

Приложение № 2
към чл. 23, ал. 4
от Вътрешните правила за заплатите

ПРАВИЛА

за определяне на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати

I. Административни звена и/или служители, които ще бъдат оценявани

1. Административни звена, чито резултати ще се оценяват при определянето на допълнителни възнаграждения за постигнати резултати са:

а) Дирекция "АПФСДЧР";

б) Главна дирекция "АР":

- общинска служба Белоградчик, общо с офис Ружинци

- общинска служба Брегово

- общинска служба Видин, общо с офис Макреш

- общинска служба Грамада

- общинска служба Димово

- общинска служба Кула, общо с офис Бойница

- общинска служба Макреш

- общинска служба Ново село

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

а) главния секретар

II. Дължностни лица, които определят оценките

3. Оценките на дирекциите по т. 1, на директорите и на служителите по т. 2 се извършва от директора.

4. Оценките на служителите в общинските служби се определят от техните началници.

III. Степени на оценката

5. Степените за оценяване на постигнатите резултати от административните звена по т. 1 и от отделните служители, в низходящ ред са:

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

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

6. При определяне на оценките за съответния период на звената по т. 1, се спазват следните изисквания:

- а) оценка „Много добри резултати” се поставя на звено, което е изпълнило всички цели, програми и проекти, за които отговаря с оптимално използване на ресурсите, при стриктно спазване на определените срокове за изпълнение, като е реализирало успешно инициативи, допринесли за съществено подобряване на дейността на дирекцията и/или обслужването на гражданите и организацията;
- б) оценка „Добри резултати” се поставя на звено, което е изпълнило всички цели, програми и проекти, за които отговаря с оптимално използване на ресурсите, при стриктно спазване на определените срокове за изпълнение, като е реализирало успешно инициативи, допринесли за подобряване на дейността на дирекцията и/или обслужването на гражданите и организацията;
- в) оценка „Приемливи резултати” се поставя на звено, което е изпълнило всички цели, програми и проекти, за които отговаря с оптимално използване на ресурсите, при стриктно спазване на определените срокове за изпълнение;
- г) оценка „Неприемливи резултати” се поставя на звено, което не е изпълнило всички цели, програми и проекти, за които отговаря и/или не е използвало оптимално ресурсите и/или не е спазило всички определени срокове за изпълнение.

7. При определяне на оценките за съответния период на служителите се спазват следните изисквания:

- а) оценка „Много добри резултати” се поставя на служител, който е изпълнил точно всички поставени задачи с най-високо качество и преди определените срокове за изпълнение;
- б) оценка „Добри резултати” се поставя на служител, който е изпълнил точно всички поставени задачи с високо качество и стриктно е спазил всички определени срокове за изпълнение;
- в) оценка „Приемливи резултати” се поставя на служител, който е изпълнил точно всички поставени задачи с приемливо качество и е спазил всички определени срокове за изпълнение или ако има неспазени срокове, това се дължи на независещи от него причини/обстоятелства;

г) оценка „Неприемливи резултати” се поставя на служител, който не е изпълнил точно всички поставени задачи и/или изпълнението на задачите не отговаря на изискванията за качество и/или не е спазил определените срокове за изпълнение по своя вина.

8. Звена и служители, получили оценка „Неприемливи резултати” нямат право на допълнителни възнаграждения за постигнати резултати за съответния период.

9. Директорът определя със заповед сумата за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати за съответния период, като в тази сума не се включват допълнителни възнаграждения за постигнати резултати на служителите по т. 2. В същата заповед, директора определя и оценките на звената по т. 1 за съответния период.

10. Конкретният размер на сумата за допълнителните възнаграждения за постигнати резултати на звено по т. 1 се изчислява като се умножи коефициента за разпределение на звеното по стойността на единица коефициент за разпределение.

11. Коефициентът за разпределение по т. 10 се изчислява като умножи сумата на индивидуалните основни месечни заплати на служителите в звеното по коефициента, съответстващ на поставената оценка на постигнатите резултати.

12. Коефициентите, съответстващи на поставените оценки на постигнатите резултати по т. 11 са:

- а) оценка „Много добри резултати” – коефициент 1,50;
- б) оценка „Добри резултати” – коефициент 1,25;
- в) оценка „Приемливи резултати” – коефициент 1,00;
- г) оценка „Неприемливи резултати” – коефициент 0.

13. Стойността на единица коефициент за разпределение по т. 10 се изчислява, като сумата за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати по т. 9, се раздели на сумата от коефициентите за разпределение на звената по т. 1.

14. Оценяването на резултатите на отделните служители, с изключение на тези по т. 2 се извършва от ръководителя на звеното по т. 1, който съставя и подписва протокол, в който се посочват и мотивите за определените оценки. Оценките на ръководителите на звената по т. 1 се определят от директора и се вписват в отделен протокол.

15. 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.

16. 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. 12.

17. Стойността на единица индивидуален коефициент за разпределение по т. 10 се изчислява, като сумата за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати на съответното звено, определена по реда на т. 11-13 се раздели на сумата от индивидуалните коефициенти за разпределение на служителите в него.

18. Директорът, когато е определил суми по чл. 9 за съответния период, определя със заповед и допълнителни възнаграждения за постигнати резултати на служителите по т. 2, както и техните оценки за периода.

19. Допълнителните възнаграждения на служителите по т. 18 се изчисляват на база коефициент, изчислен като съотношение между сумата по чл. 9 и сумата на индивидуалните основни месечни заплати на служителите в звената по т.1

20. Размерите на допълнителното възнаграждение за постигнати на служителите по т. 18 се изчислява като индивидуалната основна месечна заплата се умножи по коефициент, определен в зависимост от оценките на резултатите им, направени по реда на т. 7, както следва:

а) при оценка „Много добри резултати” – коефициент, равен на коефициента по т. 19, умножен по 1,5;

б) оценка „Добри резултати” – коефициент, равен на коефициента по т. 19, умножен по 1,25;

в) оценка „Приемливи резултати” – коефициент, равен на коефициента по т. 19.

г) оценка „Неприемливи резултати” – коефициент 0, като служителя няма право да получи допълнително възнаграждение за постигнати резултати.

21. Изчисленията сумите за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати се извършват от главния счетоводител, който представя проект на заповед на директора, след съгласуване с директорите на дирекции.

22. Изплащането на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати се извършва въз основа на заповед на директора на Областна дирекция „Земеделие”-Видин.

V. Източници за финансиране на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати

23. Допълнителните възнаграждения за постигнати резултати се финансират от бюджета на дирекцията.