



Проект на Постановление на Министерския съвет за изменение и допълнение на Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация

[линк към консултацията](#)

Информация

Откриване / Приключване: 27.11.2018 г. - 27.12.2018 г. Неактивна

Номер на консултация: #3856-K

Област на политика: Архив - Държавна администрация

Тип консултация: Акт на Министерския съвет

Вносител: Министерски съвет и неговата администрация

Тип носител: Национално

През 2012 г. в държавната администрация беше въведен нов модел на заплащане, чийто основен принцип е „заплащане според изпълнението“ – всеки служител да получава възнаграждение, съответстващо на постигнатите от него резултати и на проявените знания, умения и качества в работата. Изминалият период дава перспектива за анализ и открий някои проблеми, които се дължат не на недостатъци в принципите и логиката на модела, а предимно на неправилното му прилагане, както и на субективни предпоставки. С цел преодоляване на тези проблеми се предлагат изменения в Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация. Основните от тях са:- промяна на матрицата на заплатите;- изменение в правилата за определяне на индивидуалните заплати на служители, които постъпват за първи път в съответната административна структура;- прецизиране на условията и реда за увеличаване на заплатите на основанията, регламентирани в Закона за държавния служител. Очакваните резултати от прилагането на предложените изменения са насочени към:- преодоляването на деформации в съотношенията между минималните основни месечни заплати за длъжностите, в резултат от очакваното увеличение на минималната месечна заплата за страната;- правилно прилагане на принципа „заплащане според изпълнението“ и възможност за коригиране на нелогични различия в индивидуалните основни месечни заплати, което ще доведе до намаляване на диспропорциите в заплащането на служители от една и съща администрация;- по-добри възможности за привличане в държавната администрация на компетентни и мотивирани служители, включително млади хора;-

реално използване на увеличения размер на разходите за персонал (10% от началото на 2019 година) за увеличаване на индивидуалните основни месечни заплати на служителите в държавната администрация, въз основа на заеманата длъжност и оценките на изпълнението;- значително ограничаване на случаите на неравнопоставено положение на служителки, завръщащи се от отпуск по майчинство.

Отговорна институция

Отговорна институция

Министерски съвет и неговата администрация

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

Електронна поща: 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://www.strategy.bg/bg/advisory-boards/203/view>

Документи

Пакет основни документи:

[Проект на ПМС - вер. 1.0 | 27.11.2018](#)

[Частична предварителна оценка на въздействието - вер. 1.0 | 27.11.2018](#)

[Доклад - вер. 1.0 | 27.11.2018](#)

[Становище на дирекция „Модернизация на администрацията“ - вер. 1.0 | 27.11.2018](#)

[Справка за постъпили предложения - вер. 1.0 | 16.03.2021](#)

Консултационен документ:

разходите по програмите. При тези обстоятелства, съответният служител ще бъде дискриминиран и поставен в неравностойно положение, тъй като възнаграждението му ще зависи от това, дали разходите за него ще бъдат възстановени или не от Оперативната програма в бюджета на ведомството, изпълняващо проекта.

Предлагам ал. 2 на чл. 25а да се редактира, като се конкретизира, че разпоредбата се отнася само за случаите, в които разходите за допълнителните възнаграждения се възстановяват по Оперативните програми на ЕСИФ.

Предлагам да се създаде нова алинея 3 или нов член, където да се регламентира по какъв начин ще се определят размерите на въпросните допълнителни възнаграждения, условията и редът за получаването им, когато по бюджета на проекта не са предвидени/включени/одобрени такъв вид разходи и те ще бъдат за сметка на бюджета на ведомството.

Мотивите за горните две предложения са свързани със:

- осигуряване на равни условия и заплащане за положения труд на служителите, независимо от източника на средства за покриване на разходите за допълнителните възнагражденията, свързани с изпълнението на дейности по разработване, изпълнение и управление на проекти.
- недопускане на дискриминация на служителите за случаите, в които разходите за тези допълнителни възнаграждения са за сметка на бюджета на съответното ведомство.
- гарантиране на качествено и отговорно изпълнение и управление на проектите и ефективно разходване на бюджетни средства, в т.ч. средства от бюджета на ЕС.

Автор: Калоян Веселинов (24.12.2018 16:54)

Социални работници и наредбата

Съгласен съм с предложението на Мирослав78 и допълвам да се помисли за промяна на класификатора за длъжността социален работник в АСП от служители по трудово правоотношение и средно образование да стане минимум бакалавърска степен и служебно правоотношение. Или да ни върнат класа труд който отпадна - защото нито сме държавна администрация нито сме държавни служители а нещо средно където никъде го няма

Автор: Карамфил Орловски (14.12.2018 17:00)

Мнение по предлаганите промени

Трябва да се промени изцяло модела на заплащане в държавната администрация. Размерът на заплащане следва да зависи от функциите на административното звено като се отчита и корупционния риск и приноса на звеното за осъществяване на функциите на държавния орган. Например, администрациите които извършват контролни функции и чиито функции имат съществено значение за правилното, целесъобразно и ефективно осъществяване на държавната власт по правило са

второстепенни разпоредители на ниво агенции и възнагражденията им са значително по-ниски от тези на ниво министерства, а в същото време в министерствата е пълно с ненужни или длъжности, които са с малък или несъществен принос в дейността на държавното управление. Не случайно, в редица агенции трудно се намират и задържат кадри с оглед ниските заплати, съчетано с нелеката работа, поради което начина на формиране на заплащането в администрацията трябва да зависи от естеството на работа, корупционния риск, приноса които има съответното звено за дейността на държавния орган, а не с нивото на администрацията. Към момента има фрапиращи разлики в заплащането както между различните администрации, така и в самите административни структури вътре в администрацията. Според мен данните от получаваните възнаграждения следва да се анализират от звено, дали ще е в МФ, САР или в МС, което да предварително да одобрява и насочва увеличенията на възнагражденията, за да се постигне сравнително уравнивяване на възнагражденията. Предлаганите изменения няма да променят нещата - с благословия ще се ползват само "избрани" служители, без особен ефект върху служителите като цяло.

Автор: Диана Георгиева (13.12.2018 17:03)

Длъжностни нива на заплатите

Във връзка с &2, ал. 1, т.1 от Проекта на постановление на наредбата за заплатите, следва да се има в предвид, че в администрациите с териториални структури в страната и Централно управление, различните длъжности са в различни длъжностни нива / пример директор ЦУ Ръководно ниво 5А, директор в териториални структури Ръководно ниво 6А/ и това ще изкриви информацията по отношение на изчисляване на нивата на заплатите. Считаю, че е редно да се разпише текста "на служителите на същата длъжност в едно и също длъжностно ниво".

Автор: Божидар Костадинов (12.12.2018 13:21)

Предложения

1. Да се добави текст в Наредбата, който да регламентира по-голям процент на увеличение на заплатите ако по някаква причина в предходната година заплатите на служителите не са повишавани.
2. Служителите по трудови правоотношения да бъдат извадени от обхвата на Наредбата и да им бъде възстановена добавката "клас прослужено време".

Автор: МИРОСЛАВ ГАНЧЕВ (10.12.2018 23:17)

Нарастваща разлика в заплащането на доктор, магистър, бакалавър, среднист трябва да има.

Съгласен съм с изложеното от chipovnik за определяне на минимални прагове във връзка с квалификацията на един служител. Трябва да има разлика в заплащането между един среднист, бакалавър, магистър, лица с ОНС "Доктор" и доктор на науките. Тази разлика трябва да е нарастваща. Това е не само

препоръчително, но и желателно за повишаването нивото на обслужване в държавната администрация. Друго си е да те обслужва доктор на науките, а друго лице с бакалавър или среднист. За лицата с ОНС "Доктор" просто няма такова заплащане в администрацията, а има само в съдебната система, МВР и други институции. Желателно е да се помисли по този въпрос. Хората не са учили и не са писали дисертации напразно и най-малкото са показали характер, методичност и последователност в действията си. Да не се изненадат, ако някои лица с докторски степени напуснат, влеят се в корпоративния свят или почнат преподавателска работа в някой университет за по-спокойни дни.

Автор: СС КТ Подкрепа (10.12.2018 16:24)

Предложения за промяна на Проекта

Предложения за промяна на Проект на Постановление на Министерския съвет за изменение и допълнение на Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация:

1. Посочените в Приложение 1 към чл. 3, ал. 2 стойности на минимални и максимални размери по нива и степени трябва да бъдат обвързани с някакъв икономически показател – МРЗ за страната, средна заплата в държавната администрация и др.

Например: Приложение 1 към чл. 3, ал. 2 „Таблица с коефициенти* за определяне на минималните и максималните размери на основните месечни заплати по нива и степени“ (извадка)

Нива на основните месечни заплати	Длъжностни нива по КДА	Коефициенти за определяне на основни месечни заплати по нива и степени Наименование на длъжностните нива по КДА								
			1		2		3		4	
			минимален	максимален	минимален	максимален	минимален	максимален	минимален	максимален
27	13	Ниво сътрудник	1.01	1.61	1.02	1.79	1.03	2.05	1.04	2.23
28	14	Ниво изпълнител	1.00	1.52	1.01	1.70	1.02	1.88	1.03	2.14

* **Размер на основната месечна заплата = коефициент * МРЗ, лв**

2. Да отпадне пожелателният характер на промените в чл. 12, ал. 2, като „... до“ се замени с интервал „ ... от ... до“, а в преходните и заключителни разпоредби §2 (1) „ ... може еднократно да определи“, да се замени със „ ...следва еднократно да определи“.
3. Рангът в държавната администрация, който би следвало да замени изгубения от държавните служители клас за прослужено време като награда за лоялност и опит в определена администрация, в момента по никакъв начин не е обвързан с нивото на основното възнаграждение. А би следвало всяко повишение в ранг да води до повишение на основното възнаграждение.
4. Необходима е актуализация на смешните суми от чл. 20 и чл. 23.

Автор: Ивелин Димитров (10.12.2018 15:28)

Осигурете финансиране и равнопоставеност!!!

Напълно подкрепям мнението на потребителя "vesi" - неравнопоставеността е безумна и предлаганите промени ще я затвърдят, дори и да са разумни сами по себе си!!! Как е възможно да съществуват прагове за едно ниво например 6Б, в рамките на една степен, от минимум 680 до максимум 2200 лева?!! За кадри от различни планети ли говорим? Нали искаме силна, компетентна, модерна, мотивирана администрация навсякъде?!! И въобще какво означава минимум 680 лева за длъжностите от ниво 6Б - Директор на дирекция в община и в район, Главен архитект в общинска администрация с население до 50 000, Началник на сектор в Националната агенция за приходите и в Агенция „Митници“, Началник на митнически пункт II ниво, Началник на митническо бюро, Началник на сектор в Националния осигурителен институт и в Националната здравноосигурителна каса, Началник на сектор в Държавен фонд „Земеделие“??? Означава, дами и господа, двоен аршин и разслоение - за една и съща длъжност в две различни общини - едната богатата, с възможност за дофинансиране, а другата бедна, без такава възможност, служителите могат да получат в пъти различно възнаграждение -даже можем да разширим примера - директор на дирекция в богатата община с 10 подчинени може да получи 2000 лева, а аналогът му в една бедна община, но с 30 подчинени, да получи 700 лева????!! Та ние назначаваме младежи по програма "Старт в кариерата" на 650 лева?!? Толкова за ножицата - 1 живее с 500 лева, друг с 5000.....

КОГА държавата ще осигури адекватно финансиране за заплати на служителите в общинските администрации? Каква част от администрацията да извадим на местна издръжка, та да осигурим нормално заплащане на всички - 50-60%??? Ами ако ще е така, поне го регламентирайте законово!!! Ами ако общинският съвет не е съгласен?!?!

Работя в една средно голяма община в България(ще се изненадате, като разберете, че след като извадим областните центрове от статистиката, общините в България са в огромната си част с около 5000-15000 жители), в която като махнем от 65 позиции по щат кметовете и още 5-6 човека ръководни кадри, останалите 50-ина служители са на 576 лева основна заплата(10-ина на 4 часа и 280 лева заплата)?!! Какъв

модернизъм, каква електронизация и въобще как си представяте една такава местна администрация, натоварена междувпрочем с компетентности по стотици нормативни актове и явяваща се(поне би трябвало) основен двигател на местното развитие във всичките му аспекти!!! КАКВИ АТЕСТАЦИИ, след като и за петима да работиш, шефът ти обяснява, че е изчерпана държавната субсидия, а общинският съвет е решил години наред да го играе опозиция и не позволява дофинансиране? **И въобще, как бе колеги, я докарахме дотам, че масово общините да си дофинансират заплатите с по 30-50-70%?!?!** Що за държавна политика е това и как се вписва в идеята за устойчиво развитие?

Извинявам се за многото риторични въпроси, но съм свидетел на това т. нар. "обезкървяване" на местната власт и превръщането ѝ в една идеална корупционна среда, в среда на обвързаност и зависимости. Виждам как външни фирми и експерти услужливо дерат общините, като изготвят безумни по съдържание програмни и планови документи и как десеторно по-големи средства изтичат навън, за външна експертиза, и то **за дейности, изключително присъщи на администрацията**. Г-н Дончев, вицепремиер, ми говори за електронно управление - как младите хора, постъпващи в администрациите вече са "на ти" с новите технологии. Г-н Дончев, последният млад човек, който успяхме да излъжем да започне при нас на тази невероятна заплата от 576 лева, се оправя добре само в социалните мрежи. Докарахме я дотам, че да обираме напусналите продавачки от местните магазини и да ги учим на администрация...

Автор: Михаил Василев (10.12.2018 11:41)

Предложения за промени в проекта на ПМС за изменение и допълнение на НЗСДА - продължение

Предложение 4: В § 2, ал. 1 думата „може“ да отпадне.

Мотиви: В думата „може“ се съдържат степен на условност и неопределеност, а не на категоричност за извършване на увеличаване на индивидуалната основна месечна заплата. **Тази степен на условност, неопределеност и субективизъм води до реалността индивидуалната основна месечна заплата на държавни служители в определени административни структури и звена да не е увеличавана от 01.07.2012 г. насам (когато НЗСДА влиза в сила), че дори и от времето преди това. Освен това през 2012 г. бе премахната ежегодната добавка за професионален стаж в размер на 1 %, което доведе до пълно замразяване на индивидуалната основна месечна заплата на много места. Отгоре на всичко липсват компенсации за инфлацията, която от 01.07.2012 г. (когато НЗСДА влиза в сила) до месец октомври 2018 г. е вече 5%, съгласно изчисленията на НСИ:**

<http://nsi.bg/bg/content/2539/%D0%BA%D0%B0%D0%BB%D0%BA%D1%83%D0%BB%D0%B0-%D0%BD%D0%B0-%D0%B8%D0%BD%D1%84%D0%BB%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F%D1%82%D0%B0>

Това провокира проблем, при който е възможно новоназначен служител в администрацията да има определен размер на основна месечна заплата в непосредствена близост, а дори и да надвишава размера на основна месечна

заплата на дългогодишен служител в администрацията. Този правен казус създава усещането за несправедливо и дискриминационно третиране на действащите служители от администрацията, което съществено влияе и върху тяхната мотивация и води до съществено текучество на доказани професионалисти.

Предложение 5: В § 2, ал. 2 след думите „не може да“ да се добавят думите „бъде по-малко от 10 на сто и да“

Мотиви: Определянето само на горна граница от 20 на сто, но не и на долна за новия размер на индивидуалната основна месечна заплата на служител може да доведе до случай на увеличение с 0,1 на сто, което да е абсурдно увеличение, но по този начин да бъде спазена нормата на разпоредбата. В случая, понеже, както бе споменато по-горе съществуват индивидуални основни месечни заплати на държавни служители в определени административни структури и звена, които не са увеличавани от 01.07.2012 г. насам (когато НЗСДА влиза в сила), че дори и от времето преди това, то следва да бъде избрана подходяща долна граница – поне от 10 на сто, която да компенсира липсата на увеличение за последните години, откакто през 2012 г. бе премахната ежегодната добавка за професионален стаж в размер на 1 % и липсата на компенсация за инфлацията, която, както бе споменато в предложението № 4 е 5%.

Автор: Михаил Василев (10.12.2018 11:40)

Предложения за промени в проекта на ПМС за изменение и допълнение на НЗСДА - продължение

В тази връзка е необходимо е да бъдат направени съществени промени в Приложение № 1 към чл. 3, ал. 2 от НЗСДА, в съответствие с първоначалния замисъл на матричната скала с дефинирани стъпки на основните месечни заплати за всяка длъжност, като за всяка стъпка да има минимален и максимален размер на основната месечна заплата. Всички стъпки в диапазона следва да се определят на база квалификация и професионален опит и оценка на изпълнението на длъжността. Основните насоки на тези промени следва да бъдат направени в определянето на нови стъпки на основните месечни заплати за всяко длъжностно ниво. В настоящем определената матрична скала се наблюдава съществено припокриване на основната месечна заплата, както между различни експертни длъжностни нива, така и между експертни и ръководни длъжностни нива, които имат различни степени на правомощия и отговорности.

Предлагам да бъдат направени цялостни промени в минималните, а оттам и в максималните, размери на основните месечни работни заплати за всички длъжности от колони от 1 до 4 в настоящето предложение за изменение на Приложение № 1 към чл. 3, ал. 2 от НЗСДА.

На първо място - най-ниският праг за най-ниските длъжности следва да се впише в таблицата, като „минималната работна заплата (МРЗ)“, а не като цифрова стойност. По този начин ще се избегнат ежегодните промени в таблицата, които са 11 досега

от 2012 г. насам, както бе споменато по-горе. Оттук нататък следва да има не цифрови стойности, а стойности на МРЗ умножени по определен корекционен коефициент. По този начин ще се избегнат ежегодните промени, обвързани с промените на МРЗ.

На второ място - считам, че е необходимо обособяването на няколко съществени граници в таблицата - те трябва да бъдат оформени на основата на образователната степен от минималните изисквания за заемане на длъжността, определени в Класификатора на длъжностите в администрацията (КДА). **Първата граница следва да бъде между средно образование и висше образование - степен „бакалавър“, а втората граница - между двете степени във висшето образование - „бакалавър“ и магистър“. Между тези граници е необходимо да се оформи съществена разлика във заплащането.** Така например като праг за първата граница между длъжности, изискващи средно образование съгласно КДА и висше образование висшето образование - „бакалавър“, която всъщност ще е неговото минималното ниво, може да се определи МРЗ умножена по коефициент 1,5. По този начин ще се определи една своеобразна „МРЗ за служителите с образователна степен „бакалавър““.

За втората граница съответно може да бъде определена „МРЗ за служителите с образователна степен „магистър““ - тя например може да се формира МРЗ, умножена по коефициент 2 или 2,5. Съответно за по-високите нива след двете граници заплащането по нива на основните месечни заплати е необходимо да нараства с коефициент (напр. 10 %) за всяко едно длъжностно ниво.

По този начин максималният размер на заплащане за служители със средно образование не трябва да може да надминава минималният размер на заплащане на служители с висшето образование - „бакалавър“, а от своя страна такава разлика следва да съществува и между служители с висше образование - съответно за степени „бакалавър“ и магистър“.

Друга, трета съществена граница, при която е необходимо да се оформи съществена разлика, е заплащането на служители на **ръководни позиции, равни или по-високи от „Ръководно ниво 6Б“ от длъжностните нива в КДА и за висши експертни длъжности равни или по-високи от „Експертно ниво 1Б“ от длъжностните нива в КДА.** Те трябва да се различават съществено като заплащане от заплащането на останалите експертни длъжности, поради по-високото ниво на отговорности, което притежават тези длъжности, и най-ниската граница на тяхното заплащане следва да се оформи като напр. МРЗ, умножена по коефициент 2,5 или 3.

Друга, четвърта поред граница, която маоже да бъде обособена в таблицата е между длъжности със определен „младши“ и „старши ранг“. Те трябва да се различават съществено като заплащане от заплащането на останалите ръководни длъжности, поради по-високото ниво на отговорности, което притежават тези длъжности, и най-ниската граница на тяхното заплащане следва да се оформи като напр. МРЗ, умножена по коефициент 3 или 4. В случая се прави отново опит да бъдат въведени ранговете при определяне на нивото на заплащане, подобно на предложение № 2.

Автор: Михаил Василев (10.12.2018 11:38)

Предложения за промени в проекта на ПМС за изменение и допълнение на НЗСДА

Предложение 1: В § 1, т. 4, в чл. 9 след думата „и“ да се добави наклонена черта и думата „или“.

Мотиви: Понастоящем действащите разпоредби чл. 9 от НЗСДА се отнасят само до служителите, които постъпват за първи път в съответната административна структура, а разпоредбите на § 2, ал. 2 от Преходните и заключителните разпоредби (ПРЗ) на НЗСДА са обвързани с § 2, ал. 1, и са били приложени еднократно при влизането в сила на НЗСДА през 2012 г. В тази връзка, следва да се отбележи, че по този начин няма как да бъдат приложени и разпоредбите на чл. 13 и чл. 18 от НЗСДА. Целият този правен казус създава усещането за несправедливо и дискриминационно третиране на действащите служители от администрацията, защото чл. 9 от НЗСДА създава права само на служителите, които постъпват за първи път в съответната административна структура, а § 2, ал. 2 от ПРЗ на НЗСДА е създал тези права за всички служители само еднократно във времето.

Новите предложения за промяна на чл. 9 пак не разрешават проблема, понеже се отново се отнасят само до служителите, които постъпват за първи път в съответната административна структура, а от своя страна с новият § 3 такива случай ще бъдат разрашени отново еднократно. Този проблем е само частично решен чрез отпадането на чл. 13. Затова въз основа на гореописаното предлагам да бъдат инициирани промени в чл. 9 от НЗСДА и неговото приложно поле да обхване всички държавни служители, независимо дали постъпват за пръв път или са настоящи служители и тази разпоредба да важи постоянно във времето, а не еднократно.

Предложение 2: В § 1, т. 4, в чл. 9, да се добави нова точка 3 в която да се определи ред за заемане на степен 4 на нивото на основната месечна заплата за длъжността, която да има следният текст: „3. при професионален опит, надвишаващ минималния за длъжността с над 10 години и при получаване на ранг V старши - в рамките на степен 4 на нивото на основната месечна заплата за длъжността.“

Мотиви: Понастоящем предложените промени в чл. 9 от НЗСДА не определят професионалния опит за заемане на степен 4 на нивото на основната месечна заплата за длъжността. Тук освен определяне на брой години е необходимо да се въведе и изискване за заемане на определен ранг, съгласно Раздел VII от Закона за държавния служител. В случая се прави опит да бъдат въведени ранговете при определяне на нивото на заплащане.

Предложение 3: Цялостна промяна на Приложение № 1 към чл. 3, ал. 2 от НЗСДА

Мотиви:

Приложение № 1 към чл. 3, ал. 2 към НЗСДА „Таблица за минималните и максималните размери на основните месечни заплати по нива и степени“ бе променяно единадесет пъти от месец юли 2012 г. (когато НЗСДА влиза в сила) досега! Измененията, които бяха направени в нея се различават съществено с цялостния първоначален замисъл на новия модел на заплащане в държавната администрация. Този модел бе определен с приемането на Концепция за нов модел на заплащане в държавната администрация от Съвета за административна реформа и впоследствие одобрена с протоколно решение № 22.34 на заседанието на Министерският съвет, проведено на 9 юни 2010 г. Тази Концепция впоследствие бе осъществена на практика чрез приемането на НЗСДА с Постановление на МС № 129 от 26.06.2012 г. Съгласно дефиницията, дадена в гореспомената Концепция, основните месечни заплати за длъжност се определят чрез матрична скала с дефинирани стъпки на основните месечни заплати за всяка длъжност, като за всяка стъпка има минимален и максимален размер на основната месечна заплата. Стъпките в диапазона се определят на база професионален опит и оценка на изпълнението на длъжността. **Съгласно тази дефиниция и модел на матрична скала, при промяна на който и да е параметър от матричната скала следва да бъде направена промяна и във всички останали параметри в нея. Това означава, при промяна напр. на минималната работна заплата (МРЗ), да се променят и всички останали параметри с определен корекционен коефициент (напр. процентното увеличение на МРЗ). Това досега не се случи и се променяха само минималните възнаграждения на най-ниските длъжности, обвързани с нивото на МРЗ, а не всички минимални и максимални размери. Поредно доказателство, че самата администрация не спазва собствените си правила!**

Автор: Светлана Стефанова (06.12.2018 13:31)

Предложения за промени в представените за обществено обсъждане текстове:
„Проект на Постановление

Пожелателният характер на текстовете в раздел II „Увеличение на индивидуалната основна месечна заплата“ е една от причините, довели според мен както до замразяване на заплатите на част от служителите в държавната администрация в периода 2012 – 2017 година, в следствие на което сега се констатират и служители „с изоставащи заплати“, така и до диспропорции в заплащането на служители с идентични длъжности, с еднакви задължения, отговорности и квалификации на подчинения на едно или на различни министерства. Проблемът с разликите в заплащането между отделни администрации със сходни длъжности е свързан с финансови ресурси, с които обаче администрациите се оказва, че през цитираните години не разполагат. Предполагам или поради недобро планиране на разходите за

това от съответния принципал, или поради неодобрени за целта средства от Министерство на финансите. Според медийни публикации, през 2019 година заплатите на държавните служители ще се вдигнат с 10 %. Евентуалното наличие обаче на тези средства в бюджетите за 2019 година не гарантират залагането им и през следващи години. Ето защо предлагам заличаване на думите „може да“ в чл. 11 , чл. 12, чл.15, чл. 16 и чл. 17.

Да се даде дефиниция за „ изоставаща/и основна/и месечна/и заплата/и“.

Предлагам също повишаването на заплатите по чл. 12 да се извършва с точно фиксирани суми, които са уеднаквени за всички администрации спрямо получената годишна оценка на служителите, и които нямат връзка с размера на основната им заплата. За постигане на по-голяма обективност, да се изготвят нови критерии за оценка с упоменаване на степента на владеене (ниска, средна или висока) на показаните от служителя компетентности, заложен в длъжностната му характеристика.

Предвид непроменяната от години минимална ставка, заложена в чл. 20, а значителното покачване на труда през това време и ангажираност на немалка част от държавните служители с нощни проверки, предлагам текстът в този член да се измени така: „ За всеки отработен нощен час или за част от него между 22,00 и 6,00 ч. се заплаща допълнително възнаграждение за нощен труд в размер не по-малък от 1,00 лв“.

Въведената от 2012 година Наредба за заплатите на служителите в държавната администрация предвижда и в този си вид в чл. 24 (2) възможност за допълнително възнаграждение за постигнати резултати, което може да се изплаща 4 пъти годишно – през април, юли и октомври за текущата година и през януари – за предходната. Моля за допълнително включване в наредбата на текстове как точно да става изплащането на тези суми през м. януари, предвид финансовото приключване на годината през м. декември.

Автор: дияна тодорова (06.12.2018 12:48)

Мнения и предложения по ПМС за изменение и допълнение на Наредбата за заплатите на служителите в дър

1. В Наредбата е необходимо да се заложи текст, който да обвързва автоматично увеличение в изплащането на служителите в държавната администрация при увеличение на минималната работна заплата за страната. Може би с определена твърда сума, коефициент или друг начин.
2. Да отпадне пожелателния характер на Наредбата, като отпаднат думите: **„МОЖЕ“** в чл.12, ал.1; чл.15, ал.1 и ал.2; чл.16; чл.17, ал.1 и ал.2; чл.24, ал.2 и

„ДО“ в чл.12, ал.2, т.1,2,3,4; чл.16, ал.2, т.1,2,3.

3. Редно е да отпаднат от Проекта заложените промени в § 3, т.2, а), б) и в), като служителите запазят досегашните си степени на основна месечна заплата. Изключение правят тези, чийто основни месечни заплати са определени в досегашните степени 5 и 6, за които съгласно Проекта е необходимо да са в 4 степен. Мотиви: заложеното в проекта се явява предпоставка за получаване на следния парадокс: нови служители, съгласно чл.9, т.2 от Проекта, които надвишават с над 7 години професионален опит за длъжността, при постъпване на работа следва да им се определи 3 степен на заплащане към съответното ниво, а за служители с дългогодишен професионален опит в администрацията, например 19 години, които към момента заемат 3 степен след приравняването, съгласно § 3, т.2, б) от Проекта, следва да се определи по-ниска степен на заплащане – втора. Това е несправедливо и демотивиращо за дългогодишни служители в съответната Администрация.
4. Справедливо и необходимо е повишаването в държавна служба, чрез последователно преминаване в по-висок ранг или на по-висока длъжност, да се обвърже с повишаване на brutната заплата. Към момента повишаването в ранг е единствено и само за престиж, което не е достатъчен мотив за получаване на по-високи годишни оценки за изпълнението на длъжността.
5. Как смятате да решите проблема със справедливото заплащане на държавни служители на трудови правоотношения в държавната администрация. При тях се наблюдава следния парадокс:

Поради факта, че са държавни служители, съгласно Закона за държавния служител, не им се изплаща допълнително възнаграждение за трудов стаж и професионален опит, но пък за това им се удържат лични социални осигуровки (вноска пенсии - универсална и доброволна, за заболяване, за безработица, за ЗОК) затова, че трудовете им правоотношения са по Кодекса на труда. Този парадокс комбиниран с ниските нива на заеманите длъжности в Класификатора на длъжности в администрацията води в голяма част от случаите до нетно възнаграждение на труда на тези държавни служители много под минималната работна заплата за страната!

- б. В проекта не е предвидена, а е необходима актуализация в размера на заплащане в чл.20 и чл.23 от сега действащата Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация:
 - За всеки отработен нощен час или за част от него между 22,00 и 6,00 да се заплаща допълнително възнаграждение за нощен труд в размер не по-малък от 1 лв.
 - 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 не по-малък от 0, 50 лв.

Автор: stoppingby (06.12.2018 11:27)

чл. 16, ал. 3 и 4 от НЗСДА

В чл. 16 на действащата НЗСДА, както и в предложените изменения, остава неясен смисъла на разпоредбата на ал. 3 във връзка с увеличението на заплатите на съответните основания. Не би ли следвало също в ал. 4 да се допълни, че става дума за служителите по чл. 4 от НЗСДА?

Предлагам текстовете да се прецизират, тъй като в настоящия си вид създават много затруднения при практическото прилагане на нормативната уредба.

Автор: Миглена Петрова (05.12.2018 22:29)

Специфична длъжност

Бих искала да цитирам и да подкрепя мнението на потребител "Дудев", изразено под проекта на Постановление, касаещо минималната работна заплата.

"... Системен администратор I степен не е еквивалентно равно на Държавен експерт, както и от където да го погледнеш. Нито като отговорности, нито като влияние на работата му върху администрацията като цяло и в частност, нито като изисквания за спектър от познания в приложната сфера на дейност. ..."

Моля, да се помисли да бъде обособена специална длъжност в Класификатора на длъжностите работата на тесните специалисти в сферата на компютърните технологии, защото тяхната работа е също толкова специфична, както редактор и счетоводител, че и повече.

Подкрепям цитата на потребител Дудев и с оглед въвеждането на електронното управление в ДА.

Автор: Ivan Ivanov (05.12.2018 19:38)

Доплащания за коледа и/или нова година

Крайно време е за връщане на тринадесетата заплата или коледна заплата, или някаква добавка за празниците, или в краен случай изтеглете ДВПР от януари в декември! Магистрарите всяка година си гласуват коледни заплати в размери на няколко хиляди лева, почти всички фирми в частният сектор дават различен % от заплатите на служителите, учителите също получават коледна заплата само за държавните служители няма! На дали имате представа как се живее месец и половина с една заплата, защото заплатите се изплащат през втората десетдневка на декември и с тези пари живеем до края на януари! Само си помислете и за служителите на МРЗ които работят в ДА! Надявам се, че ще обърнете сериозно внимание на предложението ми! С уважение: служител в ДА

Автор: Веселина Димитрова (05.12.2018 14:59)

не съм съгласна с предложените промени, защото са недостатъчни

Предлаганите промени са непълни и нерешават основното противоречие в ДА, касаещо заплащането!!!! ДОПУСНА СЕ ДЪРЖАВАТА / ЧРЕЗ НЕЙНИТЕ СТРУКТУРИ/ ДА "КРАДЕ" обучени и добри специалисти, работещи в омаловажени от ДЪРЖАВАТА СТРУКТУРИ / предвид заплати в пъти по ниски/ във структури с високо заплащане - това държавата допусна с Наредбата от 2012 г. Основният мотив на г-н Дянков бяха , че всички административни структури ще бъдат на едно ниво, но това бяха само обещания и сега с измененията се запазва дори бих казала се насърчава тази диспропорция!!!!!!!!!!

Не се предлагат промени, които да решат диспропорцията в заплащането на една и съща позиция в различните административни звена и структури!!!!

Забравихте анализа, представен пред общността "държавни служители", където се отчете, че разликите в заплащанет е от 5 до 7 пъти, т.е ножицата е разтворена, толкова , че трудно може да се обясни- как се получи такава разлика в нивото на основни заплати в различните администрации!!!!!!!!!!В доклада се дадоха и предложения за намаляване на диспропорцията, но това остана, само, като доклад . и сега няма решение - Държавата прилага принципа на едрия капитал " Кражба на специалисти", само че кражбата я прави за сметка на "своето дете с увреждания"

Автор: ivan ivanov (05.12.2018 10:20)

Иван

Така написана Наредбата обслужва единствено застрахователните компании. Евентуално би имало някакъв смисъл от нея ако държавата е единствения лицензиран застраховател за сключване на гражданска отговорност. Общо взето се получава, че всички имуществени щети до 1000лв ще си ги плати лицето нарушило правилата за движение (при условие че има такива), ще плащаш дори да няма щети. Превишил си скоростта - хем плащаш глоба хем по-висока застраховка, това ми се струва, че е двойно наказание за едно нарушение. Според мен следва да отпадне чл. 5, ал. 4, т. 2. Застрахователя има отношение единствено що се отнася до нанесени щети или застраховката ще е редно да покрива и глобите за кат (превишена скорост например). Следва да отпадне и чл. 5 ал. 6 т. 2 - може да е на МПС-то и на водача причинил инцидента. Ако собственика запази МПС-то ще плаща повече, ако го продаде новия собственик щя плаща или ще го продаде на по-ниска цена, ако си купи ново МПС и нарушението не е извършено от собственика не е логично отново да плаща по-висока ГО, по-висока ГО ще плаща водача който е предизвикал ПТП. Абсолютно не вичдам пречка от правилата да се изключта държавните и общинските МПС-та. Ще плащат най-високата застраховка или най-високата от автомобилите на въпросната община или държавна администрация.

Ще има много измами и инциденти: Ако аз съм водач и спирам внезапно 50/50% от случаите ще предизвикам ПТП и водачът зад мен ще е виновен - неспазване на дистанция 7т., а автомобила е леко ожулен. За 3 подобни нарушения (дистанция) този водач отива на 20 т. (400%) много пари за застрахователя много над нанесените щети. Е аз ставам професионален изнудвач ще спирам рязко и ще искам пари кеш за да не викна застрахователя. Общо взето плащаме 300 лв на едни компании, а

отделно си плащаме и всички щети. Единствено при тежки ПТП застрахователя ще изплати нещо. Печалбата им ще скочи от сегашното ниво на 5-10 пъти повече. Има още много примери за изнудване, но ви оставям сами да се сетите за тях. АЗ ЩЕ СТАВАМ ЗАСТРАХОВАТЕЛ.

Автор: МИРОСЛАВ ГАНЧЕВ (03.12.2018 23:13)

ЗАПЛАЩАНЕ ЗА ОНС"ДОКТОР" И ДОКТОР НА НАУКИТЕ

УВАЖАЕМИ ДАМИ И ГОСПОДА,

НИКЪДЕ НЕ ОТКРИХ КАКВО ЩЕ Е ДОПЪЛНИТЕЛНОТО ЗАПЛАЩАНЕ ЗА ЛИЦАТА НА СЛУЖЕБНИ ПРАВООТНОШЕНИЯ, КОИТО СА ПРИДОБИЛИ ОНС"ДОКТОР" И ДОКТОР НА НАУКИТЕ. В МНОГО ИНСТИТУЦИИ СА ПРЕДВИДЕНИ ПОДЗАКОНОВИ НОРМАТИВНИ УРЕДБИ И ЗАПОВЕДИ НА СЪОТВЕТНИТЕ ВЕДОМСТВА ЗА ДОПЪЛНИТЕЛНО ЗАПЛАЩАНЕ НА ЛИЦАТА С НАУЧНИ ЗВАНИЯ. ПРЕЗ 2012Г. СЕ ПРЕМАХНА ТОВА ЗАПЛАЩАНЕ. ВСЪЩНОСТ ТОВА ЗАПЛАЩАНЕ СИ ОСТАНА, НО ВЕЧЕ КАТО ОСНОВНА ЗАПЛАТА И НА ТАЗИ БАЗА СЕ АКТУАЛИЗИРАХА СЛЕДВАЩИТЕ УВЕЛИЧЕНИЯ НА ЗАПЛАЩАНЕТО. ДОРИ И ДЕПУТАТИТЕ СИ ГЛАСУВАХА ДОПЪЛНИТЕЛНО ЗАПЛАЩАНЕ В РАЗМЕР НА 400ЛВ ЗА ОНС ДОКТОР. В ЕДНИ ДЪРЖАВНИ СТРУКТУРИ ИМА ТАКАВА ВЪЗМОЖНОСТ ЗА МОТИВИРАЩО ЗАПЛАЩАНЕ НА ТАКИВА ЛИЦА, А В ДРУГИ ТАКАВА ВЪЗМОЖНОСТ НЕ Е ПРЕДВИДЕНА. ТОВА НЕ Е ЛИ ЕДИН ВИД ФОРМА НА ДИСКРИМИНАЦИЯ? КАК БИХТЕ МОТИВИРАЛИ ДОБРЕ ПОДГОТВЕНИ ЛИЦА С НАУЧНИ СТЕПЕНИ ЗА РАБОТЯТ В ДЪРЖАВНАТА АДМИНИСТРАЦИЯ? НЕ Е ЛИ ДОБРЕ ДА ИМА ДИФЕРЕНЦИРАНО ЗАПЛАЩАНЕ НА ЛИЦАТА С БАКАЛАВЪРСКА, МАГИСТЪРСКА И ДОКТОРСКА СТЕПЕН? ЩЕ СЕ РАДВАМ ДА МИ ОТГОВОРИТЕ НА ВЪПРОСИТЕ.

Автор: Албена Патлеева (03.12.2018 16:13)

Неправилно определена минимална стойност в Приложение 1 към чл. 3, ал. 2

В Приложение №1 към чл. 3, ал. 2 "Таблица за минималните и максималните размери на основните месечни заплати по нива и степени" според мен е допусната техническа грешка за ниво 21, степен 2. Определена е минимална стойност 600 (равна на степен 1), докато логиката на нарастване по нива и степени изисква по-висока стойност.

Автор: Миглена Петрова (28.11.2018 14:22)

Мнения и предложения по ПМС 129 от 2012 г. - част 2

Като забележка към цялостната концепция за оценяване мога да изразя следното мнение:

Ако има възможност да се състави по-обективен механизъм за оценяване работата на служителите би било много ползотворно. На пръв поглед има такъв, но той е донякъде повърхностен. Разбира се, трудно би се съставил модел за обективно

оценяване, защото административната дейност не е нормирана и не произвежда продукт различен от "услуга". Но дори и качеството на "услугата" може, а и трябва да бъде оценена.

Може да се помисли и за следното:

Евентуално би могло да се включат различни компоненти към оценяването освен наблюденията на прекия началник.

1 - Компонент тип "външно оценяване", т.е. оценката на една дирекция спрямо друга, който да е част от общата оценка.

2 - Както и оценка на една администрация спрямо друга.

3 - Също може и оценка на гражданите за съответна администрация.

Всички тези изброени от мен компоненти могат да бъдат включени в механизма на оценяване в зависимост от дейността на административната структура. Ако тя работи с граждани, то е редно те също да дадат своето мнение за качеството с което са обслужвани. Разбира се това на българска почва би се отклонило много от обективна оценка и би се спекулирало с оценяването. Но може да се помисли за прецизиране на различни подходи и варианти. От друга страна, ако в институция, която работи с граждани в оценката за администрацията бъде включен компонент за "външно оценяване", това би показало дали съответната администрация работи добре или не и къде може да се наблегне за да се подобри работата ѝ. Оценяване от граждани може да се извършва чрез анкетни карти в които да има посочени и конкретни отговори и свободно поле за писане, от където ясно да се вижда от какво са или не са доволни самите ползватели на административната услуга.

4 - Отделно от горното, може би и по-подходящо би било по време на оценяването всеки служител да оценява сам себе си писмено на база извършеното от него за определения за оценяване период, което сам може да проследи и докаже. В последствие това също може да е компонент при оценяването от прекия началник, който да одобри или да не одобри тази самооценка на база собствените си наблюдения върху работата на служителя.

5 - Може да се помисли и за компонент от вида "таен клиент", прецизиран за административната среда.

Отново бих искала да изкажа своите адмирации към предложените промени като цяло!

Благодаря за вниманието!

Автор: Миглена Петрова (28.11.2018 14:20)

Мнения и предложения по ПМС 129 от 2012 г. - част 1

Приветствам проекта за изменение и допълнение на Постановление № 129 от 2012 г., като крайно необходим с оглед стремеж към адекватно и своевременно актуализиране на заплащането на служители по КТ и ЗДС в публичната администрация.

Изказвам следните въпроси и предложения, с оглед да се помисли за оптимизиране на текстовете:

1 - При отпадането на чл. 13, предвидено ли е кога ще **МОЖЕ**, съответно и кога **НЯМА ДА МОЖЕ** да бъдат увеличавани заплатите в административна институция? При какви условия на определената административна структура би могло да има увеличение на основните заплати?

2 - В §1, т. 6 във връзка с т. 8 трябва да се помисли, че увеличенията в съответствие с различните степени са определени **ДО** определен процент. Ако служители с по-висока оценка трябва да получават по-висок процент увеличение, то е коректно да бъде зададено от какво, в сравнение с какво.

Тоест, ако един служител получи увеличение 12 % и е с оценка "Изпълнението надвишава

изискванията", то служител с оценка "Изключително изпълнение" какъв процент увеличение ще получи? - Единият вариант е да получи над 12%, другият е над 15%, в зависимост кое се приема за база - разпределеният реално процент за увеличение на по-ниско оценен или максимума на предходната оценка по Наредба. **Има** ограничения в максимума, но "**ДО**%" не означава, че има ограничение в минимума. Може би е по-редно да се определят **И** минимума за увеличение на основната заплата по степени.

3 - т. 10, касаеща чл. 16 би трябвало да се прецизира, като се упоменат точните членове от ЗЗД, касаещи заплащането.

4 - §2, ал. 1, т. 1 - **БРАВО! Адмирации! Така е справедливо. :)**

5 - §2, ал. 2 - Може да се допълни: "*освен ако за индивидуалния случай се отнася §2, ал.1*" - Тук визирам, че е възможно някъде по администрациите за една и съща длъжност двама служители да получават драстично различни заплати, въпреки че може да извършват еднаква дейност. Ограничение от 20 процента в някой наистина краен случай би било несправедливо.

6 - Може би трябва и да се заложи в Наредбата текст, с който да се даде възможност заплащането да бъде своевременно актуализирано спрямо минималната и средната заплата за страната. Например - веднъж годишно. Когато се вдигат тези два фактора, да се актуализира заплащането в държавната администрация нагоре. Ако падат - надолу. Разбира се, не на всеки ще му хареса такъв вид заплащане, но така е по-справедливо с оглед на това, че всички в държавната администрация получават заплати от събраните и разпределени пари в бюджета, идващи от извън-административната работеща част от населението.

Заключения:

Като цяло съм доволна от предложения проект.

1 - Намалява се броя на степените, което улеснява разбирането на проекта. В досегашния вариант на Наредбата приложение 1 към чл. 3 буквално беше "*спален чаршаф*". С този проект степените се намаляват, за сметка на изисквания стаж. Тази промяна е по-компактна, по-удобна и по-справедлива в сравнение със старата версия.

2 - По-справедливо е организирано увеличението на основната заплата.

История

Начало на обществената консултация - 27.11.2018

Приключване на консултацията - 27.12.2018

Справка за получените предложения

Справка или съобщение.

Окончателен акт на Министерския съвет
