна сума, определена при спазване на следните изисквания:

- на служителите с по-високи оценки за постигнати резултати се определя по-висока сума за допълнително възнаграждение;
- на служителите с еднакви оценки за постигнати резултати се определя еднаква сума за допълнително възнаграждение.

ОБЛАСТНА ДИРЕКЦИЯ „ЗЕМЕДЕЛИЕ“ – ПЛОВДИВ

ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА

Директорът на ОД „Земеделие“ – Пловдив определя със заповед конкретните суми, съответстващи на оценките по т. 1 от настоящите правила.

II. Втори вариант: процент увеличение спрямо основната месечна заплата на служителя, при следните максимално допустими размери:

- при оценка „Изключителни резултати“ – до 100 на сто;
- при оценка „Добри резултати“ – до 80 на сто;
- при оценка „Приемливи резултати“ – до 60 на сто.

Директорът на ОД „Земеделие“ – Пловдив определя със заповед процентите за увеличение, съответстващи на оценките по т. 1 от настоящите правила при спазване на следните изисквания:

- на служителите с по-високи оценки за постигнати резултати се определя по-висок процент за допълнително възнаграждение спрямо основната месечна заплата;
- на служителите с еднакви оценки за постигнати резултати се определя еднакъв процент за допълнително възнаграждение спрямо основната месечна заплата.

16. Директорът на ОД „Земеделие“ – Пловдив определя със заповед кой от двата варианта ще се прилага при определяне размерите за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати на служителите в ОД „Земеделие“ – Пловдив за всеки период по чл. 26, ал. 2.

17. Изчисленията сумите за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати се извършват от звеното/служителя, изпълняващо функциите по управление на човешките ресурси и се изготвя проект на заповед, който се представя на директора на ОД „Земеделие“ – Пловдив след съгласуване с главен секретар и директор на дирекция „Административно-правна, финансово-стопанска дейност и човешки ресурси“.

18. Изплащането на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати се извършва въз основа на заповед на директора на ОД „Земеделие“ – Пловдив.