



Проект на Постановление на Министерския съвет за изменение и допълнение на нормативни актове на Министерския съвет

[линк към консултацията](#)

Информация

Откриване / Приключване: 28.01.2021 г. - 27.02.2021 г. Неактивна

Номер на консултация: #5772-К

Област на политика: Архив - Държавна администрация

Тип консултация: Акт на Министерския съвет

Вносител: Министерски съвет и неговата администрация

Тип носител: Национално

С проекта на постановление се предлагат промени в Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация:- В матрицата за заплатите на служителите в държавната администрация да се увеличат минималните размери на основните месечни заплати по нива и степени и да бъдат разширени диапазоните по степен на основната заплата в по-ниските нива на заплащане. По този начин по-високите нива и степени ще имат по-висок минимален размер на основната месечна заплата, съобразно отговорностите на длъжността и квалификацията на служителя. - Създава се възможност за преодоляване на дисбаланси в заплащането чрез еднократно коригиране на „изоставащите“ заплати на отделни служители в структурите, отчитащи се пред Народното събрание (НС) в рамките на утвърдените разходи за персонал, в случаите, когато индивидуалната основна месечна заплата на служителя е по-ниска с повече от 5 на сто от средния размер на индивидуалните заплати на служителите на същата длъжност в съответното звено или структура. Новият размер може да се определя до средния размер на заплатата за длъжността в звеното и не може да надвишава предишния с повече от 25 на сто. При определянето на новия размер се отчитат кариерното развитие и годишните оценки на изпълнението от длъжността за последните три години.- Уреждат се случаите , когато с нормативен акт се определят еднократно нови размери на основните месечни заплати на отделни администрации и служители, които не постъпват за първи път в съответната административна структура (аналогично на механизма, приложен с ПМС № 240 от 31 август 2020 г.). Предвижда се при достигане на максималния размер в съответната степен, заплатата на служителя да преминава в следващата по-висока степен на същото ниво на основната месечна заплата с оглед

избягването на правна несигурност занапред. *Поради установена техническа грешка в проекта на акт, на 1 февруари 2021 г. е публикуван нов файл.

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:

[Доклад - вер. 1.0 | 28.01.2021](#)

[Частична предварителна оценка на въздействието - вер. 1.0 | 28.01.2021](#)

[Проект на акт - вер. 1.0 | 01.02.2021](#)

[Становище на Синдикат на административните служители "Подкрепа" \(получено по ел. поща на 23 февруари 2021 г.\) - вер. 1.0 | 23.02.2021](#)

[Справка за постъпили предложения - вер. 1.0 | 15.03.2021](#)

Консултационен документ:

Справка становища:

Коментари

[Коментари \(pdf\)](#)

[Коментари \(csv\)](#)

Автор: Владимир Петков (26.02.2021 16:31)

Относно параграф 3

Както коректно е посочено в проектодоклада през 2019 г. беше създадена правна възможност в НЗСДА за еднократно коригиране на "изоставащите" заплати във ВСИЧКИ административни структури, но все още насложилите се дисбаланси не са преодолени. Сега се предвижда втора такава възможност, но САМО в структури, които се отчитат пред НС(за някои от тях, като НОИ и НЗОК се приложи и ПМС 240/31.08.2020 г.). За останалите административни структури явно дисбалансите ще си останат ..?!? Предлагам § 3 да важи за ВСИЧКИ администрации.

Освен това справедливо би било нов размер на индивидуалната заплата да се може да се определи на всички служители с индивидуална заплата по-ниска от средната за същата длъжност, а не само на тези със заплата по-ниска от средната с повече от 5 %, защото при сегашния текст служител с по-ниска заплата от средната с 4,5 % например, ще си остане с непроменена такава, а друг служител на същата длъжност със заплата по-ниска от средната с 6 % ще получи увеличение до средния размер..... и диспропорциите ще останат.

Автор: Viktoria Todorova (21.02.2021 14:20)

подкрепям

Подкрепям колегите с коментарите, защо еднократното коригиране на изоставащите заплати не е за всички държавни структури, а само за някои.

При предишната такава възможност, въпреки че бях дългогодишен служител, с име, но с заплата в дъното доста под средата на заплатите за моето ниво и степен, не ми беше коригирана заплатата, заради думата ,????, ??????, ??????, ? ??????

Автор: Viktoria Todorova (21.02.2021 13:52)

предложение по отношение на раздел II Увеличение на индивидуалната основна месечна заплата

Казусите, описани в Раздел II Увеличение на индивидуалната основна месечна заплата и по-специално чл.11 дискриминират служители, на които се е наложило да използват дългосрочен болничен. Какво имам предвид - ето и моя конкретен случай

Бях диагностицирана с рак точно, когато подготвях голяма ежегодна проверка на Европейската комисия в нашето ведомство - други колеги нямаше обучени в тази област, въпреки многократните ми молби за човек, когото да обуча. Накратко - след цяла седмица проверка на ЕК, завършила в петък, аз се оперирах веднага следващата седмица в сряда. Последваха лъчелечение, хормонална терапия - осем месечен период, в който се водих болничен, но де факто бях това, което към настоящия момент се нарича РАБОТА ОТ ДОМАШНА СРЕДА. Давах почти ежедневни консултации на колегите как да се разреши съответен казус и как да се изготви съответната информация, като се е случвало неколкократно сутринта да съм провела поредната процедура по лъчелечение и след това да отида в работата и да работя с часове, въпреки болничния ми.

След осем месеца, водеща се болничен се върнах официално на работа, разбра се по-късно, че ще има десет процентно увеличение на заплатите на държавните служители, но казусите, описани в чл.11 не позволяваха аз да бъда включена в това увеличение на заплатите, поради това, че се е надхвърлил шестмесечния период за годината и не може да ми бъде поставена оценка, въпреки че де факто съм работила почти през цялото време, докато съм била болничен.

Дискриминационно е да бъдат включени само случаи на отпуск или командировка с времетраене повече от година, отпуск за бременност, раждане, осиновяване, да не изброявам останалите няколко варианта, а да не са разглежда вариантът - промяна в заплатата да има възможност да бъде извършена и след завръщане от дългосрочен болничен.

предлагам да бъде добавена допълнителна точка към чл.11, ал. 1 - при завръщане от отпуск по болест за период по-дълъг от шест месеца.

Автор: stoppingby (09.02.2021 19:25)

Предложение относно параграф 4

Предлагам да се промени влизането в сила на § 1, т. 1 по следните съображения.

Съгласно чл. 18 от НЗСДА увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати се извършват със заповед на ръководителя на административната структура, издадена в тримесечен срок след настъпване на обстоятелството, даващо възможност за извършване на увеличението.

Предвид стандартния краен срок за годишното оценяване - 31 януари и сроковете, свързани с възраженията, окончателната оценка за за якои от служителите е възможно да има чак на 15 февруари. И едва тогава започва да тече срока по чл. 18 от НЗСДА.

За да няма изненади относно разполагаемите разходи за заплати е по-добре влизането в сила да е от 1 юни 2021 г.

Автор: Slujutel Slujitel (07.02.2021 22:16)

Сметката не излиза

"... 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 съответното административно звено или в административната структура,

определен към 31 декември 2020 г.

(2) Новият размер на индивидуалната основна месечна заплата се определя до средния

размер на заплатата за длъжността съгласно ал. 1 и не може да надвишава с повече от 25 на

сто предишния размер на индивидуалната основна месечна заплата на служител

Предвид посочените разлики в заплатите от по наф 1 000 лв. за една и съща длъжност, ще направя една елементарна сметка, която ще покаже колко несправедливо е замислен този текст. Към 31.12.2020 г., Ако трима служители получават по 1500 лв.,а други четирима по 2500 лв. в съответното звено, това прави средна заплата от 1714 лв. Тримата служители получават над 5% по-малко от средната заплата. Тази година ще се вдигнат с 10% всички заплати. На тримата служители заплатите ще станат по 1650 лв. и заплатата им ще може да бъде увеличена до размера на 1714 лв. (понеже пише до размера на средната заплата, определена по ал. 1). Останалите четирима служители ще получават по 2750 лв. след тазгодишното увеличение и разликата от 1000 лв. между заплатите вместо да бъде намалена, ще стане още по-голяма.

Предвиденото до 25% увеличение е лимитирано до средния размер, който пък се определя към 31.12.2020 г. Така или иначе служителите ще получат 10% увеличение, което означава, че при най-добро развитие на нещата за служителите, те ще получат допълнително увеличение от само до 15%. При такива огромни разлики в заплащането, няма как заявената цел да бъде постигната.

Предложението ми е следното:

Определя се средна заплата към 31.12.2020 г. Служителите, които получават с над 5% по-малко от тази заплата попадат в обхвата на постановлението и заплатата им може да бъде увеличавана. След това се определя нова средна заплата, но към момент след приемането на наредбата (тоест след като вече заплатите са увеличени с 10%) и най-важното - тази средна заплата да се определи само между служителите, които не попадат в обхвата на постановлението, а именно тези, които получават заплата с не по-малко от 5% от средната на всички служители в съответното звено. До този размер да може да бъде увеличена заплатата на служителите и размерът да не бъде до 25%, а минимум 30%. Никой не споменава и че изброените органи не попаднаха в увеличението в края на 2020 г., с което заплатите на 28 администрации бяха увеличени с до 30%.

Автор: Поля Николова (04.02.2021 15:31)

Предложение

1. Включването на §3б в Постановлението за изменение и допълнение на Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация допълва един съществен пропуск в нея като гарантира, че в бъдеще няма да бъде допуснато несправедливо ощетяване на служители при еднократно определяне въз основа на нормативен акт на нов размер на индивидуалните месечни заплати, НО по никакъв начин не решава справедливо казуса с неравното положение, в което бяха поставени част от служителите в администрациите, визирани в Постановление 240/31.12.2020г. При прилагането на Постановление 240/31.12.2020 г. поради пропуск в нормативната уредба се допусна ощетяване на служители, единствено и само на основание, че са достигнали прага на съответната степен, в резултат на което заплатите на служители с дългогодишен стаж и/или с високи годишни оценки за изпълнение почти се изравниха с тези новоназначени или на такива с по-ниски резултати от годишното оценяване. В проекта би следвало да се предвиди механизъм за корекция на допуснатия с Постановление 240 пропуск и прилагане на принципа на равнопоставеността спрямо ощетените служители.

2. Считаю, че проверката за съществуващи дисбаланси в индивидуалните основни месечни заплати, предвидена в § 3 (1) на проекта за постановление, би следвало да обхваща всички структури на държавната администрация, а не да бъде сведена само до изрично упоменатите в §3 (1). Притеснителна е и употребата на безличната форма на глагола „мога“ във визирания по - горе текст („може еднократно да определят“), тъй като същата се използва със значение възможност, допустимост, вероятност, т.е. действието е обусловено от индивидуалната преценка на ръководителите и не е гарантирано спазването на нормата за равнопоставеност, безпристрастност и липса на избирателност. Извършването на проверка за съществуващи дисбаланси би следвало да е точно регламентирано и ясно да се посочи реда, по който ще се реализира. Проверката за съществуващи дисбаланси би следвало да се прави от звената по "Човешки ресурси" в съответните администрации, тъй като те разполагат с пълния обем информация относно заплатите на служителите в конкретните

дирекции и отдели. При условие, че текстът остане непроменен, на практика няма да функционира или ще бъде прилаган избирателно спрямо служителите.

Автор: Мария Бончева (04.02.2021 13:30)

Предложение

Здравейте,

Относно този проект имам да кажа следното :

Моля, да замените думичката „може“ в параграф 3, алинея 1 от Преходните и заключителни разпоредби от Постановлението за изменени на Наредбата, с „трябва“. Иначе нищо не правите. Всичко е субективно и елате да видите какво става после.

За това няма „исторически обусловени дисбаланси“, както го наричате. Вие им давате възможност да избират ръководителите, а после се чудите как да го наречете това изоставане. Има ли някакъв орган, който проверява какво се случва в администрациите, но реално на място? Търси ли някой отговорност защо и как е взето определено решение? Риторични въпроси.

Стига вече сте оправдавали високите заплати с това да се привличат млади хора. В повечето случаи хора, чието образование няма общо с функциите, които ще изпълняват.

Кой следи и проверява кое е професионален опит и кое не? Отново е субективно. А този опит знаете се взема предвид при определяне на основна заплата.

Аз виждам как става мотивирането и без промяната в наредбата. Но става за определени хора. Няма общо с кариерното развитие и с получените оценки, които се нагласяват предварително. И това се знае.

Убедила съм се, че ако някой иска да даде на някого ще му даде. И обратното: ако иска да му вземе ще му вземе.

Аз сега ще съм от тези, на които „Може“ да бъде увеличена заплата. Бях и от тези, на които бе увеличена заплата през 2019 год. И с това евентуално увеличение ще ми е изоставаща. И ще изостава докато мисленето е такова. Даже се чудя, АКО ми се предложи, дали да подпиша. Това е подигравка вече. Много демотивиращо действа да разбереш, че колкото и да работиш все ще си на дъното. Защо не проверите защо на едни и същи служители им изостават заплатите? Кога ще достигнат заплатите на други на същата длъжност, дори и с добри годишни оценки?

Определени заплати на определени служители винаги ще са си изоставащи. Никой няма воля да се справи с проблема. Всичко е в сферата на пожеланието. Това е истината.

Автор: Милена Маринова (04.02.2021 08:29)

Възможност за всички!

Във всички администрации има такива дисбаланси и трябва да се даде възможност за коригиране на изоставащите заплати. Но и контрол как се осъществяват тези корекции.

През 2019 г. добрата идея беше опорочена в нашата администрация. И не само в нея!

Докато не се въведе контрол и отговорност за ръководителите на администрациите, все повече ще се задълбочава неравнопоставеността!

Автор: Ивайла Бакалова (03.02.2021 21:16)

Да се приеме за всички, не само за отделни служби

Огромните различия в заплащането заедна и съща длъжност в една и съща администрация не се наблюдава само в цитираните структури. Навсякъде се назначават държавни служители с двойно и тройно по-високи заплати спрямо дългогодишните служители. Считам, че тази възможност за еднократно повишаване на заплатите до средното ниво трябва да бъде направено за всички засегнати държавни служители от всички администрации.

Автор: Експерти по отбранителна аквизиция (03.02.2021 12:01)

Некоректно е промяната да касае само служителите в определена категория от държ. администрация

Защо предложеният проект касаещ промени в Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация не е адресиран към всички служители в държавната администрация, т.е. към всички държавни служители? Нима такива са само изброените структури, предимно специфични комисии, а всички останали не са?

Диспропорциите по отношение на определения размер на месечно възнаграждение в едно ниво навсякъде са големи в полза на новоназначените държавни служители за сметка на по-опитните и с по-висока квалификация! Което е особено несправедливо и дразнещо, и противоречи на Закона за държавния служител, чл. 67, ал. 4, според която:

?????? ?? ?????????????? ????????? ?????????????? ??????? ?? ?????????? ?????????? ?? ?????????? ??????????, ??? ?????? ?????? ?? ?????????? ??????????, ?????????????????? ? ?????????????????? ?????.

???? ?? ?????????? ?????????? ??? ?????, ??? ????? ? ?????????? ?????????? ?????????? ??? ?? ?? ?????????? ?????????? ? ??????????????????

???? ?????, ?????? ? ? ??????????: "??? ?????????????? ?? ?????? ?????? ?? ??????? ?????????? ?????????? ? ?????????? ??????? ?? ?????????????? ?? ?????????????? ?? ?????????? ?? ??????????"

??? ?????? ?????? ?? ?? ?????? ?????????? ??-???? ?? 57, ?? 4 ?? ?????, ?????? ?????????? ?????? ?? ? ?????????????????? ? ?????????????????? ?????, ? ?? ????? ?????????????? ????? ?????????????? 3 ??????, ?????? ?????? ??? (????) ??-????? ?????????? ?? 20 ?????? ??? ?????????? ?? ?????????? ?????? ?????? ?????? ?? ?????????? ??????????????????!

