

**КОМЕНТАРИ КЪМ ОБЩЕСТВЕНА КОНСУЛТАЦИЯ ПРОЕКТ НА ПОСТАНОВЛЕНИЕ НА  
ДОПЪЛНЕНИЕ НА НАРЕДБАТА ЗА ЗАПЛАТИТЕ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ В Д**

**Коментар**

Предложения за промени в Проект на ПМС за изменение и допълнение на НЗСДА:- Минимална заплата на служителите с висше образование, заемащи длъжности, които изискват такова да бъде с 2 МРЗ;- към чл.19 нова точка б "допълнително възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален стаж" чл.20 "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 0,5% от МРЗ."- чл.23 "За времето на работното място и извън установеното работно време се заплаща допълнително възнаграждение за част от него в размер не по-малък от 0,50 лв."- Нов чл.27ал.1 За придобит трудов стаж и професионален стаж на служителите се заплаща допълнително месечно възнаграждение в процент върху основната заплата, определена с индивидуалния трудов договорал.2 За придобит трудов стаж и професионален стажът, признат по реда на Кодекса на труда

По отношение на новосъздадения чл. 25аПосочените актове в препратките по ал. 2 на новосъздадения чл. 25а са относими само за случаите, в които държавните служители са натоварени със задълженията за управление и изпълнение на проекти, по бюджета на които проекти са предвидени/включени допълнителни възнаграждения по чл. 21, ал. 4 и/или допълнителни възнаграждения за посочените разходи съответно тези разходи се възстановяват по Оперативните програми на ЕСИФ.В случаите, когато разходите по проекта, с който е ангажиран служителят НЕ са предвидени/включени разходи за допълнителни възнаграждения и/или представляват недопустими разходи по съответната процедура, по която се изпълняват проектите, същите следва да са изцяло за сметка на съответната администрация. Разходите за тях не са предвидени по разходите по Оперативните програми на ЕСИФ и би могло да се тълкува, че посочените актове не са предвидени по разходите по програмите. При тези обстоятелства, съответният служител ще бъде дискриминиран в неравностойно положение, тъй като възнаграждението му ще зависи от това, дали разходите за допълнителни възнаграждения са възстановени или не от Оперативната програма в бюджета на ведомството, изпълняващо програмата. Чл. 2 на чл. 25а да се редактира, като се конкретизира, че разпоредбата се отнася само за случаите, когато разходите за допълнителните възнаграждения се възстановяват по Оперативните програми на ЕСИФ. Да се създаде нова алинея 3 или нов член, където да се регламентира по какъв начин ще се определят на въпросните допълнителни възнаграждения, условията и редът за получаването им, когато разходите за допълнителни възнаграждения по проекта не са предвидени/включени/одобри такъв вид разходи и те ще бъдат за сметка на администрацията на ведомството.Мотивите за горните две предложения са свързани със:- осигуряване на равни условия за положения труд на служителите, независимо от източника на средства за покриване на разходите за допълнителните възнаграждения, свързани с изпълнението на дейности по разработване и изпълнение на управление на проекти.- недопускане на дискриминация на служителите за случаите, в които разходите за допълнителни възнаграждения са за сметка на бюджета на съответното ведомство.- гаранция за своевременно и отговорно изпълнение и управление на проектите и ефективно разходване на бюджетни средства от бюджета на ЕС.

Социални работници и наредбатаСъгласен съм с предложението на Мирослав78 и допълващата го промяна на класификатора за длъжността социален работник в АСП от служители по трудово право с средно образование да стане минимум бакалавърска степен и служебно правоотношение. И това е справедлив труд който отпадна - защото нито сме държавна администрация нито сме държавни служители, където никъде го няма

Мнение по предлаганите промениТрябва да се промени изцяло модела на заплащане в държ администрация. Размерът на заплащане следва да зависи от функциите на административ отчита и корупционния риск и приноса на звеното за осъществяване на функциите на държ Например, администрациите които извършват контролни функции и чиито функции имат с правилното, целесъобразно и ефективно осъществяване на държавната власт по правило разпоредители на ниво агенции и възнагражденията им са значително по-ниски от тези на в същото време в министерствата е пълно с ненужни или длъжности, които са с малък или в дейността на държавното управление. Не случайно, в редица агенции трудно се намират оглед ниските заплати, съчетано с нелеката работа, поради което начина на формиране на администрацията трябва да зависи от естеството на работа, корупционния риск, приноса к звено за дейността на държавния орган, а не с нивото на администрацията. Към момента и разлики в заплащането както между различните администрации, така и в самите админист вътре в администрацията. Според мен данните от получаваните възнаграждения следва д звено, дали ще е в МФ, САР или в МС, което да предварително да одобрява и насочва увелич възнагражденията, за да се постигне сравнително уравнивяване на възнагражденията. П изменения няма да променят нещата - с благословия ще се ползват само "избрани" служет върху служителите като цяло.

Длъжностни нива на заплатитеВъв връзка с &2, ал. 1, т.1 от Проекта на постановление на н заплатите, следва да се има в предвид, че в администрациите с териториални структури в управление, различните длъжности са в различни длъжностни нива / пример директор ЦУ и директор в териториални структури Ръководно ниво БА/ и това ще изкриви информацията п изчисляване на нивата на заплатите. Считаю, че е редно да се разпише текста "на служите длъжност в едно и също длъжностно ниво".

Предложения1. Да се добави текст в Наредбата, който да регламентира по-голям процент п заплатите ако по някаква причина в предходната година заплатите на служителите не са п Служителите по трудови правоотношения да бъдат извадени от обхвата на Наредбата и да възстановена добавката "клас прослужено време".

Нарастваща разлика в заплащането на доктор, магистър, бакалавър, среднист трябва да и изложено от chinovnik за определяне на минимални прагове във връзка с квалификацият Трябва да има разлика в заплащането между един среднист, бакалавър, магистър, лица с С на науките. Тази разлика трябва да е нарастваща. Това е не само препоръчително, но и же повишаването нивото на обслужване в държавната администрация. Друго си е да те обслу науките, а друго лице с бакалавър или среднист. За лицата с ОНС "Доктор" просто няма та администрацията, а има само в съдебната система, МВР и други институции. Желателно е въпрос. Хората не са учили и не са писали дисертации напразно и най-малкото са показали методичност и последователност в действията си. Да не се изненадат, ако някои лица с до напуснат, вляят се в корпоративния свят или почнат преподавателска работа в някой униве спокойни дни.

Предложения за промяна на ПроектаПредложения за промяна на Проект на Постановление  
съвет за изменение и допълнение на Наредбата за заплатите на служителите в държавната  
администрация:Посочените в Приложение 1 към чл. 3, ал. 2 стойности на минимални и макси-  
нива и степени трябва да бъдат обвързани с някакъв икономически показател – МРЗ за стр  
в държавната администрация и др.Например: Приложение 1 към чл. 3, ал. 2 „Таблица с кое  
определяне на минималните и максималните размери на основните месечни заплати по ни  
(извадка)Нива на основните месечни заплатиДлъж- ностни нива по КДАНаименование на д  
КДАКоефициенти за определяне на основни месечни заплати по нива и степени1234мини-м  
маленмини-маленмакси- маленмини-маленмакси- маленмини-маленмакси- мален2713Ниво  
сътрудник1.011.611.021.791.032.051.042.232814Ниво изпълнител1.001.521.011.701.021.881  
основната месечна заплата = коефициент \* МРЗ, лвДа отпадне пожелателният характер на  
ал. 2, като „... до“ се замени с интервал „ ... от ... до“, а в преходните и заключителни разпо  
еднократно да определи“, да се замени със „ ...следва еднократно да определи“.Рангът в д  
администрация, който би следвало да замени изгубения от държавните служители клас за  
като награда за лоялност и опит в определена администрация, в момента по никакъв начин  
нивото на основното възнаграждение. А би следвало всяко повишение в ранг да води до по  
възнаграждение.Необходима е актуализация на смешните суми от чл. 20 и чл. 23.

Осигурете финансиране и равнопоставеност!!! Напълно подкрепям мнението на потребителите, че неравнопоставеността е безумна и предлаганите промени ще я затвърдят, дори и да са разни!!! Как е възможно да съществуват прагове за едно ниво например бБ, в рамките на една община от 680 до максимум 2200 лева?! За кадри от различни планети ли говорим? Нали искаме силна и модерна, мотивирана администрация навсякъде?! И въобще какво означава минимум 680 лева от ниво бБ - Директор на дирекция в община и в район, Главен архитект в общинска администрация до 50 000, Началник на сектор в Националната агенция за приходите и в Агенция „Митнически митнически пункт II ниво, Началник на митническо бюро, Началник на сектор в Националният статистически институт и в Националната здравноосигурителна каса, Началник на сектор в Държавен фонд „Стратегическа инфраструктура“ Означава, дами и господа, двоен аршин и разслоение - за една и съща длъжност в две разни общини - едната богата, с възможност за дофинансиране, а другата бедна, без такава възможност, служителите в пъти различно възнаграждение - даже можем да разширим примера - директор на дирекция в община с 10 подчинени може да получи 2000 лева, а аналогът му в една бедна община, но с 30 подчинени получава 680 лева???!! Та ние назначаваме младежи по програма "Старт в кариерата" на 650 лева?!? Той в общината живее с 500 лева, друг с 5000..... КОГА държавата ще осигури адекватно финансиране за заплата на кадри в общинските администрации? Каква част от администрацията да извадим на местна издръжка? Какво нормално заплащане на всички - 50-60%??? Ами ако ще е така, поне го регламентирайте за общинския съвет не е съгласен?!?! Работя в една средно голяма община в България (ще се каже, че разберете, че след като извадим областните центрове от статистиката, общините в България са общо 100, част с около 5000-15000 жители), в която като махнем от 65 позиции по щат кметовете и общинските ръководни кадри, останалите 50-ина служители са на 576 лева основна заплата (10-ина на час заплата)?!! Какъв модернизъм, каква електронизация и въобще как си представяте една такава общинска администрация, натоварена междувпрочем с компетентности по стотици нормативни актове (които би трябвало) основен двигател на местното развитие във всичките му аспекти!!! КАКВИ АТЕНТИВНИ ЗАДАЧИ за петима да работиш, шефът ти обяснява, че е изчерпана държавната субсидия, а общинските кадри години наред да го играе опозиция и не позволява дофинансиране? И въобще, как бе колеги, че масово общините да си дофинасират заплатите с по 30-50-70%?!?! Що за държавна политика се вписва в идеята за устойчиво развитие? Извинявам се за многото риторични въпроси, но съм сигурен, че на местна нар. "обезкървяване" на местната власт и превръщането ѝ в една идеална корупционна среда с абсолютна обвързаност и зависимости. Виждам как външни фирми и експерти услужливо дерат общините с безумни по съдържание програмни и планови документи и как десеторно по-големи средства за външна експертиза, и то за дейности, изключително присъщи на администрацията. Г-н Дончев говори за електронно управление - как младите хора, постъпващи в администрациите вече са с такива технологии. Г-н Дончев, последният млад човек, който успяхме да излъжем да започне при нас, получава невероятна заплата от 576 лева, се оправя добре само в социалните мрежи. Докарахме я да работи, а напусналите продавачки от местните магазини и да ги учим на администрация...

Предложения за промени в проекта на ПМС за изменение и допълнение на НЗСДА - продъл  
В § 2, ал. 1 думата „може“ да отпадне. Мотиви: В думата „може“ се съдържат степен на усл  
неопределеност, а не на категоричност за извършване на увеличения на индивидуалната о  
заплата. Тази степен на условност, неопределеност и субективизъм води до реалността ин  
месечна заплата на държавни служители в определени административни структури и звен  
от 01.07.2012 г. насам (когато НЗСДА влиза в сила), че дори и от времето преди това. Освен  
премахната ежегодната добавка за професионален стаж в размер на 1 %, което доведе до  
индивидуалната основна месечна заплата на много места. Отгоре на всичко липсват компе  
която от 01.07.2012 г. (когато НЗСДА влиза в сила) до месец октомври 2018 г. е вече 5%, съ  
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>  
провокира проблем, при който е възможно новоназначен служител в администрацията да и  
на основна месечна заплата в непосредствена близост, а дори и да надвишава размера на  
заплата на дългогодишен служител в администрацията. Този правен казус създава усещан  
и дискриминационно третиране на действащите служители от администрацията, което съ  
върху тяхната мотивация и води до съществено текучество на доказани професионалисти.  
ал. 2 след думите „не може да“ да се добавят думите „бъде по-малко от 10 на сто и да“ Мот  
само на горна граница от 20 на сто, но не и на долна за новия размер на индивидуалната о  
заплата на служител може да доведе до случай на увеличение с 0,1 на сто, което да е абсу  
по този начин да бъде спазена нормата на разпоредбата. В случая, понеже, както бе споме  
съществуват индивидуални основни месечна заплати на държавни служители в определен  
структури и звена, които не са увеличавани от 01.07.2012 г. насам (когато НЗСДА влиза в си  
времето преди това, то следва да бъде избрана подходяща долна граница – поне от 10 на с  
компенсира липсата на увеличение за последните години, откакто през 2012 г. бе премахн  
добавка за професионален стаж в размер на 1 % и липсата на компенсации за инфлацията  
споменато в предложение № 4 е 5%.

Предложения за промени в проекта на ПМС за изменение и допълнение на НЗСДА - продължително е необходимо е да бъдат направени съществени промени в Приложение № 1 към чл. 3, ал. 2 в съответствие с първоначалния замисъл на матричната скала с дефинирани стъпки на основата на 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 при изпълнението на длъжността. Основните насоки на тези промени следва да бъдат направени за нови стъпки на основните месечни заплати за всяко длъжностно ниво. В настоящем предложението скала се наблюдава съществено припокриване на основната месечна заплата, както и между длъжностни нива, така и между експертни и ръководни длъжностни нива, които имат различна отговорност и правомощия. Предлагам да бъдат направени цялостни промени в минималните и максималните, размери на основните месечни работни заплати за всички длъжности от настоящето предложение за изменение на Приложение № 1 към чл. 3, ал. 2 от НЗСДА. На първо място - ниският праг за най-ниските длъжности следва да се впише в таблицата, като „минимална месечна заплата (МРЗ)“, а не като цифрова стойност. По този начин ще се избегнат ежегодните промени в таблицата досега от 2012 г. насам, както бе споменато по-горе. Оттук нататък следва да има не цифрова стойност на МРЗ умножени по определен корекционен коефициент. По този начин ще се избегнат промените, обвързани с промените на МРЗ. На второ място - считам, че е необходимо обособяване на съществени граници в таблицата - те трябва да бъдат оформени на основата на образователните изисквания за заемане на длъжността, определени в Класификатора на длъжностите в администрацията (КДА). Първата граница следва да бъде между средно образование и висше образование - „бакалавър“, а втората граница - между двете степени във висшето образование - „магистър“. Между тези граници е необходимо да се оформи съществена разлика във заплатите, например като праг за първата граница между длъжности, изискващи средно образование и висше образование - „бакалавър“, която стойност ще е неговото минимално изискване, определено МРЗ умножена по коефициент 1,5. По този начин ще се определи една своеобразна граница за служителите с образователна степен „бакалавър“. За втората граница съответно може да се определи МРЗ умножена по коефициент 2 или 2,5. Съответно за по-високите нива след двете граници заплащането по месечни заплати е необходимо да нараства с коефициент (напр. 10 %) за всяко едно длъжностно ниво. Начинът на максималния размер на заплащане за служители със средно образование не трябва да надминава минималния размер на заплащане на служители с висше образование - „бакалавър“, страна такава разлика следва да съществува и между служители с висше образование - „магистър“ и „бакалавър“. Друга, трета съществена граница, при която е необходимо да се оформи разлика, е заплащането на служители на ръководни позиции, равни или по-високи от „Ръководни длъжностните нива в КДА и за висши експертни длъжности равни или по-високи от „Експертни длъжностните нива в КДА. Те трябва да се различават съществено като заплащане от останалите експертни длъжности, поради по-високото ниво на отговорности, което притежават и най-ниската граница на тяхното заплащане следва да се оформи като напр. МРЗ, умножена по 3 или 3. Друга, четвърта поред граница, която може да бъде обособена в таблицата е между „Младши“ и „Старши ранг“. Те трябва да се различават съществено като заплащане от останалите ръководни длъжности, поради по-високото ниво на отговорности, което притежават 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 заплащане, подобно на предложението № 2.

Предложения за промени в проекта на ПМС за изменение и допълнение на НЗСДА предложени в чл. 9 след думата „и“ да се добави наклонена черта и думата „или“. Мотиви: Понастоящем дейността на 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, обвързани с § 2, ал. 1, и са били приложени еднократно при влизането в сила на НЗСДА през 2012 г. Тази връзка, следва да се отбележи, че по този начин няма как да бъдат приложени и разпоредбите на чл. 9 от НЗСДА. Целият този правен казус създава усещането за несправедливо и дискриминационно отношение към действащите служители от администрацията, защото чл. 9 от НЗСДА създава права само на новите служители, които постъпват за първи път в съответната административна структура, а § 2, ал. 2 от ПРЗ на НЗСДА създава права за всички служители само еднократно във времето. Новите предложения за промяна на чл. 9 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 случаи ще бъдат разрешени еднократно. Този проблем е само частично решен чрез отпадането на чл. 13. Затова въз основа на горепосоченото предлагам да бъдат инициирани промени в чл. 9 от НЗСДА и неговото приложно поле да обхваща всички държавни служители, независимо дали постъпват за пръв път или са настоящи служители в администрацията, които са на длъжността постоянно във времето, а не еднократно. Предложение 2: В § 1, т. 4, в чл. 9, да се добави думата „или“ и 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, заеманата 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 реда за заемане на степен 4 на нивото на основната месечна заплата за длъжността. Тук освен това е необходимо да се въведе и изискване за заемане на определен ранг, съгласно Разпоредбата за държавния служител. В случая се прави опит да бъдат въведени ранговете при определянето на заплатите. Предложение 3: Цялостна промяна на Приложение № 1 към чл. 3, ал. 2 от НЗСДА. Приложение № 1 към чл. 3, ал. 2 към НЗСДА „Таблица за минималните и максималните размери на основната месечна заплата по нива и степени“ бе променяно единадесет пъти от месец юли 2012 г. (когато НЗСДА влиза в сила). Измененията, които бяха направени в нея се различават съществено с цялостния първоначален модел на заплащане в държавната администрация. Този модел бе определен с приемането на новия модел на заплащане в държавната администрация от Съвета за административна реформа на 12 декември 2011 г. одобрена с протоколно решение № 22.34 на заседанието на Министерският съвет, проведен на 12 декември 2011 г. Тази Концепция впоследствие бе осъществена на практика чрез приемането на НЗСДА с Постановление № 129 от 26.06.2012 г. Съгласно дефиницията, дадена в гореспоменатата Концепция, основните параметри за определяне на 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. Диапазона се определят на база професионален опит и оценка на изпълнението на длъжността. Предлагам дефиницията и модел на матрична скала, при промяна на който и да е параметър от матричната скала, да бъде направена промяна и във всички останали параметри в нея. Това означава, при промяна на минималната работна заплата (МРЗ), да се променят и всички останали параметри с определен коефициент (напр. процентното увеличение на МРЗ). Това досега не се случи и се променяха само размерите на възнаграждения на най-ниските длъжности, обвързани с нивото на МРЗ, а не всички минимални размери. Поредно доказателство, че самата администрация не спазва собствените си правила.

Предложения за промени в представените за обществено обсъждане текстове: „Проект на Постановление Пожелателният характер на текстовете в раздел II „Увеличение на индивидуална месечна заплата“ е една от причините, довели според мен както до замразяване на заплатите на служителите в държавната администрация в периода 2012 – 2017 година, в следствие на констатират и служители „ с изоставящи заплати“, така и до диспропорции в заплащането на идентични длъжности, с еднакви задължения, отговорности и квалификации на подчинени в различни министерства. Проблемът с разликите в заплащането между отделни администрации и длъжности е свързан с финансови ресурси, с които обаче администрациите се оказва, че пренебрежват. Предполагам или поради недобро планиране на разходите за това от съответните поради неодобрени за целта средства от Министерство на финансите. Според медийни публикации за 2018 година заплатите на държавните служители ще се вдигнат с 10 %. Евентуалното наличие на средства в бюджетите за 2019 година не гарантират залагането им и през следващи години. Ето защо предлагам за заличаване на думите „може да“ в чл. 11 , чл. 12, чл.15, чл. 16 и чл. 17. Да се даде дефиниция за основна/и месечна/и заплата/и“. Предлагам също повишаването на заплатите по чл. 12 да са фиксирани суми, които са уеднаквени за всички администрации спрямо получената годишна заплата на служителите, и които нямат връзка с размера на основната им заплата. За постигане на по-висока да се изготвят нови критерии за оценка с упоменаване на степента на владеене ( ниска, средна, висока) показаните от служителя компетентности, заложен в длъжностната му характеристика. Годишна непроменяната от години минимална ставка, заложен в чл. 20, а значителното покачване на заплатите в време и ангажираност на немалка част от държавните служители с нощни проверки, предлагам член да се измени така: „ За всеки отработен нощен час или за част от него между 22,00 и 05,00 часа допълнително възнаграждение за нощен труд в размер не по-малък от 1,00 лв“. Въведената Наредба за заплатите на служителите в държавната администрация предвижда и в този случай възможност за допълнително възнаграждение за постигнати резултати, което може да се изплаща годишно – през април, юли и октомври за текущата година и през януари – за предходната година. Предвид допълнително включване в наредбата на текстове как точно да става изплащането на тези резултати предвид финансовото приключване на годината през м. декември.



Мнения и предложения по ПМС за изменение и допълнение на Наредбата за заплатите на с Наредбата е необходимо да се заложи текст, който да обвързва автоматично увеличение в служителите в държавната администрация при увеличение на минималната работна заплата би с определена твърда сума, коефициент или друг начин. Да отпадне пожелателния характер 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. ал.2, т.1,2,3,4; чл.16, ал.2, т.1,2,3. Редно е да отпаднат от Проекта заложените промени в § 3 за служителите запазят досегашните си степени на основна месечна заплата. Изключение пр основни месечни заплати са определени в досегашните степени 5 и 6, за които съгласно Пр да са в 4 степен. Мотиви: заложеното в проекта се явява предпоставка за получаване на сл служителите, съгласно чл.9, т.2 от Проекта, които надвишават с над 7 години професионален при постъпване на работа следва да им се определи 3 степен на заплащане към съответно служителите с дългогодишен професионален опит в администрацията, например 19 години, заемат 3 степен след приравняването, съгласно § 3, т.2, б) от Проекта, следва да се определи заплащане - втора. Това е несправедливо и демотивиращо за дългогодишни служители в с Администрация. Справедливо и необходимо е повишаването в държавна служба, чрез послед преминаване в по-висок ранг или на по-висока длъжност, да се обвърже с повишаване на б момента повишаването в ранг е единствено и само за престиж, което не е достатъчен мотив високи годишни оценки за изпълнението на длъжността. Как смятате да решите проблема с заплащане на държавни служители на трудови правоотношения в държавната администрация наблюдава следния парадокс: Поради факта, че са държавни служители, съгласно Закона за служител, не им се изплаща допълнително възнаграждение за трудов стаж и професионален това им се удържат лични социални осигуровки (вноска пенсии - универсална и доброволна безработица, за ЗОК) затова, че трудовите им правоотношения са по Кодекса на труда. Това комбиниран с ниските нива на заеманите длъжности в Класификатора на длъжности в адм голяма част от случаите до нетно възнаграждение на труда на тези държавни служители м минималната работна заплата за страната! В проекта не е предвидена, а е необходима акту на заплащане в чл.20 и чл.23 от сега действащата Наредбата за заплатите на служителите администрация: За всеки отработен нощен час или за част от него между 22,00 и 6,00 да се допълнително възнаграждение за нощен труд в размер не по-малък от 1 лв. За времето на местоработата и извън установеното работно време се заплаща допълнително възнагражд за част от него в размер не по-малък от 0, 50 лв.

чл. 16, ал. 3 и 4 от НЗСДАВ чл. 16 на действащата НЗСДА, както и в предложените изменения смисъла на разпоредбата на ал. 3 във връзка с увеличението на заплатите на съответните следвало също в ал. 4 да се допълни, че става дума за служителите по чл. 4 от НЗСДА? Преп се прецизират, тъй като в настоящия си вид създават много затруднения при практическото нормативната уредба.

Специфична длъжност Бих искала да цитирам и да подкрепя мнението на потребител "Дудев" в проекта на Постановление, касаещо минималната работна заплата. "... Системен административен еквивалентно равно на Държавен експерт, както и от където да го погледнеш. Нито като общо влияние на работата му върху администрацията като цяло и в частност, нито като изискванията за познания в приложната сфера на дейност. ..." Моля, да се помисли да бъде обособена специфична длъжност в Класификатора на длъжностите работата на тесните специалисти в сферата на компютърните работи, защото тяхната работа е също толкова специфична, както редактор и счетоводител, че и по-специфична. Цитата на потребител Дудев и с оглед въвеждането на електронното управление в ДА.

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

не съм съгласна с предложените промени, защото са недостатъчни Предлаганите промени не решават основното противоречие в ДА, касаещо заплащането!!!! ДОПУСНА СЕ ДЪРЖАВАТА СТРУКТУРИ/ ДА" КРАДЕ" обучени и добри специалисти, работещи в омаловажени от ДЪРЖАВА предвид заплати в пъти по ниски/ във структури с високо заплащане - това държавата доп 2012 г. Основният мотив на г-н Дянков бяха , че всички административни структури ще бъдат това бяха само обещания и сега с измененията се запазва дори бих казала се насърчава та диспропорция!!!!!!!!Не се предлагат промени, които да решат диспорпорцията в заплащане позиция в различните административни звена и структури!!!!Забравихте анализа, представя "държавни служители", където се отчете, че разликите в заплащане е от 5 до 7 пъти, т.е. не е разтворена, толкова , че трудно може да се обясни- как се получи такава разлика в нивото на различните администрации!!!!!!!!В доклада се дадоха и предложения за намаляване на дивиденда, остана, само, като доклад . и сега няма решение - Държавата прилага принципа на едрия к "специалисти", само че кражбата я прави за сметка на "своето дете с увреждания"

ИванТака написана Наредбата обслужва единствено застрахователните компании. Евентуален смисъл от нея ако държавата е единствения лицензиран застраховател за сключване на гр отговорност. Общо взето се получава, че всички имуществени щети до 1000лв ще си ги плащат правилата за движение (при условие че има такива), ще плащаш дори да няма щети. Превидявам хем плащаш глоба хем по-висока застраховка, това ми се струва, че е двойно наказание за Според мен следва да отпадне чл. 5, ал. 4, т. 2. Застрахователя има отношение единствено за нанесени щети или застраховката ще е редно да покрива и глобите за кат (превишена скорост) Следва да отпадне и чл. 5 ал. 6 т. 2 - може да е на МПС-то и на водача причинил инцидента ако запази МПС-то ще плаща повече, ако го продаде новия собственик щя плаща или ще го продаде по цена, ако си купи ново МПС и нарушението не е извършено от собственика не е логично отплащане висока ГО, по-висока ГО ще плаща водача който е предизвикал ПТП. Абсолютно не виждам как да се изключат държавните и общинските МПС-та. Ще плащат най-високата застраховка и за автомобилите на въпросната община или държавна администрация.Ще има много измами и с съм водач и спирам внезапно 50/50% от случаите ще предизвикам ПТП и водачът зад мен ще е неспазване на дистанция 7т., а автомобила е леко ожулен. За 3 подобни нарушения (дистанция на 20 т. (400%) много пари за застрахователя много над нанесените щети. Е аз ставам процес ще спирам рязко и ще искам пари кеш за да не викна зазстрахователя. Общо взето плащаме за компании, а отделно си плащаме и всички щети. Единствено при тежки ПТП застрахователят печалбата им ще скочи от сегашното ниво на 5-10 пъти повече. Има още много примери за оставям сами да се сетите за тях. АЗ ЩЕ СТАВАМ ЗАСТРАХОВАТЕЛ.

ЗАПЛАЩАНЕ ЗА ОНС"ДОКТОР" И ДОКТОР НА НАУКИТЕУВАЖАЕМИ ДАМИ И ГОСПОДА,НИКЪДЕ Е ДОПЪЛНИТЕЛНОТО ЗАПЛАЩАНЕ ЗА ЛИЦАТА НА СЛУЖЕБНИ ПРАВООТНОШЕНИЯ, КОИТО СА ОНС"ДОКТОР" И ДОКТОР НА НАУКИТЕ. В МНОГО ИНСТИТУЦИИ СА ПРЕДВИДЕНИ ПОДЗАКОНОВИ УРЕДБИ И ЗАПОВЕДИ НА СЪОТВЕТНИТЕ ВЕДОМСТВА ЗА ДОПЪЛНИТЕЛНО ЗАПЛАЩАНЕ НА ЛИЦАТА С НАУЧНИ ЗВАНИЯ. ПРЕЗ 2012Г. СЕ ПРЕМАХНА ТОВА ЗАПЛАЩАНЕ. ВСЪЩНОСТ ТОВА ЗАПЛАЩАНЕ СИ ОСНОВНА ЗАПЛАТА И НА ТАЗИ БАЗА СЕ АКТУАЛИЗИРАХА СЛЕДВАЩИТЕ УВЕЛИЧЕНИЯ НА ЗАПЛАТА НА ДЕПУТАТИТЕ СИ ГЛАСУВАХА ДОПЪЛНИТЕЛНО ЗАПЛАЩАНЕ В РАЗМЕР НА 400ЛВ ЗА ОНС ДОКТОР. ДА СЪМ СЪМЪРНИТЕ СТРУКТУРИ ИМА ТАКАВА ВЪЗМОЖНОСТ ЗА МОТИВИРАЩО ЗАПЛАЩАНЕ НА ТАКИВА ЛИЦА, А В ДРУГИТЕ СТРУКТУРИ ВЪЗМОЖНОСТ НЕ Е ПРЕДВИДЕНА. ТОВА НЕ Е ЛИ ЕДИН ВИД ФОРМА НА ДИСКРИМИНАЦИЯ? КАКВО ДА СЪМ ДОБРЕ ПОДГОТВЕНИ ЛИЦА С НАУЧНИ СТЕПЕНИ ЗА РАБОТЯТ В ДЪРЖАВНАТА АДМИНИСТРАЦИЯ? ДА СЪМ ИМА ДИФЕРЕНЦИРАНО ЗАПЛАЩАНЕ НА ЛИЦАТА С БАКАЛАВЪРСКА, МАГИСТЪРСКА И ДОКТОРСКА СТЕПЕН. РАДВАМ ДА МИ ОТГОВОРИТЕ НА ВЪПРОСИТЕ.

Неправилно определена минимална стойност в Приложение 1 към чл. 3, ал. 2В Приложение 1 "Таблица за минималните и максималните размери на основните месечни заплати по нива и степени" е допусната техническа грешка за ниво 21, степен 2. Определена е минимална стойност 60000,00 лв. докато логиката на нарастване по нива и степени изисква по-висока стойност.

Мнения и предложения по ПМС 129 от 2012 г. - част 2Като забележка към цялостната концепция мога да изразя следното мнение: Ако има възможност да се състави по-обективен механизъм за оценяване на работата на служителите би било много ползотворно. На пръв поглед има такъв, но той е доста повърхностен. Разбира се, трудно би се съставил модел за обективно оценяване, защото административна дейност не е нормирана и не произвежда продукт различен от "услуга". Но дори и качеството на работата може, а и трябва да бъде оценена. Може да се помисли и за следното:Евентуално би могло да се въведат различни компоненти към оценяването освен наблюденията на прекия началник.1 - Компонент за "самооценяване", т.е. оценката на една дирекция спрямо друга, който да е част от общата оценка на административната дейност на една администрация спрямо друга.3 - Също може и оценка на гражданите за съответната администрация. Всички тези изброени от мен компоненти могат да бъдат включени в механизъм за оценяване, в зависимост от дейността на административната структура. Ако тя работи с граждани, то е добре да дадат своето мнение за качеството с което са обслужвани. Разбира се това на българска практика е доста много от обективна оценка и би се спекулирало с оценяването. Но може да се помисли за по-обективни различни подходи и варианти. От друга страна, ако в институция, която работи с граждани, административната администрация бъде включен компонент за "външно оценяване", това би показало дали административната администрация работи добре или не и къде може да се наблегне за да се подобри работата. За оценяване от граждани може да се извършва чрез анкетни карти в които да има посочени и конкретни области за 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 работата всеки служител да оценява сам себе си писмено на база извършеното от него за определен период, което сам може да проследи и докаже. В последствие това също може да е компонент за самооценка от прекия началник, който да одобри или да не одобри тази самооценка на база собствения си изпитаност върху работата на служителя.5 - Може да се помисли и за компонент от вида "таен клиент" за оценяване на административната среда. Отново бих искала да изкажа своите адмирации към предложеното решение!Благодаря за вниманието!

Мнения и предложения по ПМС 129 от 2012 г. - част 1Приветствам проекта за изменение и Постановление № 129 от 2012 г., като крайно необходим с оглед стремеж към адекватно и актуализиране на заплащането на служители по КТ и ЗДС в публичната администрация.Извън въпроси и предложения, с оглед да се помисли за оптимизиране на текстовете:1 - При отпаднало 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 да се увеличи увеличението на основните заплати?2 - В §1, т. 6 във връзка с т. 8 трябва да се помисли, че условията за съответствие с различните степени са определени ДО определен процент. Ако служители с по-висока степен трябва да получават по-висок процент увеличение, то е коректно да бъде зададено от каква база да е 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? - ако получи над 12%, другият е над 15%, в зависимост кое се приема за база - разпределеният процент за увеличение на по-ниско оценените или максимума на предходната оценка по Наредба. Има ограничение на максимума, но "ДО ....%" не означава, че има ограничение в минимума. Може би е по-редно да се даде минимума за увеличение на основната заплата по степени.3 - т. 10, касаеща чл. 16 би трябвало да се упоменат точните членове от ЗЗД, касаещи заплащането.4 - §2, ал. 1, т. 1 - БРАВО! Аз съм справедливо. :)5 - §2, ал. 2 - Може да се допълни: "освен ако за индивидуалния случай се отчита, 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. Ограничението в някой наистина краен случай би било несправедливо.6 - Може би трябва и да се заложи в Наредбата който да се даде възможност заплащането да бъде своевременно актуализирано спрямо средната заплата за страната. Например - веднъж годишно. Когато се вдигат тези два фактора, тогава актуализира заплащането в държавната администрация нагоре. Ако падат - надолу. Разбира се, това ми 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 данъци и от административната работеща част от населението.Заклучения: Като цяло съм доволна от проекта. - Намалява се броя на степените, което улеснява разбирането на проекта. В досегашния вариант приложение 1 към чл. 3 буквално беше "спален чаршаф". С този проект степените се намаляват и изискванията за стаж. Тази промяна е по-компактна, по-удобна и по-справедлива в сравнение с настоящата. По-справедливо е организирано увеличението на основната заплата.