



**Консултациянен документ относно изменение и допълнение на
Закона за държавния служител**

[линк към консултацията](#)

Информация

Откриване / Приключване: 18.04.2022 г. - 12.05.2022 г. Неактивна

Номер на консултация: #6710-K

Област на политика: Архив - Държавна администрация

Тип консултация: Закон

Вносител: Министерски съвет и неговата администрация

Тип носител: Национално

Описание на консултацията:

Споразумението за съвместно управление на Република България 2021-2025 г. предвижда въвеждане на принципа на споделени услуги в организацията и работата на общата администрация, както и прилагането на централизиран подбор, чието реализиране изисква законодателни промени. С оглед прилагането на тези механизми се подготвя проект на Закон за изменение и допълнение на Закона за държавния служител (ЗДСл).

В тази връзка стартира предварителна обществена консултация, като се канят всички заинтересовани страни да дадат предложения въз основа на своята практика за уреждане в бъдещия законопроект и на допълнителни въпроси, свързани с държавната служба.

Целта на провежданата консултация е да бъде предоставена възможност да се посочат идентифицирани проблеми, както и да се дадат предложения за тяхното разрешаване.

Вносител на проекта на акт в Министерския съвет:

Заместник министър-председател по ефективно управление:

Отговорна институция за провеждане на консултацията:

Администрация на Министерския съвет

Адрес на отговорната институция:

гр. София, ПК 1594, бул. „Дондуков“ № 1

Отговорно звено за провеждане на консултацията:

Дирекция „Модернизация на администрацията“

Лица за контакт:

(имена, адрес на електронна поща и телефонен номер)

Татяна Цветкова

t.tzvetkova@government.bg

тел. 02/ 940 26 26

Начини за представяне 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.

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:

[Консултационен документ - вер. 1.0 | 18.04.2022](#)

[Получени становища - вер. 1.0 | 16.06.2022](#)

Консултационен документ:

Справка становища:

Коментари

[Коментари \(pdf\)](#)

[Коментари \(csv\)](#)

Автор: Гергана Спасова (12.05.2022 09:30)

Предложения относно промени в ЗДС.

Законът в сегашния вид е противоречив и по-скоро ограничителен и дискриминационен по отношение на държавните служители. Няма как по-този начин да се изгради действаща и способна администрация и да се утвърди ролята и издигне престижа на държавния служител.

Необходимо е да се даде възможност за договаряне, като се премахнат ограничителните текстове. Например за платен годишен отпуск- в Кодекса на труда текста гласи „най-малко 20 дни платен годишен отпуск” , а в Закона за държавния служител е фиксирано „20 дни платен годишен отпуск”. Подобни ограничителни текстове има много.

Да се върне възнаграждението за прослужено време на държавните служители, както е по Кодекс на труда.

Да се премахне зависимостта на възнаграждението и възможностите за развитие от така наречената „**Наредба за условията и реда за оценяване на изпълнението на служителите в държавната администрация**”. Тази наредба от своя страна трябва да отпадне напълно. В този си вид тя се превръща в поле за изява на междуличностни отношения и субективизъм. В повечето случаи трудът на административните служители няма как да бъде оценен въз основа на обективно установими факти и обсоятелства. Като пример може да се посочат социалните

работници или служителите работещи с клиенти. В тези случаи казусите за решаване на даден социален проблем са съвсем различни и справянето с дадена ситуация може да отнеме дни , докато друга има възможност да бъде решена за час. Няма обективна мярка която да измери сложността на извършената работа в тези случаи или степента на вложените умения и компетентности.

От друга страна в много администрации оценките се извършват формално и фиктивно, като се спускат по обратния ред , което се предопределя от йерархичната структура на оценяването. Всеки следващ в стъпалото да оценява предходния. По този начин се създава пълна зависимост.

Пример: "Оцени еди кой си по еди какъв си начин, защото после аз ще оценя теб!!!".

Това води до пълно опорочаване и извратеност на процедурата и лишава администрацията от много от способните и с висока квалификация човешки ресурси.

И не на последно място много притеснителен е факта, че оценяваният няма никакво право и възможност да се защити по причина на **Чл. 24. от Наредбата** - „(1) Контролиращият ръководител е длъжен да се произнесе по възражението в 7-дневен срок от получаването му, **като неговото решение е окончателно.** Ако копие от възражението е изпратено и до синдикалната организация на работниците и служителите в административната структура, тя може да даде становище в 3-дневен срок.” , а становището на синдикалната организация на практика няма никаква тежест.

Законът за Държавния служител да влезе като раздел в Кодекса на труда . И без това има много препратки към Кодекса.

Примери:

Чл. 63. (Изм. - ДВ, бр. 95 от 2003 г., изм. - ДВ, бр. 70 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г.) Държавният служител има право да ползва и отпуски за временна неработоспособност, за бременност, раждане и осиновяване, за отглеждане на малко дете, за кърмене и хранене на малко дете, при смърт или тежко заболяване на родител при условията, по реда и в размерите, предвидени в чл. 162 - 167а от Кодекса на труда.

Чл. 66. (Изм. - ДВ, бр. 24 от 2006 г.) Държавният служител има право да ползва и отпуски за обучение при условия, по ред и в размери, предвидени в чл. 169 - 171а от Кодекса на труда.

По този начин за непредвидените случаи автоматично е в сила КТ.

По отношение на провежданите конкурси , дългогодишният ми опит показва, че те в повечето случаи са фиктивни. В тази връзка съм напълно съгласна с мнението и предложенията на Г-н/г-жа ??????????.

Автор: Enigma (11.05.2022 21:20)

Предложения за промени

1. Смятам сега действащия начин за формиране на работните заплати на държавните служители за неадекватен. Не е нормално за една и съща длъжност, в една и съща дирекция, на една и съща администрация, възнаграждението да варира в толкова големи граници. Това дава възможност "свои хора" да бъдат назначавани с по-големи заплати. Възможни са и други негативни последици;
2. Да се върне "класът за прослужено време". Той най-малкото отразява опита на служителя, който трябва да бъде отчетен, като за това получи по-голямо възнаграждение. Едно е наученото в университета, а друга е практическата работа. В момента новопостъпили служители се назначават на по-висока заплата от вече работещите. Така обучаващият е възможно да получава повече пари от обучавания. Оставям без коментар;
3. Считаю за по-уместна преди действащата система за отпуските. Броят дни платен годишен отпуск да зависи и от заеманата длъжност, като се увеличава при по-висока такава. Също така да отпадне ограничението за прехвърляне само на 10 (десет) дни за следващата календарна година. Служителите да имат възможността да си оставят целия неизползван платен годишен отпуск. Това е необходимо предвид на това, че той много често се използва за лични ангажименти и дори при болест. По този начин държавния служител няма да бъде принуждаван да ползва неплатен отпуск;
4. Поради липсата на нормално заплащане на държавните служители, да се обмисли отпадане на ограничението да извършват друга работа на трудов договор, в рамките на законово допустимите часове. В противен случай да се актуализира адекватно възнаграждението им.

Автор: Елена Зидарова (11.05.2022 12:56)

Коментари и предложения 2

2. По отношение на заплащането на държавните служители:

Предлагам в чл. 67 от ЗДСл сегашната ал. 5 да се раздели на две нови алинеи:

„(...) Индивидуалната основна заплата на служителя се увеличава:

1. ежегодно от 1 януари с индекса на инфлацията за предходната година;
2. при завръщане от отпуск за бременност, раждане и осиновяване или за отглеждане на дете по чл. 163, 164, 164а и 164б от Кодекса на труда;
3. при преназначаване на друга длъжност в по-високо ниво на основната заплата.

(...) В допълнение на случаите по предходната алинея индивидуалната основна заплата на служителя може да се увеличава:

1. въз основа на годишната оценка на изпълнението на длъжността;
2. след изтичане на срока за изпитване;

3. при завръщане от отпуск или от командировка с продължителност повече от една година или при възстановяване на уволнен служител;
4. при завръщане на служител, изпратен в друга административна структура по реда на чл. 81б.“

Предлагам следните изменения в Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация:

„Чл. 11. (1) Индивидуалната основна месечна заплата се увеличава в следните случаи:

1. ежегодно от 1 януари с индекса на инфлацията за предходната година;
2. при завръщане от отпуск за бременност, раждане и осиновяване или за отглеждане на дете по чл. 163, 164, 164а и 164б от Кодекса на труда;
3. при преназначаване на друга длъжност в по-високо ниво на основната месечна заплата.

(2) В допълнение на случаите по предходната алинея индивидуалната основна месечна заплата може да се увеличава в следните случаи:

1. когато служителят получи годишна оценка на изпълнението на длъжността не по-ниска от "Изпълнението отговаря не напълно на изискванията";
2. след изтичане на срока за изпитване;
3. при завръщане от отпуск или от командировка с продължителност повече от една година или при възстановяване на уволнен служител;
4. при завръщане на служител, изпратен в друга административна структура по реда на чл. 81б от Закона за държавния служител.

(4) Увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати се извършват в рамките на разходите по чл. 5 при спазване изискванията на чл. 7.

(5) Ако след увеличаване на индивидуалната основна месечна заплата на основанията по ал. 2 размерът и надхвърли максималния размер за определената по реда на чл. 9 степен за съответното длъжностно ниво, на служителя се определя и по-висока степен на основната месечна заплата, чийто максимален размер е по-висок от увеличената му индивидуална основна месечна заплата, с изключение на служителите, чиито заплати са определени в степен 4 на съответното длъжностно ниво.“

Изменение на Приложение 1 към Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация, с което да се намалят разликите в минималните и

максималните основни месечни заплати за ръководните и експертни нива.

Мотиви: В момента има значителни разлики в заплащането, както в различните администрации, така и в различните звена на една и съща администрация. Както беше посочено по-горе, съществуват позиции, за които заплащането е по-ниско от средното за страната и не е конкурентно на това в частния сектор. Това действа демотивиращо за служителите и е предпоставка за текучество на кадрите и особено на млади и кадърни такива. В допълнение, практиката показва, че демотивиращо действа и липсата на актуализация на заплащането на майките, които се завръщат от майчинство, както и назначаването на по-висока длъжност без актуализация на заплащането. Същевременно в някои звена от години повишението в длъжност не включва актуализация на заплатата на служителя.

Изменение на чл. 51а от ЗДСл по начин, който да регламентира възможността за работа от разстояние не само при въведено извънредно положение. Това отдавна се прилага в държавната администрация в редица европейски страни без да води до понижаване на ефективността и качеството на работата. Считаю, че регламентирането на тази практика би било допълнителна мотивация за служителите.

В допълнение следва да се помисли и за допълнителни средства за стимулиране на служителите подобно на тези в частния сектор като ваучери за храна и средства за транспорт (напр. закупуване на карта за градския транспорт).

Автор: Елена Зидарова (11.05.2022 12:55)

Коментари и предложения 1

Благодаря за възможността за предоставяне на коментари по законодателството за държавната служба!

Държавен служител съм от 2014 г. до сега и бих искала да направя следните коментари, базирани на моя опит:

1. По отношение на прилагането на централизиран подбор – не считам, че това е приложимо за специализираната администрация, където често се изискват кадри със специфична експертиза и, в някои случаи – и допълнителни умения съгласно особеностите на работата (напр. в звена, чиято работа изисква постоянни контакти с органите на ЕС и различни международни организации владеенето на чужд език на добро ниво е задължително).

Ако е предвидено централизираният подбор да бъде само един етап от подбора на държавните служители, следва да се има предвид, че един твърде дълъг и тромав процес на подбор на държавните служители би бил демотивиращ за някои от кандидатите и особено за звена, които не предлагат конкурентно заплащане. Работя в звено, в което по-голямата част от заплатите са под средните за страната. На организираните конкурси за подбор на нови служители се забелязва липса на подходящи кандидати, а в някои случаи – и на кандидати изобщо.

Автор: Живко Сталев (11.05.2022 07:24)

Решение № 11 от 30.IV.1998 г. на КС на РБ по конст. д. № 10/98 г.

"След изпитна сесия в ЮФ ректорът вика проф.Живко Сталев за разговор на четири очи:

-Упрекват ви,че не изпитвате внимателно...

-Напротив, мога да характеризирам всеки студент, говорил пред мен.

-Е?

-Двама знаеха-пуснах ги... Дванадесет даваха надежди-пуснах и тях. Още толкова нито знаеха, нито даваха надежди, но ги пуснах, защото ги прецених като безопасни за обществото...

-Останалите?

-Те вече наистина бяха заплаха..."

???? ?????????? ? ?????????? ??? ?? ????????? ? ?????????? ?? ?????? ?? ????????? ????????? ?? ? ?????????????? ??? ?????? ?
?????????????????? ?? ?? 116, ?? 1 ?? ???????????????, ?? ?????????? ?????????? ?? ?????????? ??? ?????, ?????????? ?? ??????????????
???????? ??????? ?? ?????????, ? ??? ??????? ??????? ?????????? ?? ?????????? ?? ??????????. ??? ???? ?? ????????? ??????? ??
?????????????. ? ?????????? ?????????? ?? ?????????????? ?? ?????????? ? ??????????.

Автор: Красимира Велчева (09.05.2022 12:48)

Изменения в ЗДСл и подзаконовите норм. актове по прилагането му.

Предлагам:

1. В Закона за държавния служител:

- В чл. 17, ал. 2 да се заличат думите: „както и декларациите по чл. 29“.
- В Чл. 107б от закона да се редактира като се уеднакви с чл. 333, ал. 1, т. 1 от Кодекса на труда (КТ).

Недопустимо и дискриминационно е една и съща категория лица да се третират по различен начин спрямо това на какво основание е възникнало правоотношението им с даден работодател (Пример: жена-майка по служебно правоотношение има закрила до навършване на 1 г. на детето, а жена-майка на трудово правоотношение до 3-годишна възраст на детето си.)

С оглед на приложимите директиви, съдебната практика на ЕС и с цел намаляване на разходите на държавата за трудови спорове е задължително да се помисли и за отпадане на други дискриминационни разлики, произтичащи от вида правоотношение и съответно предвидената **РАЗЛИЧНА** закрилата за една и съща категория лица, назначени по редна на ЗДСл и КТ.

2. В Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация:

В чл. 24, ал. 2 да се редактира текста, а именно контролиращия ръководител да има право да потвърждава или повишава годишната оценка, но не и да я намалява с една единица.

3. В Наредбата за служебното правоотношение на държавните служители:

В чл. 28 да се актуализира стойността на представителното работно облекло. Същата не е променяна от 2009 година и да е еднаква за ръководни и експертни длъжности. Разликата на стойността, породена от заеманата длъжност, поставя в неравностойно положение държавните служители.

4. В Наредбата за прилагане на Класификатора на длъжностите в администрацията:

В чл. 3, ал. 8 да се отмени.

С премахването на тази длъжност през 2016 г. в звената от обща администрация се ограничи възможността за кариерно развитие на експертите, което подейства демотивиращо за лицата с богат професионален опит и експертиза и доведе до преминаването им в специализираната администрация и дори до излизане извън държавната администрация.

Автор: С. Петрова (09.05.2022 10:40)

Предложения

1. В Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация:

В чл. 24, ал. 2 да се редактира текста **като отпадне възможността** контролиращия ръководител да намалява годишната оценката.

Мотив: Възражението е способ на служителя да се преразгледа поставената му оценка с очакван по-благоприятен резултат, а не да се създава възможност на лицето да бъде поставен още по-ниска оценка от контролиращия ръководител.

2. В Наредбата за служебното положение на държавните служители:

В чл. 28. да се актуализира стойността на представителното работно облекло на държавните служители (в момента до 450/250 лв.)

Мотив: Последната актуализация е от 2009 г. – следва да се отчете инфлацията.

Създава се нова точка 10 със следния текст: **при изтичане на едногодишния срок на изпитване.**

3. **В чл. 103, ал. 2 да се измени така:**

Органът по назначаването получава служебно от Националния осигурителен институт информацията относно наличието на упражнено право на пенсия от държавния служител.

Информацията може да получават и териториалните структури на компетентния орган на държавната власт.

Националният осигурителен институт предоставя информацията безвъзмездно в 14-дневен срок от получаването на искането.

4. Предлагам редакция на Глава 7, както следва: **„Електронна служебна книжка и служебен стаж“**

Заглавието служебна книжка да се промени на **„Електронна служебна книжка“**

В чл. 110 да се промени както следва:

*Служебната **електронна** книжка е официален удостоверяващ документ за вписаните в нея обстоятелства, свързани със служебната дейност.*

Представяне или издаване

В чл. 111 да се промени както следва:

(1) *При постъпване на работа държавният служител е длъжен да представи на лице, определено от органа по назначаването, **достъп до електронната си служебна книжка.***

(2) *Когато държавният служител постъпва за първи път на държавна служба, **му се издава автоматично ПИК.** Органът по назначаването е длъжен в срок 10 дни да му **създаде електронна служебна книжка.** Постъпването за първи път на служба се удостоверява от държавния служител с декларация.*

ал. (3) *да отпадне*

Съдържание

В чл. 112. се изменя както следва:

(1) *В **електронната служебната книжка се попълват следните данни за държавния служител:***

1. *трите имена;*
2. *адресът и единният граждански номер;*
3. *образованието, професията, специалността и рангът;*
4. *заеманата длъжност и организационното звено, в което служи;*

5. размерът на основната заплата;

6. датата на постъпване на служба;

7. датата и основанието за прекратяване на служебното правоотношение;

8. продължителността на времето, което се признава за служебен стаж;

9. изплатените обезщетения при прекратяване на служебното правоотношение;

10. (изм. - ДВ, бр. 59 от 2007 г., бр. 86 от 2017 г.) <https://web.apis.bg/k.gif> изплатени съобщения, предвидени в чл. 512, ал. 5 от Гражданския процесуален кодекс.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 95 от 2003 г.) <https://web.apis.bg/k.gif> Определеното от органа по назначаването лице е длъжно точно и своевременно да вписва в **електронната** служебната книжка данните по ал. 1 и настъпилите промени в тях.

Вписване на прекратяването

В чл. 113 да се промени както следва:

При прекратяване на служебното правоотношение определеното от органа по назначаването лице е длъжно незабавно да впише в **електронната** служебната книжка данните, свързани с прекратяването му.

Предлагам чл. 114 да отпадне

Автор: Anastasiya Naydenova (04.05.2022 10:42)

Във връзка с направеното по-горе предложение за създаване на чл. 49а в закона

Във връзка с направеното по-горе предложение за създаване на чл. 49а в закона, намирам за необходимо, предложения текст на разпоредба да бъде допълнен така:

Създава се чл. 49а:

„Чл. 49а. При възможност и когато това не води до неизпълнение на поставените задачи, държавният служител може да бъде освобождаван от прекия си ръководител от присъствие на работното си място до 4 часа за всяко календарно тримесечие, които се зачитат при сумарното отчитане на определената продължителност на работното време по чл. 49, при възникнала необходимост за осъществяване на взаимодействие на служителя с държавни, общински и/или здравни структури, които предоставят услуги на гражданите.“

Автор: Валери Вулев (04.05.2022 10:14)

Предложение за допълнение на ЗДСл

Предлагам, да бъде преценена необходимостта от следното допълнение на ЗДСл:

Създава се чл. 49а:

„Чл. 49а. При възможност и когато това не води до неизпълнение на поставените задачи, държавният служител може да бъде освобождаван от прекия си ръководител от присъствие на работното си място до 4 часа за всяко календарно тримесечие, които се зачитат при сумарното отчитане на определената продължителност на работното време по чл. 49, при възникнала необходимост за осъществяване на взаимодействие на служителя с държавни и/или общински структури, които предоставят услуги на гражданите.“

Автор: ivan (01.05.2022 14:01)

Промени в Закона за държавния служител!

1. В чл. 16 предлагам следната промяна:

ал. 1 да се измени така:

Органът по назначаването може да предложи на определен държавен служител работа по вътрешно съвместителство за срок до назначаването на служител на незаетата длъжност.

ал. 2 да се измени така: *Срокът по ал. 1 не може да бъде по-дълъг от 6 месеца.*

ал. 3 да остане.

2. В чл. 57 предлагам следната промяна:

ал. 4 да се измени така:

Държавният служител ползва платения си годишен отпуск до края на календарната година, за която се полага

3. В чл. 58 предлагам следната промяна:

ал. 1 да се допълни както следва:

*Когато нуждите на службата налагат, платеният **или неплатения** годишен отпуск се прекъсва от органа по назначаването със съгласието на държавния служител **с писмена покана до държавния служител.***

ал. 2 да се измени както следва:

*Когато държавния служител ползва временна нетрудоспособност или по лични причини, ползването на платения **или неплатения** годишен отпуск се прекъсва **с писмено заявление** по искане на държавния служител **до органа по назначаване.***

4. В чл. 59 предлагам да отпаднат ал. 1, ал. 2, ал. 5 и ал. 6, като

ал. 4 да стане ал. 1 и да се измени така:

Ползването на платения годишен отпуск може да се отложи, когато през календарната година, за която се отнася, държавният служител не е имал възможност да го ползва изцяло или отчасти поради ползване на отпуск за временна

неработоспособност, за бременност, раждане и осиновяване или за отглеждане на малко дете, както и поради ползване на друг законоустановен отпуск.

5. Предлагам в чл. 59а да отпадне ал. 1.

ал. 2 предлагам следната редакция:

*Когато платеният годишен отпуск е отложен при условията и по реда на чл. 59, ал. 4 (1), правото на държавния служител на ползването му се погасява по давност след изтичане на **една година** от края на годината, в която е отпаднала причината за неползването му.*

6. В чл. 75, ал. 2 предлагам следната редакция:

*Държавният служител се повишава **еднократно** в следващия по-висок ранг преди минималните срокове, при условие че е получил най-високата годишна оценка на изпълнението на длъжността. Следващото повишаване в ранг на предсрочно повишен в ранг държавен служител се извършва **след 5 години** само при условията и в сроковете по ал. 1.*

7. В чл. 84 предлагам следната промяна:

ал. 1 да се измени така: При отсъствие на държавен служител, **който ползва платен, неплатен отпуск или временна нетрудоспособност повече от 30 календарни дни**, изпълнението на служебните задължения се осъществява от непосредствения ръководител или от друг държавен служител от състава на съответната администрация.

Автор: Валери Вулев (28.04.2022 16:08)

Предложения за изменения и допълнения на ЗДСл

1. В чл. 7, ал. 3 се правят следните изменения:

1.1. В изречение първо изразът „за което не получава“ се заменя с „за което получава“;

1.2. В изречение второ думите „на държавните предприятия, създадени със специални закони на основание [чл. 62, ал. 3 от Търговския закон](#)“ и запетаята след тях се заличават.

2. В чл. 67 се правят следните изменения и допълнения:

2.1. Алинея 8 се изменя така:

„(8) Допълнителното възнаграждение по ал. 7, т. 5 се определя за точно и в срок изпълнение на поставените задачи за всяка изминала година в размер не по-малък от 70 на сто от средния размер на получените през годината нетни месечни възнаграждения, като се изплаща през месец януари - за предходната година, въз основа на оценка по ред, определен в [наредбата](#) по ал. 3.“;

2.2. Създава се ал. 13:

„(13) Размерът на основната заплата на държавните служители и на служителите по чл. 107а от Кодекса на труда се индексира всяка година, считано от първи януари, съобразно средногодишния индекс на инфлация за предходната година.“

3. Алинея 3 на чл. 106 се изменя така:

„(3) В случаите по ал. 1, т. 5 държавният служител има право на обезщетение в размер 50 на сто от месечната му основна заплата, определена към момента на прекратяване на служебното правоотношение, за всяка прослужена година като държавен служител, но не повече от 10 месечни основни заплати. Ако към момента на прекратяване на служебното правоотношение държавният служител е работил в същата администрация през последните 10 години, той има право и на обезщетение в размер на 6 месечни основни заплати, а когато е работил по-малко от 10 години – на 2 месечни основни заплати. Посочените обезщетения се дължат и в случаите, когато служебното правоотношение е прекратено едностранно от държавния служител или по взаимно съгласие и към момента на прекратяването държавният служител е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст. Обезщетенията не се дължат, когато държавният служител е получил обезщетение поради придобиване право на пенсия на основание на специален закон.“

Към Преходните и допълнителни разпоредби:

§ Считано от датата на влизане в сила на този закон, основните месечни заплати на държавните служители и на служителите по чл. 107а от Кодекса на труда се определят в размер на една четвърт от сбора на получените от служителите за последното тримесечие основни заплати и определеното за тримесечието допълнително възнаграждение за постигнати резултати по чл. 67, ал. 7 т. 5 от Закона за държавния служител.

§ В чл. 107а, ал. 2 от Кодекса на труда се правят следните изменения:

1.1. В изречение първо изразът „за което не получава“ се заменя с „за което може да получава“;

1.2. В изречение второ думите „на държавните предприятия, създадени със специални закони на основание [чл. 62, ал. 3 от Търговския закон](#)“ и запетаята след тях се заличават.

Мотиви:

Предложените изменения и допълнения са свързани с прецизиране на законовите разпоредби, като са свързани с начина на определяне на възнагражденията на

държавните служители и на служителите по чл. 107а от Кодекса на труда. Предлага се, допълнителното възнаграждение за постигнати резултати, да се изплаща веднъж годишно съобразено с получените годишни оценки от всеки от служителите. Предвид това, с предложението се регламентира и нов начин за определяне на основните месечни заплати, което е съобразено с настоящия реален размер на получаваните възнаграждения от служителите. Във връзка със запазване на реалното съотношение на доходите спрямо пазарните условия, а от там и на покупателната способност на служителите, се предлага размерът на основната заплата на държавните служители и на служителите по чл. 107а от Кодекса на труда да бъде коригиран всяка година в съответствие със средногодишния индекс на инфлация за страната, определен за предходната година. Също така е се предлага и прецизиране и по-голяма яснота по отношение на регламентираните в закона обезщетения при прекратяване на служебните правоотношения при придобиване от държавните служители на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст.

Автор: ivan (25.04.2022 17:49)

Предложения за промяна

1. Предлагам в чл. 67, ал. 7 да се добави, 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. 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: Лиляна Лилова (24.04.2022 23:19)

Усъвършенстване законодателството за държавна служба - продължение

3.3. Към момента не се предоставя достъп на кандидатите дори до тестовете им, общите въпроси за интервюто и резултатите им от интервюто с мотивите и оценките по отделните компетентности, т.е. нищо.

В Закона за държавния служител и Наредбата за провеждане на конкурсите и подбора при мобилност на държавните служители (НПКПМДС) въобще няма разпоредби по този въпрос за публичност на конкурсната процедура, за възможност на кандидата за достъп до резултати, преглед и копиране на информация от конкурсните документи и процедура за оценяването му за съответния кандидат. Достъп не се дава и ако се опиташ да го поискаш на основание Закона за достъп до обществена информация или по Закона за защита на личните данни.

Резонен е въпроса защо ако се спазва чл. 10, ал. 2 от ЗДС липсва всякаква прозрачност за кандидатите да могат да си видят работата и начина по който са оценени с мотивите за това.

Считам за необходимо нормативно да се даде разрешение на кандидатите да се предоставят след провеждане на конкурсната процедура достъп до теста му с резултатите, а при интервюто достъп до попълнения формуляр и въпросите до всички кандидати по чл. 42, ал. 1 (за преценка на въпросите, които са му задавали по време на интервюто) от НПКПМДС и достъп до формулярите по чл.42, ал. 4 от НПКПМДС на конкурсната комисия, като задължително да се направи допълнение в нормативната уредба тези формуляри освен критерии за преценка и резултат да съдържат още една колона – Мотиви за резултата. Сега в действащата НПКПМДС във формулярите-приложения към чл. 42, ал. 4 от НПКПМДС само е записано, че преди интервюто кандидатите се разписват на всеки формуляр, но какво има в него след интервюто не им е позволено да знаят. В чл. 45 от НПКПМДС се говори за мотиви за несъгласие на кандидатите с преценката на комисията, но кандидатите дори не знаят какви са им резултатите по отделните компетентности за да се мотивират, те могат само да гадаят. Формулярът с окончателните резултати по чл. 43, ал. 2 от НПКПМДС съдържа само общия резултат от оценката на интервюто. Чл. 44, ал. 4 от НПКПМДС указва, че на кандидатите се изпраща само извлечение от протокола, който отразява резултатите т.е. дори не е конкретизирано какво да съдържа извлечението от протокола.

3.4. Правилно е с цел осигуряване на прозрачност да се записват интервютата на участниците с цел обективна информация и за кандидатите и за комисията.

А защо интервюто да не се провежда с всички кандидати в една зала дигитално, като въпросите и отговорите се поставят на компютър от комисията и участниците, вкл. с възможност за двустранен дигитален диалог. Така ще може да се прецени не само нивото на компетентност на кандидата, но и на комисията.

3.5. Да се въведат нормативни разпореждания, с които да се предотвратява безконтролната възможност за разпространение на въпросите от тестове и интервюта. Никъде в нормативната база не е написано и дума за начин за контрол. А при един копютър само с информация за конкурсни тестове и интервюта и с пуснати софтуерни процедури за контрол на влизане записи на външни носители, отпечатване и т.н. би се установил поне минимален контрол на тази дейност.

Автор: Лиляна Лилова (24.04.2022 23:19)

Усъвършенстване законодателството за държавна служба

Закон за държавния служител: Предложения за следните промени:

Заинтересована страна: Гражданин

1. Да се промени чл. 17, ал. 1 и чл. 81б, ал. 3 от ЗДС във връзка с въвеждане на споделени услуги.

2. Да се въведе възможност за извършване на работа от разстояние в ЗДС не само при обявено извънредно положение или обявена извънредна епидемична обстановка, така както това е позволено и разписано в глава пета, раздел VIIIб от Кодекса на труда.

За това в чл. 51а да се добави ал. 2, а сегашната ал. 2 да стане ал. 3.

Чл. 51, ал. 2. Държавният служител може да извършва работа от разстояние, когато характера на работата го позволява, като допълнителните условия за работа от разстояние се определят съгласно глава пета, раздел VIIIб от Кодекса на труда.

3. Относно прилагането на **централизиран подбор и конкурсите за държавни служители.**

Въвеждането на централизирания подбор няма да премахне неограничените нормативни възможности за субективното назначаване.

Необходимо е да има публичност и възможност за независим настоящ контрол на процедурите по назначаване, а именно.

3.1. Всички документи не е необходимо да се предоставят лично на кандидатите, а **задължително** трябва да се публикуват и **да са публично достъпни, особено длъжностната характеристика.** Публикуването на длъжностната характеристика е също ключово за повишаване на прозрачността на конкурсната процедура и **не виждам причини и пречки да не е публично достъпна, като подписите и имената са заличат.** Публикуването ѝ ще позволи не само на кандидатите, а и на всички други заинтересовани лица и организации да могат да се запознаят и да правят съпоставки с изискванията за заемане на сходни длъжности в различните администрации, което ще спомогне за унифициране на изискванията и компетентностите и за премахване на субективността. Допълнително, формата на длъжностната характеристика включва и дата на разработване, съгласуване и утвърждаване, **които трябва да бъдат също публикувани,** тъй като са много важни за прозрачността на конкурсната процедура с цел предотвратяване извършването на удобни вътрешни промени точно преди конкурсна процедура в противоречие на чл. 8 от същата наредба.

3.2. Да се разреши съдебния контрол за всички етапи от конкурсната процедура, като това да може да се извършва без блокиране на процедурата и след

приключването ѝ и назначаването на избрания кандидат. Нека избраният и назначен кандидат да не може да бъде уволнен при съдебно установяване на неправилно проведена процедура, за да не се провежда тя отново и отново и да се избегне зацикляне, тъй като е необходимо да има работещ служител на длъжността и той да натрупва опит в работата. Необходимо е **съдебно да може да се потърси отговорност от участващите в процеса административни лица (конкурсна комисия и т.н.) при съзнателно извършени нарушения спрямо даден кандидат**, с които не му е даден преднамерено шанс да заеме конкурсна държавна длъжност. Административният контрол само от органа по назначаването, който ръководи и членовете на комисията и цялата процедура по назначаването, и решенията на който не подлежат на съдебен контрол, не считам, че може да се коментира за независим контрол и за липса на субективност.

Автор: Лиляна Лилова (24.04.2022 23:04)

Въвеждане на споделени услуги:

Заинтересована страна: Обща администрация

Закон за администрацията: *Предложения за следните промени:*

Чл. 5. (2) Общата администрация подпомага осъществяването на правомощията на органите на държавна власт като ръководители на администрации, създава условия за осъществяване на дейността на специализираните администрации, извършва техническите дейности по административното обслужване и може да осъществява функции по изпълнение на споделени услуги.

В чл. 5а., ал. 6 да се изпише административни услуги и центрове за административни услуги.

Чл. 7. (4) Функции на звената по ал. 1, т. 2, 4, 5 и 7 могат да се концентрират за изпълнение като споделени услуги от звената в общата администрация на министерство, като първостепенен разпоредител с бюджет, за обслужване на всички или част от структурите в системата му- второстепенни разпоредители с бюджет към министъра, или от центрове за споделени услуги.

(5) Министерският съвет определя административните органи, осъществяващи координация при провеждането на държавната политика по отношение предоставянето на споделените услуги, съобразно общите административни дейности.

Чл. 8. (4) Главният секретар на администрация, предоставяща споделени услуги, ръководи дейностите по предоставянето им и координира дейностите с администрациите, ползващи споделените услуги.

Чл. 11. (2) С устройствените правилници на съответната администрация се определят и функциите на звената, предоставящи и ползващи споделени услуги и реда за взаимодействието им.

В чл. 60. (1) да се добави и центрове за споделени услуги.

В допълнителните разпоредби да се добави определение: 8. Споделени услуги са услугите, при които една административна структура може да предоставя услуги, свързани с общите административни дейности, на останалите администрации, чиито присъщи функции могат да се предоставят на принципа на споделените услуги.

Мотиви: Счита за целесъобразно въвеждането на споделените услуги да се осъществява по избор или от звената в министерствата за второстепенните разпоредители с бюджет или от създадени по реда на чл. 60, ал. 1 от ЗА центрове за споделени услуги, които също са администрации. Освен това чл. 5а от ЗА се отнася за административното обслужване(не за споделени услуги) и е необходимо в ал. 6 да се изпише центрове за административни услуги за по-голяма яснота. Допълнително, Министерството на електронното управление считам за компетентно да провежда държавната политика за споделени услуги в областта на ИКТ, но в областта на Човешките ресурси трябва да е отдел „Човешки ресурси“ на Министерски съвет, а в областта на финансово-стопанските дейности и управлението на собствеността да е Министерството на финансите. Определението за споделени услуги дадено в проекта на УП на Министерството на електронното управление да се впише в допълнителните разпоредби на ЗА.

Наредба за административния регистър: *Предложения за следните промени:*

В чл. 15., ал. 1 изрази „определените по реда на чл. 6 служители в тази административна структура“ да се промени на „определените по реда на чл. 6 служители за тази административна структура“ .

В чл. 28, ал. 2 изрази „служители на административната структура“ да се замени със „служители за административната структура“.

В чл. 31, ал. 1 изрази „служители в звената за управление на човешките ресурси на административната структура“ да се замени със „служители в звената, изпълняващи функции по управление на човешките ресурси за административната структура“.

Мотиви: Да се осигури нормативна възможност за вписват в АР и звената, предоставящи споделени услуги.

Наредба за прилагане на Класификатора на длъжностите в администрацията:
Предложения за следните промени:

Чл. 12, ал. 1, т. 4 и 5 да се съобрази със администрациите, в които има звена предоставящи/ получаващи споделени услуги.

Автор: Чавдар Чавдаров (22.04.2022 17:01)

НПКПМДСл

Истинската промяна в държавната администрация, трябва да започне с конкурсите за държавните служители ! В настоящия си вид, НПКПМДСл е гаранция за корумпиран конкурс - държавните служители участващи в комисиите, разчитат много на етапа "Интервю" - защо ? Защото, там нещата са изключително субективни и могат да си поставят оценки, както си искат - целта, разбира се, е да се назначи точно определен човек !

Изключително, дори - жизнено важно, е да се премахне етапа "Интервю", особено за длъжностите, за които не се изисква професионален опит !

Конкурсът трябва да се състои от широко обхванат затворен тест - закони, писмена култура, езикова култура, IT познания !

Другият, много важен аспект е тестът да се генерира в часа и деня на изпита, централно, от компютър !

Изчистим ли, веднъж, зависимостите, дадем ли шанс на качествени и кадърни хора да работят в държавната администрация, вярвам, че нещата ще се подобрят осезателно и корупцията ще намалее значително !

Автор: Елина Петранова (20.04.2022 16:50)

Подбор и насърчаване на държавните служители

С изключение на последните две години, от 2014 г. участвам в конкурсни комисии за назначаване на държавни служители в министерство поне по веднъж в годината. Опитът ми показва, че в повечето случаи няма достатъчен брой подходящи кандидати, които да се явяват на конкурсите, и много рядко се стига до конкуренция между кандидатите. Много често липсва действителен избор.

По мое мнение чрез централизиран подбор не е възможно да се изберат служители, които да отговарят на специфичните нужди на всяко едно министерство и допълнително на отделните звена в него. За да се направи подходящ избор на държавни служители, е необходимо кандидатите да притежават съответните знания и опит, изисквани за работа в респективните звена.

С цел да се удовлетвори горепосочената необходимост би следвало централизираният подбор да е само първият от два етапа на кандидатстване. Въвеждането на два или повече етапа на кандидатстване вероятно ще намали допълнително броя на кандидатите за работа в държавната администрация. Освен това, звената, които търсят служители, ще бъдат затруднени заради по-продължителната процедура. Би трябвало да се предвидят мерки, посредством които да се неутрализират тези недостатъци.

Често държавните служители са наричани „чиновници“, като в това се влага отрицателен смисъл, и се смята, че това са хора, които работят в държавната администрация, защото не биха могли да работят друго. Това схващане е погрешно по отношение на по-голямата част от служителите. В държавната администрация има много голям брой държавни служители, които имат висока квалификация, значим опит и работят много добре, защото са отлични специалисти и обичат работата си. За тези държавни служители, които са ценни, единственият мотив да преминат в частния сектор би бил по-високото заплащане.

С цел в държавната администрация да продължат да работят ценните кадри и към тях да се добавят нови квалифицирани и мотивирани лица е важно заплащането на държавните служители да се повиши, така че да е конкурентно на това в частния сектор. Подходящо е да се обмисли въвеждането и на други средства за насърчаване, използвани в частния сектор.

Във всяка структура, без значение дали тя е държавна или частна, човешкият потенциал е изключително ценен актив. Неговото разгръщане е от ключово значение. Промените, които ще бъдат предложени, би следвало да са съобразени с горното.

Автор: Anastasiya Naydenova (20.04.2022 09:56)

Изменение на Закона за държавния служител – чл. 51а

Считам, че е време държавната администрация да влезе в 21 век като се регламентира възможността за работа от разстояние на държавните служители. По време на "извънредното положение" стана очевидно, че това е реална възможност и не води до влошаване на работния процес.

По този начин ще се постигне:

- оптимизиране на ресурси, респ. спестяване на разходи както за органа по назначаване, така и за служителите;
- повишаване на ефективността на служителите чрез гъвкаво планиране на професионалните задължения и свободното време;
- подобряване на организацията на работата;
- повишаване на мотивацията и производителността на служителите;
- намаляване на стреса, създаване на условия за намиране на баланс между работата и личния живот, което рефлектира в подобряване качество на изпълнение на задачите.

Автор: Гошо Иванов (19.04.2022 11:54)

Предложение за изменение

Уважаеми Дами и Господа,

в кръга на шегата ще кажа, че с трици маймуни не се ловят, историята го е доказала.

За да бъде създадено електронно правителство, трябва държавата да разполага с качествен персонал който да го създаде. В коалиционното споразумение в 2.7 е записано: Административно решение за адекватно заплащане на ИТ кадрите в държавната администрация до 3 месеца, на база анализ на нуждите и оценка на идентифицираните проекти за изпълнение в бъдеще.

Предлагам следните изменения, за да се подпомогне административното решение.

I. Промяна Наредба за прилагане на Класификатора на длъжностите в администрацията.

Да отпадне в Чл. 7а, (12).

По този начин, ще се даде възможност да се създават длъжности съгласно Чл. 7а във всички структури на МВР, понеже болшинството служители изпълняващи длъжности свързани с администриране и поддържане на ИТ средата на МВР са назначени на длъжности Главен експерт, Старши експерт или Младши експерт и не отговарят в пълен обем за заемане на длъжността според Наредба за прилагане на Класификатора на длъжностите в администрацията, което означава, че може да бъде назначен човек без нужното образование съгласно ПМС № 125/24.06.2002 г. и против изискването на Чл. 9. (1) от НАРЕДБА за минималните изисквания за мрежова и информационна сигурност Приета с ПМС № 186 от 26.07.2019 г. което поражда предпоставки за пробиви в мрежовата и информационната сигурност на МВР.

II. Промяна на Наредба за заплатите на служителите в държавната администрация

Чл. 7. (б) Да придобие следният вид: Индивидуалните основни месечни заплати на служителите, заемащи длъжностите в областта на информационните технологии по чл. 7а, ал. 1 - 10 от Наредбата за прилагане на Класификатора на длъжностите в администрацията, приета с Постановление № 129 на Министерския съвет от 2012 г. (обн., ДВ, бр. 49 от 2012 г.; попр., бр. 75 от 2012 г.; изм. и доп., бр. 80 и 103 от 2012 г., бр. 30 и 37 от 2015 г., бр. 27, 36, 76, 79 и 86 от 2016 г. и бр. 9 и 44 от 2017 г.), както и на ръководителите на структурни звена, в които има такива длъжности, може да надвишават с до **100** на сто максималния размер на основната месечна заплата за съответното ниво и степен на основната месечна заплата по приложение № 1, **по преценка на органа по назначаването.**

Към настоящият момент от линковете по долу е видно, че липсват кандидати или подбора е сведен до един човек за заемане на длъжности свързани с администриране и поддържане на ИТ средата на МВР. От което става ясно че професията респективно заплащането в МВР е непривлекателно. Също така е видно от портала за обявяване на конкурси в държавната администрация, че постоянно има обяви за търсене на специалисти в ИТ сферата. В заключение предложените от мен изменения на нормативната уредба ще позволят в някаква степен да се привлекат по

качествени IT специалисти в държавната администрация и съответно да се подпомогне създаването на работещо електронно правителство.

История

Начало на обществената консултация - 18.04.2022

Приключване на консултацията - 12.05.2022

Справка за получените предложения

Справка или съобщение.

Окончателен акт на Министерския съвет
