

**УТВЪРЖДАВАМ:**

**СТАНИСЛАВ СТОЕНЧЕВ**

*Кмет на община Сопот*

Заповед № РД-09-119 /27.03.2025 г.

**ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА  
ЗА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА  
НА ОБЩИНСКИТЕ БЮДЖЕТНИ СТРУКТУРИ  
В ОБЩИНА СОПОТ**

(ОБЩИНСКИ БЮДЖЕТНИ СТРУКТУРИ БЕЗ ОБЩИНСКА  
АДМИНИСТРАЦИЯ)

**2025 г.**

## **I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ**

**Чл.1.** (1) Настоящите Вътрешни правила за работната заплата, изписвани по-нататък за краткост “правила”, уреждат организацията на работната заплата на работещите по трудови и приравнени на тях правоотношения в:

1. делегираните от държавата дейности – Детски ясли, Здравен кабинет детски заведения и училища, ОМП, Други дейности по отбраната, Асистентска подкрепа, Директорите на ДГ, Директор къща музей „Иван Вазов“, Директори - КСУ, ЦОП, ЦРД;

2. местните дейности – Домашен социален патронаж, Чистота, Озеленяване, Клуб на пенсионера и инвалида, Обредни зали и домове;

(2) Правилата са в съответствие с Кодекса на труда, Постановление № 67 на МС от 14.04.2010 г. за заплатите в бюджетните организации и дейности (Обн., ДВ, бр. 32 от 27.04.2010 г., в сила от 1.01.2010 г., изм., бр. 62 от 5.08.2022 г., в сила от 5.08.2022 г.), Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, Наредбата за стандартите за заплащане на труда на служителите, осъществяващи дейности по предоставяне на социални услуги, които се финансират от държавния бюджет и нормативните актове, уреждащи въпросите свързани със заплатите в бюджетните организации и дейности.

**Чл.2.** Основната цел на тези правила е чрез законосъобразна и справедлива организация на работната заплата да се мотивират служителите за ефективно изпълнение на функциите на съответните общински бюджетни структури, постигане на техните цели, целите на административните звена в тях и на служителите, както и за общо подобряване ефективността, ефикасността и икономичността от съответните дейности.

## **II. БРУТНА ЗАПЛАТА И РАЗХОДИ ЗА ПЕРСОНАЛА**

**Чл. 3.** Брутната работна заплата се състои от:

1. основна работна заплата, определена съгласно действащата нормативна уредба и прилаганата система на заплащане на труда;
2. допълнителни трудови възнаграждения, определени в Кодекса на труда, в наредбата, в друг нормативен акт или в колективен трудов договор;
3. други трудови възнаграждения, определени в нормативен акт или в индивидуалния трудов договор и невключени в т. 1 и 2.

**Чл. 4.** Индивидуалните брутни месечни заплати на работниците и служителите се определят в рамките на разходите за заплати, възнаграждения и задължителни

осигурителни вноски по бюджета на община Сопот за служителите в дейностите по чл. 1, ал. 1.

**Чл.5.** Икономията на разходите за заплати и задължителни осигурителни вноски може да се използва по реда, предвиден в закона за държавния бюджет за съответната година.

### **III. ОСНОВНА МЕСЕЧНА ЗАПЛАТА**

**Чл. 6.** (1) Минималните и максималните размери на основните месечни заплати по длъжности се определят от кмета на общината за съответна общинска бюджетна структура.

(2) Минималните размери на основните месечни заплати не могат да бъдат по-ниски от минималния месечен размер на осигурителния доход за съответната длъжност, определен с нормативен акт.

(3) За дейностите ЦОП, КСУ, Асистентска подкрепа, размера на ОМЗ се определя с Наредбата стандартите за заплащане на труда на служителите, осъществяващи дейности по предоставяне на социални услуги, които се финансират от държавния бюджет.

(4) Кметът на общината утвърждава минималните и максималните размери на основните месечни заплати за съответните общински бюджетни структури, съгласно длъжностното разписание за всяка дейност.

(5) В длъжностното разписание по ал.4 се определят конкретните длъжности при спазване на Националната класификация на професиите и длъжностите и специфични изисквания, определени с нормативен акт.

(6) Числеността на персонала в длъжностните разписания трябва да съответства на утвърдената с бюджета за календарната година численост на персонала за съответната общинска бюджетна структура.

**Чл. 7.** (1) Индивидуалните основни месечни заплати на работниците и служителите се договарят между тях и кмета на общината и се посочват в индивидуалните трудови договори, в рамките на средствата за работната заплата, установени по реда на чл. 5 и при спазване изискванията на Кодекса на труда и настоящите правила.

(2) Размерите на индивидуалните основни месечни заплати на работниците и служителите на пълно работно време не може да са по-ниски от минималния размер и по-високи от максималния размер на основната месечна заплата за длъжността, определена по реда на чл. 7, ал. 1.

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

(4) Въз основа на сключените трудови договори и допълнителните споразумения към тях, за съответните общински бюджетни структури се изготвят поименните разписания на длъжностите.

**Чл. 8.** Индивидуалните основни месечни заплати на работниците и служителите, които постъпват за първи път в съответната общинска бюджетна структура се определят до размера на средната основна месечна заплата, изчислена въз основа на минималния и максималния размер на основната месечна заплата за заеманата длъжност, определена по реда на чл. 7, ал. 1.

**Чл. 9.** Кметът на общината по изключение може да договори и определи индивидуална основна месечна заплата на служител, който постъпва за първи път в съответната общинска бюджетна структура до размера на максималната основна месечна заплата за длъжността, определена по реда на чл. 7, ал. 1.

**Чл. 10.** (1) Индивидуалната основна месечна заплата на работника или служителя може да се увеличава:

1. веднъж годишно в зависимост от начина на изпълнение на длъжността;
2. при завръщане от отпуск за бременност и раждане или за отглеждане на дете;
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 преназначаване на друга длъжност с по-висока основна 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.

**Чл. 11.** (1) Допустимите размери на увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати на работниците и служителите в зависимост от начина на изпълнението на длъжността за съответната година се определят от кмета на общината.

(2) Размерите на увеличението по ал. 1 се предлагат от ръководителите на общинските бюджетни структури с мотивиран писмен доклад до кмета на общината.

**Чл. 12.** (1) Размерите на индивидуалните основни месечни заплати в случаите по чл. 10, ал. 1, т. 2 могат да се увеличават при спазване изискванията на Закона за защита от дискриминация.

(2) Размерите на индивидуалните основни месечни заплати в случаите по чл. 10, ал. 1, т. 3 и 4 може да се увеличават до 5 на сто.

**Чл.13.** Размерът на индивидуалната основна месечна заплата на работник или служител, преназначен на длъжност, за която е определен по-висок минимален и максимален размер на основната месечна заплата, може да бъде увеличаван въз основа на мотивирано писмено предложение на ръководителя на съответната общинска бюджетна структура.

**Чл. 14.**(1)Увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати се извършват със заповед на кмета на общината, издадена в тримесечен срок след настъпване на обстоятелство/а, даващо/и възможност за извършване на увеличението.

(2)Сумата от икономии във фонд „Работна заплата“ се изплаща пропорционално на отработеното време през годината.

#### **IV. ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ**

**Чл. 15.** Допълнителните възнаграждения, които могат да получават работниците и служителите в общинските бюджетни структури са:

1. допълнителни възнаграждения с постоянен характер;
2. допълнителни възнаграждения с непостоянен характер;

**Чл. 16.** Допълнителните възнаграждения с постоянен характер са:

1. допълнително месечно възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит;
2. други допълнителни възнаграждения с постоянен характер, определени с нормативен акт, колективен и/или индивидуален трудов договор, които се изплащат постоянно заедно с полагащото се за съответния период основно възнаграждение и са в зависимост единствено от отработеното време.

**Чл. 17.** (1) Допълнителното месечно възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит се определя в процент от основната месечна заплата,

определена с индивидуалния трудов договор, за всяка година придобит трудов стаж и професионален опит, както следва:

1. за работниците и служителите в общинските дейности: делегираните от държавата дейности и местните дейности - 1 %;

2. за работниците и служителите в дейностите: по НП „ОСПОЗ”, ЗНЗ и др. програми– 0,6%;

(2) За придобит трудов стаж и професионален опит се зачита стажът, признат по реда на Кодекса на труда за времето, през което работникът или служителят е работил и продължава да работи в съответната общинска бюджетна структура, в т.ч. на различни работни места и длъжности.

(3) При определяне размера на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит се отчита и трудовия стаж на работника или служителя, придобит в друго предприятие по смисъла на § 1, т. 2 от допълнителните разпоредби на Кодекса на труда на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия.

(4) Сходният характер на работата, длъжността или професията по смисъла на ал. 3 се зачита, при условие, че областите на дейност, преките задължения и отговорностите кореспондират с тези, определени в длъжностната характеристика на заеманата длъжност.

(5) Периодът на изменение на допълнителното възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит е една година.

(6) Всички останали условия за получаване на допълнително възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит са тези, определени в чл. 12 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата.

Чл. 19. Допълнителното възнаграждение при заместване на отсъстващ служител или при изпълнение на функциите на незаета длъжност се определя в размер и по реда, посочени в чл. 259 от Кодекса на труда, на база отработени дни за календарен месец.

**Чл. 18.** Положеният нощен труд се заплаща с увеличение, уговорено от страните по трудовото правоотношение, но не по-малко от размерите, определени от чл. 8 от Наредбата.

**Чл. 19. (1)** За положения извънреден труд се заплаща увеличение в минималните размери по реда на чл. 262 от Кодекса на труда. Увеличението се изчислява на базата на основната заплата и допълнителните трудови възнаграждения с

постоянен характер на работника или служителя по индивидуалния трудов договор.

(2) За работниците и служителите, които полагат труд по график се начислява и изплаща възнаграждение за положен труд за фактически отработените часове през празничните дни, въз основа на представена присъствена форма от отговорните лица на база изготвен график за дежурствата на служителите в дейност „Отбрана и сигурност“.

**Чл. 20.** (1) За извънреден труд, положен в работни дни от работници и служители с ненормиран работен ден, не се заплаща допълнително трудово възнаграждение.

(2) За извънреден труд, положен от работници и служители с ненормиран работен ден през дните на седмичната почивка и през дните на официалните празници, се заплаща трудово възнаграждение в размерите по чл. 262, ал. 1, т. 2 и 3.

**Чл.21.**(1) Работниците и служителите могат да получават допълнително възнаграждение за постигнати резултати, което е с непостоянен характер и се определя за точно и в срок изпълнение на поставените задачи, проявена полезна инициативност, доказан принос за подобряване на съответните дейности, доказан принос за защита на населението и отстраняване на последствия от бедствия, аварии и катастрофи.

(2) Общият размер и момента на изплащане на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати на съответната общинска бюджетна структура се определя от кмета на общината.

(3) Размерът на допълнителното възнаграждение за постигнати резултати, което може да получи работник или служител, не може да надвишава 80 на сто от начислената му за предходния месец брутна месечна заплата.

Сумата от икономии във фонд „Работна заплата“, да се изплаща пропорционално на отработеното време през годината.

(4) Индивидуалните размери на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати се предлагат от ръководителите на съответните общински бюджетни структури с мотивиран писмен доклад, а кмета на общината ги утвърждава със заповед.

**Чл.22.** Средствата за социално-битово и културно обслужване на служителите в Община Сопот се определят в размер до 3 (три) на сто от разходите за заплати на лицата, назначени по трудови правоотношения в дейност „Общинска

администрация“, а се разходват през годината след решение на Общото събрание на служителите в Община Сопот, съгласно чл. 293 от Кодекса на труда.

## **V. ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА ПОЛАГАЩИТЕ СЕ БРУТНИ И НЕТНИ МЕСЕЧНИ ЗАПЛАТИ**

**Чл.23.** (1) Разходите за заплати по ал. 1 за съответния месец се извършват до утвърдения от общинския съвет размер.

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

**Чл. 24.** Изчисляването на полагащите се брутни заплати на работниците и служителите за съответния месец се извършва от Главен специалист - счетоводител РЗ в дирекция „Обща администрация“, въз основа на подадена информация от определените длъжностни лица, под контрола на Главния счетоводител.

## **VI. РЕД, НАЧИН И СРОКОВЕ ЗА ИЗПЛАЩАНЕ НА НЕТНИТЕ ЗАПЛАТИ**

**Чл. 25.** Нетните заплати се изплащат по банкови сметки на работниците и служителите, без ограничение за банката.

**Чл. 26.** (1) Нетната заплата се изплаща до 10-то число на месеца, следващ предходния месец.

(2) От полагаща се нетна заплата на работника или 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 работник и 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.

## **ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

**§ 1.** Настоящите Вътрешните правила за работната заплата на общинските бюджетни структури в община Сопот са утвърдени със Заповед на Кмета на община Сопот, влизат в сила от 01.04.2025 г. и отменят Вътрешните правила за работната заплата на общинските бюджетни структури в община Сопот, утвърдени със Заповед № РД-09-457/31.07.2012 г.

§ 2. Настоящите Вътрешните правила за работната заплата да се доведат до знанието на всички служители в общинските дейности.

§ 3. За неуредените в тези Вътрешни правила за работната заплата въпроси се прилагат разпоредбите на действащата нормативна уредба.

§ 4. Настоящите Вътрешните правила за работната заплата се приемат на основание чл. 22 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (Обн. ДВ. бр. 9 от 2007 г., изм., бр. 66 от 24.07.2020 г., в сила от 1.01.2021 г.),