



МИНИСТЕРСТВО НА ЗЕМЕДЕЛИЕТО, ХРАНИТЕ И ГОРИТЕ
ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ ПО ГОРИТЕ
РЕГИОНАЛНА ДИРЕКЦИЯ ПО ГОРИТЕ - ПАЗАРДЖИК

Бул. "Александър Стамбoliйски" № 50, тел.: 44-83-95, факс: 44-83-96, e-mail: rugpazardjik@iag.bg

УТВЪРЖДАВАМ:

ДИРЕКТОР НА РДГ- ПАЗАРДЖИК:

инж. АНГЕЛ КУЗМАНОВ/



ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА

ЗА

**ЗАПЛАТИТЕ НА РАБОТЕЩИТЕ ПО СЛУЖЕБНИ И ПО ТРУДОВИ
ПРАВООТНОШЕНИЯ В РЕГИОНАЛНА ДИРЕКЦИЯ ПО ГОРИТЕ - ПАЗАРДЖИК**

гр. Пазарджик, януари 2019 г.

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. Настоящите Вътрешни правила за заплатите, изписвани по-нататък за краткост "правила", уреждат правилата за определяне, изменения и изплащане на заплатите на работещите по служебни и по трудови правоотношения в Регионална дирекция по горите гр. Пазарджик, в съответствие с Кодекса на труда, Закона за държавния служител и нормативните актове, уреждащи въпросите свързани със заплатите в бюджетните организации и дейности.

Чл. 2. Правилата се утвърждават, допълват и изменят от директора на Регионална дирекция по горите гр. Пазарджик.

Чл. 3. Основната цел на тези правила е чрез законосъобразна и справедлива организация на работната заплата да се мотивират служителите за ефективно изпълнение на функциите на дирекцията, постигане на нейните цели, целите на административните звена и на служителите, както и за общото подобряване ефективността, ефикасността и икономичността от дейността на дирекцията.

II. БРУТНА ЗАПЛАТА

Чл. 4. Брутната заплата на служителите в Регионална дирекция по горите гр. Пазарджик се състои от основна заплата и допълнителни възнаграждения.

Чл. 5. Индивидуалните брутни месечни заплати на служителите се определят в рамките на разходите за заплати, възнаграждения и задължителни осигурителни вноски по бюджета на дирекцията.

Чл. 6. (1) Разходите за основни заплати на държавните служители и на служителите по чл. 107а от Кодекса на труда и дължимите за тях осигурителни вноски за сметка на осигурителя са в размер, не по-малък от 70 на сто от разходите за заплати, възнаграждения и задължителни осигурителни вноски по бюджета на РДГ - гр. Пазарджик.

(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.

III. ОСНОВНА МЕСЕЧНА ЗАПЛАТА

Чл. 7. (1) Основната месечна заплата за служителите, за които се прилага Наредба за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация /НУРОИСДА/ и Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация /НЗСДА/ се определя по нива и степени, съгласно действащата нормативна уредба.

(2) Нивата на основните месечни заплати на служителите на пълно работно време се определят въз основа на длъжностните нива в Класификатора на длъжностите в администрацията (КДА). Всяко ниво на основните месечни заплати за длъжност включва четири степени, всяка от които има минимален и максимален размер на основната месечна заплата на служителите, заемащи длъжности в съответното ниво.

(3) За незаетите длъжности в поименното разписание на длъжностите на РДГ - Пазарджик може да се резервира средства по преценка на Директора на РДГ-Пазарджик в размер на минималната сума, определена за основна месечна заплата за трето ниво, завишена с 50 на сто от същата за съответната длъжност.

Чл. 8. (1) Индивидуалните основни месечни заплати на служителите на пълно работно време се определят в рамките на минималния и максималния размер на основната месечна заплата за съответното ниво и степен на основната месечна заплата, определени с нормативен акт.

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

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

Чл. 9. Индивидуалните основни месечни заплати на служителите, които постъпват за първи път в РДГ - Пазарджик 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 дирекцията 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.

Чл. 11. (1) Индивидуалната основна месечна заплата на служителя може да се увеличава:

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 и 8.

(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 може да се увеличава въз основа на последната годишна оценка на изпълнението на длъжността с изключение на случаите, когато годишната оценка е „Неприемливо изпълнение”.

(2) Максимално 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.

Чл. 13. (1) Увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати по чл. 12 се извършват за всички служители, работещи по служебни и по трудови правоотношения в дирекцията, включително за служителите, командирани по реда на чл. 86а от Закона за държавния служител.

(2) Директора на РДГ - Пазарджик определя със заповед размера на увеличенията на основната месечна заплата по реда на чл. 12 на служителите.

(3) 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.

(4) На служителите в едно административно звено с еднакви годишни оценки на изпълнението на длъжността се определя еднакво процентно увеличение на индивидуалната основна месечна заплата.

(5) 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.

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

(7) Конкретните правила за увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати са посочени в приложение № 1.

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 през същата година въз основа на последната получена годишна оценка на изпълнението на длъжността.

Чл. 15. (1) 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.

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

Чл. 17. (1) Увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати се извършват със заповед на директора РДГ - Пазарджик, 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. 16 – новите ниво и степен на основната месечна заплата.

Чл. 18 (1) Индивидуалната основна месечна заплата на заместник - директора на РДГ се определя в размер на 80 на сто от основната месечна заплата определена на директора.

(2) При промяна на основната месечна заплата определена на директора на РДГ основната месечна заплата на заместник - директора се актуализира до определения размер от 80 на сто от възнаграждението на ръководителя на администрацията.

IV. ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 19. Допълнителните възнаграждения, които могат да получават служителите в РДГ - Пазарджик 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. 20. 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 0,35 лева.

Чл. 21. (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. 22. (1) За работа в дни на официални празници, включени в месечния график, служителят получава за отработеното време на този ден допълнително възнаграждение в размер 100 на сто, изчислено върху индивидуалната основна заплата.

(2) За работа в дни на официални празници извън месечния график освен допълнителното възнаграждение за извънреден труд по чл. 20, ал. 1, т. 3 служителят получава и допълнително възнаграждение в размер 100 на сто, изчислено върху индивидуалната основна заплата за отработеното време.

Чл. 23. За времето на разположение извън местоработата и извън установленото работно време се заплаща допълнително възнаграждение за всеки час или за част от него в размер от 0,25 лв.

Чл. 24. Допълнителното възнаграждение при заместване на отсъстващ служител се определя в размерите и по реда, посочени в Закона за държавния служител и в Кодекса на труда.

Чл. 25. (1) Допълнителното възнаграждение за постигнати резултати се определя за точно и в срок изпълнение на поставените задачи, включително за служителите, командирани 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 бюджета на дирекцията.

(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.

(5) Допълнителни възнаграждения за постигнати резултати се изплащат и на служители, които:

1. са новопостъпили и отработили най – малко един месец в Регионална дирекция по горите – Пазарджик.

2. при завръщане от отпуск за бременност и раждане или за отглеждане на дете са отработили най – малко един месец в Регионална дирекция по горите – Пазарджик;

3. при завръщане от отпуск повече от три месеца и при възстановяване на уволнен служител са отработили най – малко един месец в Регионална дирекция по горите – Пазарджик;

Чл. 26. (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) Оценяването на резултатите на административните звена се извършва от директора 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.

(4) Конкретните правила за определяне на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати са посочени в приложение № 2.

Чл. 27. Директора на РДГ - Пазарджик определя със заповед допълнителни възнаграждения за постигнати резултати на заместник – директора.

V. ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ПЛАТЕН ОТПУСК

Чл. 28. (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.

Чл. 29. При прекратяване на правоотношението, среднодневният 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 средномесечния брой на работните дни за съответната година.

VI. ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА ПОЛАГАЩИТЕ СЕ БРУТНИ И НЕТНИ МЕСЕЧНИ ЗАПЛАТИ

Чл. 30. (1) Полагащата се брутната месечна заплата на служителя включва:

1. основната заплата за действително отработено време през съответния месец;
2. възнаграждение за ползван платен отпуск, ако има такъв;
3. полагащи се допълнителни възнаграждения;
4. полагащи се обезщетения съгласно действащата нормативна уредба.

(2) Разходите за заплати по ал.1 за съответния месец се извършват до утвърдения размер.

(3) Полагащата се нетна месечна заплата на служителя се изчислява като от полагащата се брутна месечна заплата се приспаднат дължимите лични осигурителни вноски и данъци.

Чл.31. (1) Изчисляването на полагащите се брутни заплати на служителите за съответния месец се извършва от служител/и в дирекция „Административно-правна и финансово-ресурсна дейност” въз основа на подадена информация от определените длъжностни лица.

(2) Начисляването на заплатите се извършва от служител/и в дирекция „Административно-правна и финансово-ресурсна дейност”, под контрола на главния счетоводител.

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

Чл. 32. Нетните заплати се изплащат по банкови сметки на служителите, без ограничение за банката.

Чл. 33. (1) Нетната заплата се изплаща еднократно или на два пъти не по-късно от края на съответния календарен месец.

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

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

VIII. НАГРАДИ И ОТЛИЧИЯ

Чл. 34. (1) За образцово изпълнение на служебните си задължения служителите могат да бъдат награждавани с отлиchie-грамота, издадена от директора на РДГ - Пазарджик.

ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. Индивидуалната основна месечна заплата на заместник - директорите на РДГ се определя в размер на 80 на сто от основната месечна заплата на директора на РДГ, при спазване на разпоредбите на ПМС № 67 от 14.04.2010 г. за заплатите в бюджетните организации, в рамките на разходите за заплати.

Заместник-директорите на Регионална дирекция по горите - Пазарджик продължават да получават следните допълнителни възнаграждения с постоянен характер:

1.1. За придобит трудов стаж и професионален опит в размер едно на сто върху индивидуалната основна месечна заплата за всяка година прослужено време /трудов стаж и професионален опит/, като периодът на промяна на това възнаграждение е една година. Редът и условията за получаване на допълнително възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит са регламентирани в Наредбата за структурата и организацията на работната заплата.

1.2. При определяне продължителността на трудовия стаж и професионалния опит, за които се изплаща допълнително трудово възнаграждение, работодателят отчита целия трудов стаж на работника или служителя, придобит по трудово или служебно правоотношение в Изпълнителната агенция по горите и нейните структури и специализирани териториални звена. Извън горепосочените случаи, определянето на продължителността на трудовия стаж и професионалния опит, придобити след 01.07.2007 г., за които се изплаща допълнително трудово възнаграждение, се извършва от работодателя. Въз основа на представените от служителя документи, работодателят преценява, дали лицето е извършвало същата, сходна или със същия характер работа в друго предприятие.

1.3. Допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит се изплаща за действително отработеното време в рамките на съответната нормална месечна продължителност на работното време само по основното трудово правоотношение.

1.4. Допълнително трудово възнаграждение не се изплаща за минало време, когато по причини, зависещи от работника или служителя не са представени своевременно съответните документи, удостоверяващи времето, което се зачита за придобит трудов стаж и професионален опит.

1.5. При определяне на допълнителни възнаграждения за заместник-директорите и лицата работещи по трудови правоотношения в Регионална дирекция по горите – Пазарджик извън служителите по чл. 107а от Кодекса на труда и държавните служители се прилагат разпоредбите на ПМС № 67 от 14.04.2010 г. за заплатите в бюджетните организации и дейности и Наредбата за структурата и организацията на работната заплата.

§ 2. (1) Преди увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати по чл. 12 през 2019 г. директора на РДГ – Пазарджик може единократно да определи нов размер на индивидуалните основни месечни заплати на отделни служители в рамките на разходите за персонал по бюджета на административната структура за 2019 г. в следните случаи:

1. когато индивидуалната основна месечна заплата на служителя е по-ниска с повече от 5 на сто от средния размер, определен към 31 декември 2018 г., на индивидуалните основни месечни заплати на служителите на същата длъжност в административната структура;

2. когато индивидуалната основна месечна заплата на служителя е по-ниска с повече от 5 на сто от средния размер на индивидуалните основни месечни заплати на служителите на

същата длъжност в администрацииите от същия вид, ако в административната структура няма служители на същата длъжност, по последните актуални данни за съответната длъжност.

(2) Новият размер на индивидуалната основна месечна заплата се определя до средния размер на заплатата за длъжността съгласно ал. 1, т. 1 и 2 и не може да надвишава с повече от 20 на сто предишния размер на индивидуалната основна месечна заплата на служителя.

(3) При определянето на размера на заплатата в случаите по ал. 1 се отчитат кариерното развитие и годишните оценки на изпълнението от длъжността на съответните служители за периода 2012 - 2017 г. В случаите по ал. 1, т. 2 необходимите данни се предоставят в едноседмичен срок на директора на РДГ от изпълнителния директор на ИАГ гр. София.

(4) Новият размер на индивидуалните основни месечни заплати, определени по реда на този параграф, се прилага от 1 януари 2019 г.

(5) При вземането на решението за използване на възможността за определянето на нов размер на заплатата следва да се считат кариерното развитие и годишните оценки на изпълнението на длъжността на съответните служители за периода 2012-2017 г. и се вземат предвид следните обстоятелства:

- на служители, назначени или повишени в длъжност след 1 юли 2012 г. е имало възможност да се увеличи размера на заплатата и ако не е направено е имало мотиви за това;

- заплатите на някои служители „изостават“, от средните за длъжността, т. к. са в по-високи степени на заплатата, определени по реда на НЗСДА въз основа на по-малък професионален опит;

- заплатите на някои служители „изостават“ от средните за длъжността, т. к. са получили по-ниски оценки на изпълнението на длъжността през посочения период, довели до по-нисък процент на увеличение на заплатата.

Извън горепосочените обстоятелства, чрез прилагането на настоящия параграф на директора на РДГ - Пазарджик се дава възможност да предприеме мерки, при преценка за наличие на риск от нарушаване на Закона за защита от дискриминация

(6) Разпоредбата на настоящия параграф е неприложима за служителите, които към 01.01.2019 г. ползват отпуск за бременност, раждане и осиновяване или за отглеждане на дете по чл. 163, 164, 164а и 164б от КТ, както и към тези, които към същата дата ползват отпуск или са в командировка с продължителност повече от една година. Основните заплати на тези служители ще могат да се увеличават след завръщането им от съответния отпуск или командировка на основание чл. 15, ал. 1 и чл. 16, ал. 1 от НЗСДА.

(7) Увеличението на заплатите по ал. 1 не е субективно право, а правна възможност по преценка на директора на РДГ – Пазарджик да предприеме действия за преодоляване на дисбалансите при прилагането на модела на заплащане от 2012 г., като се положат усилия да не се създават нови такива и същевременно да се спазва Законът за защита от дискриминация.

§ 3. В срок до 31.01.2019 г. директора на РДГ определя нови степени на основните месечни заплати, както следва:

а) степен 1 - на служителите, чиито основни месечни заплати са определени в досегашните степени 1 и 2;

б) степен 2 - на служителите, чиито основни месечни заплати са определени в досегашната степен 3;

в) степен 3 - на служителите, чиито основни месечни заплати са определени в досегашната степен 4;

г) степен 4 - на служителите, чиито основни месечни заплати са определени в досегашните степени 5 и 6.

§ 4. (1) Увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати на основание чл. 12 въз основа на годишните оценки на изпълнението на длъжността за 2018 г. влизат в сила от 1 януари 2019 г.

(2) През 2019 г. размерът на увеличението на индивидуалните основни месечни заплати на служителите с годишна оценка на изпълнението за 2018 г. "Изпълнението отговаря не напълно на изискванията" е 3 на сто.

§ 5. Настоящите Вътрешните правила за заплатите влизат в сила от 01.01.2019 г. и отменят Вътрешните правила за заплатите на работещите по служебни и по трудови правоотношения в РДГ – Пазарджик, утвърдени на 31.07.2012 г.

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

§ 7. Настоящите Вътрешните правила за заплатите се приемат на основание чл. 2, ал. 2, т. 2 от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация (обн. ДВ, бр. 49 от 2012 г.), чл. 22 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, чл. 23 от Наредбата за договаряне на работната заплата (приета с ПМС № 129 от 1991 г.), чл. 3 и чл. 4, ал. 1 и ал. 2 от Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация и във връзка с ПМС № 4 от 10.01.2019 г. и ПМС № 6 от 14.01.2019 г.

§ 8. Изменения и допълнения на правилата се извършват по реда на тяхното утвърждаване.

Приложение № 1
към чл. 13. ал.6

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

- 1.** Директорът на РДГ - Пазарджик определя със заповед размерите на увеличенията на основните месечни заплати по реда на чл. 12 и чл. 13 на следните служители:
 - а) заместник - директор;
 - б) финансов контрольор;
- 2.** Директорът на РДГ - Пазарджик 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:
 - 2.1.** Дирекция;
 - 3.** Увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати на директорите на дирекции е в рамките на лимита на ръководените от тях дирекции.
 - 4.** Увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати на служители в звената по т. 2 се определя, както следва:
 - 4.1.** Ръководителите на звената по т. 2 или заместник – директора изготвят предложения за увеличения, които представя за утвърждаване до Директора на Регионална дирекция по горите - Пазарджик.
 - 5.1.** След утвърждаване на предложенията по т. 4.1, се изготвят проекти на заповеди, които се представят на Директора на РДГ – Пазарджик.
 - 6.** Новите размери на индивидуалните основни месечни заплати се закръгляват с точност до (1) един лев (сумите под 0.50 лв. се закръгляват към по-ниската стойност, а над 0.50 лв. - към по-високата стойност).

Приложение № 2
към чл. 26, ал.4

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:
 - a) дирекция;
 2. Служителите, за които се определят допълнителни възнаграждения за постигнати резултати само въз основа на индивидуална оценка са:
 - a) заместник - директор;
 - b) финансов контрольор;
 3. Допълнителни възнаграждения за постигнати резултати за служителите, изпълняващи дейности по разработване, управление и изпълнение на проекти, се извършва само въз основа на индивидуална оценка.

II. Длъжностни лица, които определят оценките:

1. Оценките на звената по т. I.1. на техните ръководители и на служителите по т. I.2 се извършва от Директора на РДГ- Пазарджик.
2. Оценките на служителите в звената по т. I.1 се определят от ръководителите на съответните звена, а при липса на такъв от зам. – директора на РДГ - Пазарджик.
3. Оценките на служителите по т. I.3 се определят въз основа на одобрение/ неодобрение на извършената работа от ръководителя на проекта, а неговата оценка – от Директора на РДГ - Пазарджик или от упълномощено от него лице.

III. Степени на оценката:

1. Степените за оценяване на постигнатите резултати от административните звена по т. I.1 и от отделните служители, с изключение на служителите по т. I.3, в низходящ ред са:
 - a) оценка „Отлични резултати” – 1;
 - б) оценка „Много добри резултати” - 2;
 - в) оценка „Добри резултати” – 3;
 - г) оценка „Приемливи резултати” - 4;
 - д) оценка „Неприемливи резултати” - 5.
2. Степените за оценяване на постигнатите резултати от служителите по т. I.3 са:
 - а) оценка „Одобрение на извършената работа”;
 - б) оценка „Неодобрение на извършената работа”

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

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

а) оценка „Отлични 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 агенцията и/или обслужването на гражданите и организацията;

б) 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 спазване на определените срокове за изпълнение, като част от целите, програмите и проектите са допринесли за подобряване на дейността на агенцията и/или обслужването на гражданите и организацията;

в) оценка „Добри резултати” се поставя на звено, което е изпълнило всички цели, програми и проекти, за които отговаря с оптимално използване на ресурсите, при спазване на определените срокове за изпълнение;

г) оценка „Приемливи резултати” се поставя на звено, което е изпълнило в голяма част целите, програмите и проектите, за които отговаря с оптимално използване на ресурсите, при спазване на приоритетните срокове за изпълнение;

д) 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.

2. При определяне на оценките за съответния период на служителите, с изключение на тези по т. I. 3, се спазват следните изисквания:

а) оценка „Отлични резултати” се поставя на служител, който е изпълнил точно всички поставени задачи с най-високо качество и преди определените срокове за изпълнение;

б) оценка „Много 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 „Добри 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 „Приемливи резултати” се поставя на служител, който е изпълнил поставените задачи с приемливо качество и е спазил определените срокове за изпълнение или ако има неспазени срокове, това се дължи на независещи от него причини/обстоятелства;

д) 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.

3. Звена и служители, получили оценка „Неприемливи резултати”, както и служители по т. I.3 с оценка „Неодобрение на извършената работа”, нямат право на допълнителни възнаграждения за постигнати резултати за съответния период.

4. Допълнителните възнаграждения за постигнати резултати на служителите по т. I.3, извършващи работи по управление и/или изпълнение на проекти, финансиирани/съфинансиирани от фондове и програми на Европейския съюз се определят по изискванията за съответните проекти.

5. Директорът на РДГ - Пазарджик със заповед може да възложи на служител или екип от служители изпълнението на проекти, финансиирани от бюджета на ИАГ или РДГ - Пазарджик.

6. В заповедта по т. IV. 5 се определят:

а) наименованието на проекта;

б) целите и очакваните резултати;

в) дейностите, които трябва да бъдат изпълнени;

г) сроковете на изпълнение на дейностите;

д) ръководителят на проекта и служителите, ангажирани с дейности по проекта, както и техните задължения;

е) начинът за одобряване/неодобряване на извършените работи по проекта;

ж) размерите на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати, които могат да получат служителите, ангажирани с дейности по проекта, както и сроковете за плащане;

- 3) други специфични изисквания за изпълнение на проекта, ако има такива.
7. Директорът на РДГ - Пазарджик 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. I.2. В същата заповед Директора на РДГ - Пазарджик определя и оценките на звената по т. I.1 за съответния период.
8. Конкретният размер на сумата за допълнителните възнаграждения за постигнати резултати се изчислява според степента на оценката, съгласно т. III.1. както следва:
- 8.1 по б. „а“ – до 8 месечни възнаграждения;
 - 8.2. по б. „б“ – до 6 месечни възнаграждения;
 - 8.3. по б. „в“ – до 4 месечни възнаграждения;
 - 8.4 по б. „г“ – до 1 месечно възнаграждение;
 - по б. „д“ - не се предвижда.
9. Изчисленията на сумите за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати се извършват от служител/ и от дирекция „АПФРД“, който/ които изготвя/т проект на заповед, който се представя на Директора на РДГ - Пазарджик.
10. Изплащането на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати се извършва въз основа на заповед на Директора на РДГ- Пазарджик.
11. Допълнителните възнаграждения за постигнати резултати се финансират от бюджета на дирекцията.
12. Допълнителните възнаграждения за постигнати резултати на служителите по т. I.3, които извършват работа по управление и/или изпълнение на проекти, финансиирани/съфинансиирани от фондове и програми на Европейския съюз, се финансират от бюджета на съответния проект.

Разработили настоящите правила:

Гл. експерт „ЧР“ – Надка Тафраджиева:

Гл. счетоводител –

Заместник – директор –инж. Водев

Старши юрисконсулт – Нина Шикова:.....