

# Закон за изменение и допълнение на Закона за държавния служител

## Информация

**Откриване / Приключване:** 01.02.2016 г. - 19.02.2016 г. Неактивна

**Номер на консултация:** #1899-K

**Област на политика:** Държавна администрация

**Тип консултация:** Закон

**Вносител:** Министерски съвет и неговата администрация

**Тип носител:** Национално

---

Проектът на Закон за изменение и допълнение на Закона за държавния служител (ЗДСл) е изготвен с оглед привеждането на закона в съответствие с действащата стратегическа рамка – Стратегията за развитие на държавната администрация 2014-2020 г. (СРДА 2014-2020 г.) и Пътната карта за изпълнението ѝ, изготвена по препоръка на Европейската комисия.

По-важните промени, съдържащи се в законопроекта са насочени към: подобряване на обективността и качеството на подбора, както при постъпване на държавна служба – чрез въвеждането на централизиран и децентрализиран етап на конкурса, така и при повишаване за първи път на ръководна длъжност – чрез провеждане на тестове, както и към разширяване на обхвата на провеждания вътрешен подбор; ограничаване на назначенията без конкурс – по заместване и при непълно работно време; развитие на мобилността; развитие на механизми за осигуряване на приемственост, за развитие на гъвкави условия на труд, за привличане и задържане в администрацията на квалифицирани млади хора.

Предвидени са и други промени, насочени към усъвършенстване на правната рамка на държавната служба.

Добавено на 31 март 2016 г.: проектът на Закон за изменение и допълнение на Закона за държавния служител е внесен за разглеждане от Народното събрание.

Линк към страницата с информация за законопроекта.

## Отговорна институция

**Отговорна институция**

## Министерски съвет и неговата администрация

Адрес: София, бул. "Княз Александър Дондуков " № 1

Електронна поща: [gis@government.bg](mailto:gis@government.bg)

### Начини на предоставяне на предложения и становища

- Портала за обществени консултации (изисква се регистрация чрез имейл);
- Електронна поща на посочените адреси;
- Системата за сигурно електронно връчване <https://edelivery.egov.bg/> (изисква се квалифициран електронен подпис или ПИК на НОИ);
- Официалния адрес за кореспонденция.

### Полезни връзки

Съвет за административната реформа - <https://strategy.asapbg.com/bg/advisory-boards/203/view>

### Документи

#### Пакет основни документи:

[Консолидирана версия на Закона за държавния служител - вер. 1.0 | 01.02.2016](#)

[Частична оценка на въздействието - вер. 1.0 | 01.02.2016](#)

[Мотиви - вер. 1.0 | 03.02.2016](#)

[Закон за изменение и допълнение на Закона за държавния служител - вер. 1.0 | 03.02.2016](#)

[Справка за отразяване на предложенията от проведените обществени консултации - вер. 1.0 | 31.03.2016](#)

[Решение № 186 на Министерския съвет от 21 март 2016 г. за одобряване проект на Закон за изменение и допълнение на Закона за държавния служител - вер. 1.0 | 31.03.2016](#)

---

#### Консултационен документ:

---

#### Справка становища:

---

## Коментари

[Коментари \(pdf\)](#)

[Коментари \(csv\)](#)

**Автор:** The Boss (19.02.2016 19:30)

Административният секретар на МВР

Чл.2, ал. 4 предвижда определени функции на главния секретар и съответните на него длъжности в Министерството на външните работи и общините. Не е посочен обаче административният секретар на МВР, на който е възложена ролята на типичният главен секретар в държавната администрация.

Дали не е уместно да се предвидят разпоредби в тази посока?

**Автор:** Anne-Marie Andersen (19.02.2016 09:45)

Конкурсна процедура, уведомяване на кандидатите и публикуване на обява за конкурс

1. Кандидатите в конкурсните процедури следва да бъдат уведомявани от комисията на своя имейл за всеки един от етапите (дали са допуснати по документи, кога ще се проведе интервюто, какво е класирането и т.н), тъй като това е нормална практика в частния сектор, а в държавната администрация неясно по какви причини не се прави. Окачването на съобщения по табла незнайно къде и публикуването само на интернет страницата на съответната администрация не е достатъчно.

2. Ако администрацията е заинтересована да подбере най-добрите кандидати би трябвало да се стреми да уведоми потенциалните такива по всички възможни канали. В момента никой, който не се интересува строго конкретно от работа в администрацията няма да се сети да отвори страницата на определено министерство или Административния регистър, за да види там обявите за конкурси. Редно е такива обяви да се качват и в сайтовете за търсене на работа, за да могат и хора, които не са мислели за държавната администрация като евентуален работодател да се информират и да кандидатстват.

Крайно време е човешките ресурси в администрацията да вземат от опита на частния сектор и да се размърдат малко :-)

**Автор:** iglika miteva (18.02.2016 21:55)

Валери Господинов

6. ??????????? ?? ????????????????? ??????? ??? ?? ??? ?????????????? (????? ?????????? ?? ??? ?? ??????? ??? ?? ? ?????????? ?? ?????????? ?????????? ? ??????)  
???? ??????? ??? ?? ??????? ??????????





**Автор:** iglika miteva (18.02.2016 21:47)

## държавен служител

<http://komentator.bg/obshtestvena-konsultatsiya-posvetena-na-razvitiето-na-darzhavnata-sluzhba/>

Въпроси и отговори:

1. Въпрос: Защо е важно да се подобри качеството на държавната служба?

Отговор: Качеството на държавната служба е важно, защото тя е основата на държавата. Ако държавната служба не работи добре, това ще повлияе негативно на икономиката, социалната справедливост и общото благосъстояние на гражданите.

2. Въпрос: Какви са основните предизвикателства за подобряване на качеството на държавната служба?

Отговор: Основните предизвикателства са: липса на прозрачност, корупция, ниска квалификация на служителите, бавно вземане на решенията и липса на ефективни механизми за контрол и отчитане.

3. Въпрос: Какви мерки могат да се предприемат за подобряване на качеството на държавната служба?

Отговор: Мерките, които могат да се предприемат, са: въвеждане на прозрачни процедури за вземане на решенията, борба с корупцията, повишаване на квалификацията на служителите, оптимизиране на процесите и внедряване на ефективни механизми за контрол и отчитане.

4. Въпрос: Каква е ролята на гражданите в подобряването на качеството на държавната служба?

Отговор: Гражданите могат да играят ролята на наблюдатели и да оказват натиск върху държавните институции за подобряване на качеството на държавната служба.

5. Въпрос: Каква е ролята на медиите в подобряването на качеството на държавната служба?

Отговор: Медиите могат да играят ролята на наблюдатели и да оказват натиск върху държавните институции за подобряване на качеството на държавната служба.

6. Въпрос: Каква е ролята на неправителствените организации в подобряването на качеството на държавната служба?

Отговор: Неправителствените организации могат да играят ролята на наблюдатели и да оказват натиск върху държавните институции за подобряване на качеството на държавната служба.

7. Въпрос: Каква е ролята на международните организации в подобряването на качеството на държавната служба?

Отговор: Международните организации могат да играят ролята на наблюдатели и да оказват натиск върху държавните институции за подобряване на качеството на държавната служба.

8. Въпрос: Каква е ролята на държавните институции в подобряването на качеството на държавната служба?

Отговор: Държавните институции могат да играят ролята на наблюдатели и да оказват натиск върху държавните институции за подобряване на качеството на държавната служба.

9. Въпрос: Каква е ролята на гражданите в подобряването на качеството на държавната служба?

Отговор: Гражданите могат да играят ролята на наблюдатели и да оказват натиск върху държавните институции за подобряване на качеството на държавната служба.

10. Въпрос: Каква е ролята на медиите в подобряването на качеството на държавната служба?

Отговор: Медиите могат да играят ролята на наблюдатели и да оказват натиск върху държавните институции за подобряване на качеството на държавната служба.

11. Въпрос: Каква е ролята на неправителствените организации в подобряването на качеството на държавната служба?

Отговор: Неправителствените организации могат да играят ролята на наблюдатели и да оказват натиск върху държавните институции за подобряване на качеството на държавната служба.

12. Въпрос: Каква е ролята на международните организации в подобряването на качеството на държавната служба?

**Автор:** iglika miteva (18.02.2016 21:44)

Резултати от проведена консултация на Платформата за обществени консултации

26.01.2016 г. „Икономически вестник“

3

<http://komentator.bg/obshtestvena-konsultatsiya-posvetena-na-razvitiето-na-darzhavnata-sluzhba/>

**Автор:** stoppingby (18.02.2016 20:03)

Коментар за споделяне на длъжности

Относно чл. 84а, ал. 4:

Подкрепям споделеното изпълнение на длъжности, но изключването на ръководните длъжности не е приемливо.

Съдържанието на дефиницията за ключова длъжност в ДР предполага, че част от ключовите длъжности са с ръководни функции. Точно за някои ръководни длъжности има най-голяма нужда от приемственост, но трябва ясно да се определи кой е приемникът и да се уреди въпросът с отговорността.

**Автор:** Мария Христова (18.02.2016 07:35)

Противоречие

Чл.19, ал.6, т. 1 от З-на за администрацията е в пълно противоречие на предложения § 35, ал.2 от ЗИД на ЗДСл.

**Автор:** DESISLAVA NIKOLOVA (16.02.2016 11:58)

ПРЕДЛАГАМ:

В чл.58 от ЗДСл да се добави нова ал.3 с текст, аналогичен на чл.175, ал.2 от КТ, което дава възможност на държавния служител да прекъсва ползването на платения годишен отпуск по собствено желание. Текста би могъл да бъде: "Извън случаите по предходните алинеи, отпускът на работниците и служителите може да

бъде прекъсван по взаимно съгласие на страните, изразено писмено."

В чл.84а, ал.4, споделеното изпълнение на длъжност не се прилага за ръководни длъжности. Чл.84а, ал.2 ни препраща към чл.82, ал.3 - заемане на ключова длъжност. Определението за ключова длъжност в ДР на ЗДСл не изключва ръководните длъжности. Според мен има противоречие.

**Автор:** DESISLAVA NIKOLOVA (16.02.2016 11:39)

## МНЕНИЕ

Съгласна съм с мненията и предложенията на всички коментари направени до момента. Поздравявам хората, стоящи зад написаното за тяхното професионално отношение, компетентност и гражданска позиция. За съжаление мислещите хора са малко, повечето коментират в пространството, а не сега, когато е момента да се направи предложение.

Част от направените от мен предложения в предходната версия на изменение на ЗДСл са направени сега. Благодаря, за това, че мнението ни е чуто.

Харесвам промените в чл.10а, ал.2, чл.10д, ал.10, чл.13, чл.13а, чл.57 и в чл.90 от ЗДСл.

По отношение на заплащането, предлагам минималната заплата за държавен служител да не е равна на минималната работна заплата за страната. Разликата трябва да бъде поне с 50,00лв. в полза на администрацията. Аргументите за това са:

-държавния служител заема длъжността с конкурс ( двуетапен конкурс);

-мотивираност на служителите;

-йерархичност в заплащането, съобразено с отговорностите на служителите (в момента изпълнители -чистач, шофьор, технически изпълнител и т.н. и инспектор/младши експерт са на индивидуална работна заплата от 420,00лв.);

-отношение на уважение от страна на държавата към хората с образование, доказани качества и отговорности.

**Автор:** Николай Бизев (10.02.2016 13:10)

3 пъти за щастие!

Законът предвижда кандидатите за държавната работа да се явяват на конкурс най-много 2 пъти в годината (В чл. 10д)

В университета пускат по три пъти - 1 път на реалния изпит, 1 път на поправителния и 1 път на ликвидационната сесия. Защо да ограничаваме кандидатите да идват на конкурси, при положение, че така зададените текстове ще наложат организиране на процедури всяка седмица?



**Автор:** СТЕЛА НАНЧЕВА (09.02.2016 20:25)

## ДИСКРИМИНАЦИЯ В ЗАПЛАЩАНЕТО

Въведената нова система за заплащане в държавната администрация от 2012 г. е дискриминация по отношение на служителите. Консолидираната заплата, в която беше вкаран натрупания професионален опит, само за 4 години доведе редица служители с 20 годишен опит на нивото на минималната РЗ от 420 лева. Пример: при мин.РЗ през 2012 г. от 290 лв., ако служителят е получавал 350 лв. основна РЗ плюс 20% за клас или общо 420 лева, то през 2016 г. със опит от 24 г., той отново получава забележителните бруто 420 лева, т.е. минималната РЗ. Така че, ако през 2012 г. той е получавал брутно трудово възнаграждение с 45% над мин. РЗ, то през 2016 г. той вече с минималната. Какво ще очаквате от този служител, къде е мотивацията му да работи по-добре, професионално и отговорно ? Истината е за 4 години в повечето администрации заплатите не са пораснали дори с 1%, ДМС - няма !

**Автор:** ivan (05.02.2016 22:13)

Промени в ЗДСл

1. Предлагам в чл. 7, ал. 6 да бъде добавена и "**сексуална ориентация**".
2. Как ще се гарантира чл. 8, ал. 3 от Закона за държавния служител, че всеки новопостъпил служител, трябва да попълни декларация за обстоятелствата на чл. 7, ал. 2. Достоверността няма как да се проверява. Според мен трябва да се измисли сподоб служителите по управление на човешките ресурси да имат правото да проверяват служителите в търговския регистър. Всеки може да се подпише, че няма фирма, няма близки роднини и това няма как се докаже.

**Автор:** ivan (04.02.2016 21:14)

Допълнение към получаване на допълнително възнаграждение за прослужено време

Тук не би трябвало да има против, защото е дискриминация спрямо други министерства, които получават 2% за прослужено време. Искам да попитам тези които предлагат частична промяна на ЗДСл, защо не помислят и за увеличаване на заплатите. Кой държавни служители са по добри от други държавни служители. Вместо да улеснявате работат на служителите, Вие измисляте нови и нови неща, а за увеличаване на заплатите не се говори никъде. Минималната работна заплата стана 420 лв, а някои служители получават толкова. Къде е равенството и в крайна сметка докога ще мълчите? От 2012 година не са мръднали заплатите - помислете и ако Ви е съвестно гласувайте така направения Закон...

**Автор:** Василка Манчева - Станкова (04.02.2016 14:13)

допълнително възнаграждение за прослужено време

Темата за допълнителното възнаграждение за прослужето време е много актуална, има мнения за и против. Реалността е, че в момента съществува неравнопоставеност между държавните служители - работещите в силовите министерства продължават да получават допълнителни възнаграждения за стаж и професионален опит, а останалите не. Целите, които си поставя закона, за задържане на квалифицираните хора в администрацията няма да бъдат постигнати без да се преразгледа системата на заплащане на труда. Минималната работна заплата за страната нараства всяка година, а възнагражденията на държавните служители не са мръднали от 2012г., след последните необмислени промени.

**Автор:** ivan (03.02.2016 19:34)

Предложение за промени!

1. В първия проект на ЗДСл бях предложил да бъде добавен един текст в чл. 67, ал. 7, а именно нова т. 6 "**допълнително възнаграждение за прослужено време**", който сега виждам, че не е добавен или по точно не е съобразен с моето предложение. **Защо?** С промените от 2012г. цялото прослужено време на служителите го вмъкнахте в заплатите на държавните служители. От тогава заплатите **не са увеличавани изобщо**, въпреки че в Наредбата за заплатите на държавните служители е заложено, в кои случаи МОЖЕ да се увеличава, но това не се прилага изобщо от Ръководителите. Защо, след като беше внесено в Народното събрание да бъде добавен този текст, не е съобразен изобщо. Каква е причината и изобщо мисли ли се по въпроса за увеличаване на заплатите на ДЪРЖАВНИТЕ СЛУЖИТЕЛИ. Ето защо моля, отново да бъде преразгледан този чл. 67, като бъде добавена нова **точка 6: "допълнително възнаграждение за прослужено време"**.

2. В чл. 168, ал. 1 от Кодекса на труда е заложено при майки с 2 деца да ползват допълнителен отпуск от 2 дни. Защо в ЗДСл това не е заложено. Това е дискриминация спрямо служителите по служебно правоотношение. **Затова предлагам да бъде премахнат текстът заложен в чл. 67, ал. 7 и да бъде заложен текстът както е в чл. 168 от Кодекса на труда.**

**Автор:** Василка Манчева - Станкова (03.02.2016 14:42)

чл. 84 Заместване

Текстът на чл.84, ал.4 е неясен. С първото изречение се предвижда, че за първите 30 дни на заместване не се дължи възнаграждение. С второто изречение се регламентира, че когато отсъствието е над 30 работни дни се определя допълнителна заплата. За кой период е тази заплата - за целия период на заместване или извън първите 30 дни? Освен това се говори веднъж за 30 дни,

втори път за 30 работни дни, които по правило са различни периоди от време. Не е ясен размера на допълнителната заплата 50 % от заплатана на отсъстващия или от минималния размер за длъжността.

**Автор:** Борислав Николов (02.02.2016 22:23)

ВЪПРОСИ?

Защо в чл. 106, ал. 1, т. 6 се заличава текста "при наличието на условията" на чл. 68 от КСО'?

Това не е ли дискриминация, при положение, че на служителите в силовите ведомства от 15.08.2015 г. КСО дава възможност да се пенсионират и да продължат да работят на същите длъжности?

Тази редакция не цели ли работодателят да държи в подчинение тези служители?

## История

**Начало на обществената консултация - 01.02.2016**

**Приключване на консултацията - 19.02.2016**

**Справка за получените предложения**

Справка или съобщение.

**Окончателен акт на Министерския съвет**

---