



**Закон за изменение и допълнение на Закона за държавния
служител**

[линк към консултацията](#)

Информация

Откриване / Приключване: 09.11.2015 г. - 16.01.2016 г. Неактивна

Номер на консултация: #1804-К

Област на политика: Архив - Държавна администрация

Тип консултация: Закон

Вносител: Министерски съвет и неговата администрация

Тип носител: Национално

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

По-важните промени, съдържащи се в законопроекта са насочени към: създаване на условия за подобряване на обективността и качеството на подбора при постъпване на държавна служба чрез въвеждането на централизиран и децентрализиран етап на конкурса (чл. 10-10ж); ограничаване на назначенията без конкурс – по заместване (чл. 15) и при непълно работно време (чл. 16а); въвеждане на тестове за повишаване в длъжност при преминаване на държавна служба в друга администрация и при преназначаване в същата администрация (чл. 81а, чл. 82 и чл. 82а) и осигуряване на прозрачност при преминаването на държавна служба в друга администрация (чл. 81а); ограничаване на многократните замествания по вътрешно съвместителство (чл. 16 и чл. 30); осигуряване на съответствие в заплащането при допълнително служебно правоотношение при незаета длъжност (чл. 16) и при т. нар. „вътрешно заместване“ (чл. 84).

Предвидени са и други промени, насочени към усъвършенстване на правната рамка, във връзка с: ранга на служител, освободен в изпитателния срок (чл. 12); възлагане на нови функции на Института по публична администрация във връзка с предложените промени (чл. 35а); осигуряване на равнопоставеност на служителки по служебно правоотношение, които са бременни или в напреднал етап на лечение ин-

витро (чл. 62) с тези по трудово правоотношение; основанията за прекратяване на служебното правоотношение (чл. 106, ал. 1, т. 6 и чл. 107) и прецизиране на разпоредбите относно компетентния орган, осъществяващ контрола по спазването на законодателството, свързано с изпълнението на държавната служба (чл. 127).

Основните групи промени са следните:

1. Създаване на условия за подобряване на обективността и качеството на подбора при постъпване на държавна служба чрез въвеждането на централизиран и децентрализиран етап на конкурса (§ 2 - § 8 относно чл. 10-10ж);
2. Ранг на държавния служител, освободен в изпитателния срок (§ 9 относно чл. 12)
3. Ограничаване на назначенията без конкурс – по заместване (§ 10 относно чл. 15) и при непълно работно време (§ 12 относно чл. 16а)
4. Ограничаване на многократните замествания по вътрешно съвместителство (§ 11 относно чл. 16)
5. Въвеждане на тестове за повишаване в длъжност при преминаване на държавна служба в друга администрация и при преназначаване в същата администрация и осигуряване на прозрачност при преминаването на държавна служба в друга администрация (§ 18, § 19 и § 20 относно чл. 81а, чл. 82 и чл. 82а)
6. Осигуряване на съответствие в заплащането при допълнително служебно правоотношение при незаета длъжност (чл. 16) и при т. нар. „вътрешно заместване“ (чл. 84) - § 21
7. Други изменения и допълнения на закона, насочени към усъвършенстване на правната рамка, продиктувани от практиката по прилагане на закона до този момент или от редакционен характер.

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:

[Закон за изменение и допълнение на Закона за държавния служител - вер. 1.0 | 09.11.2015](#)

[Мотиви - вер. 1.0 | 09.11.2015](#)

[Консолидирана версия на Закона за държавния служител - вер. 1.0 | 09.11.2015](#)

[Концепция за въвеждане на задължителен централизиран подбор за заемане на длъжност в държавната администрация - вер. 1.0 | 09.11.2015](#)

[Частична оценка на въздействието - вер. 1.0 | 09.11.2015](#)

Консултационен документ:

Справка становища:

Коментари

[Коментари \(pdf\)](#)

[Коментари \(csv\)](#)

Автор: Сдружение ПОДС (23.11.2015 18:01)

Становище на ПОДС 3

Други предложения:

1. Да се направи проучване/анкета в администрациите по какъв начин кандидатите са разбрали за конкурса. В случай, че резултатите потвърждават малък дял на информираност чрез ежедневник местен или централен в текста на чл. 10а, ал. 2 да се премахне задължението да се публикува конкурса „ в един централен или местен ежедневник“.

2. Да се разпишат регламенти за полагане на извънреден труд за държавните служители.
3. Да се изменят някои текстове, които допускат дискриминация на държавните служители спрямо тези по КТ като:
4. В чл. 50, ал. 2 да се прибави минимален размер на допълнителния отпуск за ненормирано работно време 5 дни както е в КТ.
5. В текста на чл. 106, ал. 3 след второ изречение да се прибави ново изречение с текст: „Държавен служител, който има прослужени 11 години служебен стаж има право да получи 6 основни месечни заплати.“ По този начин се изравняват размерите на обезщетението дължимо на служител , който е работил 10 години в една администрация дори не през цялото време по служебно правоотношение и на такъв който има 11 години служебен стаж в повече от една администрация.

Да се възстанови текстът на чл. 88 от ЗДСл за възможността държавните служители да получават парични награди за образцово изпълнение на длъжността. Практиката показва, че има редица случаи, като при пожари, наводнения и други форс мажорни обстоятелства когато се налага служителите да работят и за това не могат да получат адекватно възнаграждаване. Паричните награди допълват отличията по адекватен начин.

Автор: Сдружение ПОДС (23.11.2015 18:00)

Становище на ПОДС 2

по § 18 от ЗИД - чл.81а

- Няма обяснение, защо такъв подбор с „централизирана“ „външна“ проверка се предвижда само за постоянната мобилност, а не за временната, тъй като тя е с продължителност до 4 г., което е достатъчно дълъг срок, за да се изискват доказани компетентности, знания и умения.
- Текстът на новата ал. 2 , който въвежда подбор чрез централизирана проверка на нивото на компетентностите ще затруднява мобилността в администрацията вместо да я улеснява.
- Аналогична е процедурата по подбор на служители изпращани да изпълняват длъжност в администрация на Европейския съюз. Те преминават интервю за оценка на знания, умения и компетентности не извън администрацията, както е при назначенията, а в отдела на съответната генерална дирекция.
- Предлагаме външна проверка да бъде задължителна когато се касае за преминаване от експертна длъжност на ръководна длъжност в приемащата администрация.
- При преминаване на служители на експертни длъжности на същото или на по-високо експертно ниво предлагаме да се вмени задължение на приемащата администрация да осъществява такава проверка чрез тест, интервю или друг способ.

по § 19 от ЗИД - чл.82

С предложението нов текст на ал.3 се премахва изобщо кариерния елемент в модела на държавната служба – процедурата по конкурентен подбор при повишаване в длъжност, обвързана с годишната оценка. Това по същество е промяна на модела на държавна служба, което не е мотивирано достатъчно убедително и също би трябвало да е предмет на Концепция за предварително обсъждане.

Това от своя страна обезсмисля процедурата по годишното оценяване. Оценката няма да е предпоставка за кариерно развитие, а поради факта, че не се използва като основание за повишаване на основната заплата поради липса на бюджетни средства тя става куха и излишна. В практиката на европейските страни има ясна кариерна пътека, обвързана със системата за управление на изпълнението, ориентирана към резултат. В случаите, когато става въпрос за повишаване в длъжност, в рамките на администрациите има създадени Център за оценка на потенциала за развитие или Кариерни центрове. Те не са нито администрация, нито сграда, а инструмент за по-добро управление на човешките ресурси и професионалните компетентности на служителите.

Обезсмисля се и влиянието на ранга, тъй като до сега само при назначаване и повишаване в длъжности, той има приложение и значение.

- Смятаме за целесъобразно да останат в сила текстовете, регламентиращи процедурата по заемане на по-висока длъжност с конкурентен подбор /досегашните ал., ал.2, 3 и 4/.
- Би могло да се задължи органа по назначение да провежда вътрешна проверка на знанията и компетентностите на определените кандидати за по-високата длъжност, от назначена от него комисия, което понастоящем е само възможност. Може да се разработи богат инструментариум за тази цел и се предложи за приложение от администрациите.
- Преминаване на външна проверка на нивото на компетентности може да бъде регламентирана като възможност доброволно избрана от работодателя в случаите на повишаване от експертна на ръководна длъжност.

Като обща бележка по тези текстове стои въпросът дали са оценени нагласите на бъдещите кандидати за работа в администрацията, дали ще има масово желание за преминаване на проверки независимо от нивото на длъжностите, към които те се насочват. Прилагането на външни стандартизираны проверки при повишаване в длъжност вътре в администрациите и при всякакъв вид мобилност или ще демотивира служителите или те ще се ориентират към масово преминаване на тази външна проверка, за да са готови преминаване в друга администрация или повишение в длъжност. Последното ще доведе до необходимостта от сериозен допълнителен административен и финансов ресурс в ИПА, което също трябва да бъде оценено като въздействие.

Автор: Сдружение ПОДС (23.11.2015 17:59)

Становище на ПОДС

ПОДС възприема предложения ЗИД на ЗДСл като стъпка в посока на повече обективност и прозрачност на процедурите за подбор на държавни служители и като защита на конкурсното начало в държавната служба. Поради тази причина подкрепяме по принцип въвеждането на централизиран етап на конкурсната процедура при „входа“ в държавната администрация като гаранция за професионална и политически неутрална държавна служба.

Смятаме, че е целесъобразно проверката на общи компетентности, поведенчески и други характеристики да е диференцирана по модули в зависимост от длъжностното ниво, за което лицето има намерение да кандидатства. В случай, че той ще бъде еднакъв за всички позиции в конкурсите, съдържанието му ще трябва да е насочено повече към поведенчески и личностни характеристики, наличие на интегритет и твърде общи проверки на компетентности. Така например, за какъв вид длъжност кандидатства лицето е от съществено значение за потенциала, който притежава кандидата за изпълнението на длъжността. От една страна ръководна или експертна и от друга контролна или аналитична.

Изразяваме становището, че трябва да се уредят случаите, при които служители, преминали едногодишния изпитателен срок могат да влязат обратно в администрацията, без да се налага да преминават централизирания етап от конкурсната процедура.

Трябва да бъде направена пълна оценка на въздействието с оглед на разходите, ползите и ефектите от въвеждане на сложна централизирана процедура, при това без да е обвързана с конкретни свободни длъжности и ангажименти към класираните участници. Обръщаме внимание, че демотивацията при участници, които са класирани, но не са реализирани в назначение ще бъде с многократно по-негативен ефект от този да се подбират по реда и условията на действащата в момента Наредба за конкурсите. В минали години са проведени централизирани конкурси, класираните от тях участници, които са назначени в администрацията са под 10%. Освен това участници, които са с високо ниво на компетентност няма да имат гаранция и реална длъжност, за която да кандидатстват на децентрализирания етап.

Има и други подходи за гарантиране на професионален избор за заемане на длъжност в държавната администрация, които могат да се обсъждат със заинтересованите страни на ниво концепция. Едва след обективна оценка на въздействието може да се приеме един или друг вариант и едва тогава да се разписва нормативен акт.

Подкрепяме предложените изменения и допълнения в текстовете, на чл.15, 16 и 16а, тъй като целта им е да се преустанови недобросъвестното им използване в администрацията.

Смятаме за целесъобразно в текстовете на чл.16 да се предвиди изискване служителя, на когото му се възлага съвместяване да отговаря на изискванията на вакантната длъжност, тъй като и в тази посока се злоупотребява в администрацията.

С някои от предложените промени на чл.81а и чл.82 категорично не сме съгласни със следните мотиви:

Автор: Мариана Иванова (17.11.2015 17:25)

Считам, че

че е необходимо новоприети служители да се назначават на стажантски длъжности до приключване на обучението, които нямат нищо общо със стажа, който се провежда без заплащане от страна на администрацията и представлява преддипломен или друг стаж с продължителност до 45 календарни дни

Автор: Мариана Иванова (17.11.2015 17:23)

Стажантски длъжности

Напълно подкрепям идеята за стажантски длъжности. Има административни структури, в които въвеждащото обучение е с период от 3 до 5 месеца. Докато се обучава стажантът трябва да получава 80% от определената му със заповед заплата и след успешно завършване на обучението да започне да получава заплата за ДЕЙСТВИТЕЛНО изпълнение на длъжността. Да се обвърже с договор новоназначен служител, който е преминал през такова обучение да има ангажимент да работи в администрацията за определен срок. При напускане преди този срок по инициатива на служителя или при дисциплинарно уволнение администрацията да има право да възстанови инвестираните в обучение суми на този служител. Множко често след като бъдат обучени новоназначени служители напускат администрацията и преминават в частния сектор - виждам НАП и др. институции. За същото обучение извън администрацията се плащат солидни такси за придобиване на знания в дадена област, а тук е напълно безплатно. Това до колко е целесъобразно, при положение, че голяма част от обученията се извършват извън мястото на работа в нарочни учебни центрове, трошат се пари за командировки - пътни, дневни, квартирни, и ефектът от преждевременно напускане на такъв служител е нулев. Администрацията се озовава отново в началото.

Автор: DESISLAVA NIKOLOVA (17.11.2015 16:58)

Заемане на стажантски длъжности

Предлагам чл.13 от ЗДС да се доразвие и допълни. „Когато за заемане на определена длъжност е предвидено наличие на предварителен стаж, се определят стажантски длъжности. (2) Назначаването на стажанти се извършва с административен акт на компетентния орган, който определя времетраенето на стажа, звеното, в което се осъществява, и размера на заплата. (3) През време на стажа на стажанта се осигурява практическо и теоретическо обучение, необходимо за изпълнение на изискванията на държавната служба. Времетраенето му се признава за служебен стаж.“ До тук добре, но какво се случва след това. Конкурс, централизиран, децентрализиран, ами ако се явят други кандидати и те спечелят конкурса, тогава защо сме обучили този стажант. Въпросите, които могат да възникват при този казус са достатъчно много, за да предизвикат промяна по отношение на ЗДС в тази част.

Автор: DESISLAVA NIKOLOVA (17.11.2015 16:58)

Раздел II от ЗДС – Дисциплинарна отговорност

-в чл.89, ал.2 от ЗДС, предлагам да се преразгледат видовете дисциплинарни нарушения. Видовете нарушения на трудовата дисциплина в чл.187 т.1 и т.2 от КТ са по конкретни и приложими.

-в чл.90, ал.1, т.2,3 и 4 от ЗДС – видовете дисциплинарни наказания според мен нямат необходимата тежест и ефект върху нарушителя. По-голяма тежест на закона предизвикват у служителите наказанията, които са определени в КТ – забележка, предупреждение за уволнение и уволнение.

Автор: DESISLAVA NIKOLOVA (17.11.2015 16:57)

Ползване на платен годишен отпуск

-в чл.57, ал.1 от ЗДС думите „в съответствие с утвърден от органа по назначаването график“ да отпаднат.

- в чл.57, ал.2,3 и 4 от ЗДС да се преработят по подобие на измененията на КТ в сила от 17.07.2015г. – чл.172, 173 от КТ.

-в чл.58 от ЗДС да се създаде ал. 3 с текст подобен или същия на текста в чл.175, ал.2 от КТ:

„Извън случаите по предходната алинея отпускът на работника или служителя може да бъде прекъсван по взаимно съгласие на страните, изразено писмено“.

Автор: DESISLAVA NIKOLOVA (17.11.2015 16:56)

Конкурс за държавен служител

По отношение на конкурсите за държавните служители:

-При тези промени в ЗДС , органа по назначаване провежда втория етап на конкурса. Приемането на документи е от 10 до 14 дни. В случай, че кандидатите не са се явили предварително на първия централизиран етап на конкурс и в срока до изтичане на обявата няма насрочен централизиран конкурс, кандидатите нямат право да подадат документи.

По този начин се губи време и ценни, дори доста често учудващо да се ядат за заемане на длъжността кандидати /визирам лекари, архитекти и др./ . Резултатът от това е пропуснати ползи и за двете страни.

-Считам, че по този начин се изземват функциите на органа по назначаване и се отнемат компетентностите му по отношение на назначаването.

-Считам, че по този начин „бюрокрацията“ за заемане на длъжност от държавен служител и то за заплата около 400лв. е абсурдна и неоснователна. Каквито и

предложения и мотиви да се изтъкнат, двуетапността на конкурсното начало ще бъде факт. Разбрах това, когато прочетох Концепцията за въвеждане на задължителен централизиран подбор за заемане на длъжност в държавната администрация. Всичко вече е заложено в приетата от Министерския съвет Стратегия за развитие на държавната администрация 2014-2020 г. и в Пътната карта към нея.

Но ..., надявам се да се разработи онлайн платформа за провеждане на централизиран конкурс по всяко време, за да може конкурсите в администрациите да обхващат максимален брой кандидати.

Автор: Йоан Каратерзиян (13.11.2015 13:35)

Държавни служители, вещи лица и съсловни организации.

Трябва да се забрани с този закон участието на държавни служители като вещи лица и да заемат ръководни длъжности в съсловни организации. Недопустимо е изпълнителната власт да се бърка в съдебната власт и в професионалните структури.

Автор: Мариана Иванова (13.11.2015 11:24)

Как ви звучи

в дадена структура на администрацията един служител е по основно правоотношение инспектор, по чл. 84 от ЗДСл замества началник отдел, а по чл. 16 от ЗДСл съвместява директор на същата функция . По сега действащия закон няма пречка защото чл. 84 не се издава заповед за друга правоотношение, а заповед за заместване, въз основа на която заместникът черпи правото да изпълнява определени служебни функции, така че си е началник от всякъде. Някаква триада, която по същество е ненормална, защото редовия служител трябва да спазва нивата когато търси права , а тук те са обединени в едно, няма как да заемете една позиция в качеството на начални, а друга в качеството на директор, щом сте едно и също лице.

Автор: Мариана Иванова (13.11.2015 11:10)

Чл. 16

По отношение на чл. 16 от ЗДСл - следва да има известни ограничения за изпълняване на ръководна длъжност в дадено структурно звено от служител на същото звено, тъй като двете длъжности се явяват в йерархично подчинение и контрол, както и по отношение на изискванията за нейното заемане - примерно същия ранг или професионален опит. Например как ви звучи в звено, извършващо проверки редовия служител е назначен по чл. 16 за началник на същото звено и се явява едновременно в 2 роли. Извинете , но това е шизофренично как аз като началник ще си възложа работа за служител, до колко обективно ще си я оценя и каква годишна оценка ще дам като началник на служителя , който съм едно и също

лице и при положение че имам 6 месеца за оценяване. В редица администрации има извращения при които служител на най-ниско йерархично ниво изпълнява длъжност на началник по съвместителство, при положение че в йерархията следват други длъжности. За това смятам че израстването в длъжностите отчита професионалния опит и компетентности и ръководна длъжност трябва да се заеме по чл. 16 само от едно ниво по-ниско стойщ йерархично служител и по отношение на която допълнителното и основно правоотношение не поражда връзки на пряко ръководство и контрол.

Автор: Мариана Иванова (13.11.2015 10:49)

чл. 84 от ЗДСл

При положение, че и назначаването по чл. 15 от ЗДСл ще се предхожда от конкурс трябва да бъде дадена възможност при напускане на титуляра, заместникът да бъде преназначаван на длъжността, която е заемал по заместване при съгласие от страна на органа по назначаване,, а не да бъде освобождаван и да минава отново на конкурсна процедура. В сегашния вариант на закона при липса на други свободни длъжности, по които един заместник може да се яви на конкурентен подбор за тяхното заемане, след завръщане на титуляра не съществува правна възможност той да остане на работа в администрацията. Т.е. в тази си част законът следва да се доближи до текста в Кодекса на труда, тъй като се предвижда всички новопостъпващи държавни служители да преминават на конкурс независимо от вида на служебното правоотношение - за вакантна или за длъжност по заместване.

Автор: Мариана Иванова (12.11.2015 09:39)

Подбори

Промените предвиждат при всяко израстване в длъжност да се правят стандартизирани тестове, които ще се провеждат от Института по публична администрация. Имате ли информация в рамките на една година за всички администрации колко конкурентни подбора са се състояли за колко вида длъжности и дали института може да поеме и осъществи такова количество стандартизирани тестове, защото те не би следвало да са клише, което да се налага спрямо всяка длъжност. Тъй като класификаторът дава само заглавието на длъжността и изискванията за нейното заемане, а конкретното съдържание на разписаните компетентности се определя с длъжностната характеристика за тази длъжност в конкретна администрация, това предполага различно съдържание на компетентностите и съответно различни тестове. Къде в цялата процедура по кариерно израстване остава годишното оценяване, което също оценява компетентности. Какво би станало при разминаване в оценката на компетентностите от Института, и от прекия ръководител. От друга страна е абсурдно резултатите от тестовете да са валидни 5 години. Ако стандартизираните тестове не са по длъжности и не са валидни само за израстване в следващо йерархично ниво, това означава че с тест валиден 5 години мога да да израстна последователно в 3-4

йерархични нива, т.е. когато сме покрили тест за следващо по-високо ниво длъжност, следва това правило да се прилага всеки път. Ако кандидатствам за старши покривам тест за старши, ако кандидатствам за главен се явявам на тест за главен.Т.е. може да се черпят права от положителни резултати до първото израстване.

Автор: Мариана Иванова (11.11.2015 17:21)

Конкурсна процедура

Има някакво тотално объркване. Конкурсът се състои от два етапа - централизиран и децентрализиран, а едва на етап децентрализиран се определят изискванията за заемане на длъжността, минималните и специфичните изисквания, предвидени в нормативните актове. По закон обявлението за провеждане на конкурсната процедура съдържа тези данни, защото в противен случай излиза, че ще се прави централизиран етап за кандидати, които не знаят дали биха отговаряли на дадените изисквания за заемане на длъжността, особено в администрации, в които има и специални закони /например законът за НАП и пр/. Излиза, че тези кандидати ще се явят на централизиран тест , без да бъде направен преглед на редовността на документи за участие в обявена конкурсна процедура.

При промяна на изискванията за дадена длъжност как биха били валидни резултати на кандидати, които не отговарят на изменените изисквания за дадена длъжност, особено като имаме предвид честотата на промените. Освен това динамиката на достигане на все по-високи нива на компетентности води до промяна на средствата за тяхното оценяване, т.е. компетентности оценени в 2015 година биха били смешни в 2020 година, където със сигурност тяхното съдържание се е променила в съдържателната им част.

Не става ясно дали тестовете ще бъдат по администрации, обявили конкурси, или ще са сборна формация

Да не забравяме , че една конкурсна процедура отнема около 3 месеца /при старата уредба/, а при новата?! И как това ще бъде приложимо за неотложно заместване на отсъстващ служител, за заместника на който също трябва да се проведе конкурс, и са изчерпани възможностите от резерви - в новата редакция.

Автор: Николай Бизев (11.11.2015 12:38)

Прилагаме добри практики, които може и да не са толкова добри

В изследваната добра практика на ЕПСО не е отразен профила на кандидатите за работа от последната промяна на тестовете от 2011 г. След изледване на ЕПСО, самата Европейска Комисия признава, че назначава хора, които нямат нужната мотивация за работа в ЕС и са с профил на математици и логистици.

Психометричните тестове действително оценяват с голяма точност, но не могат да оценят мотивация и предишен опит. В допълнение, невероятната им сложност е предпоставка за преминаване на кандидати със завидни познания по логика и

математика, което не може да е цел на всички администрации.

По отношение на преназначаването на по-висока длъжност - и сега компетентите за заемане на по-висока длъжност се оценяват с годишните оценки на служителите. Въвеждането на външно оценяване може да доведе до липса на мотивация за доказване и работа, ако повишението ще зависи от тест - оценка на момента състояние и знания. Оценяването не може да обхваща годишното представяне.

Тук има нужда от ремонт на друг проблем - поставянето на конкретни цели, след това задачи и индикатори за измерване.

Всички знаем, че и най-лошите студенти от специалност Публична администрация минават изпитите, а понякога и с най-добър резултат. Това адекватна оценка ли е за заслугите им през годината?

Автор: Йоан Каратерзиян (11.11.2015 11:08)

Държавни служители в общинската администрация?!

Необходимо е с това изменение да се изключи от категорията на "държавния служител" служителя в общинската администрация. Каквато и да е длъжността му - дали ще е секретар или директор на дирекция, той е в трудово правоотношение с общината, която е самостоятелно юридическо лице (със задължителни социални функции, но самостоятелно). В интерес на разделението на властите е да се ограничат възможностите за влияние на Държавата върху местната власт И без това областния управител има достатъчно възможности за контрол и влияние над общинските структури. Освен това, държавните служители в общинската администрация получават възнаграждението си от общинския бюджет. Също така, общината дължи обезщетения, в предвидените по закон случаи. Защо държавата трябва да носи отговорност за причинени вреди, при изпълнение на служебните им задължения? Не дава ли възможност това положение, областните управители да влияят в кадрването в общинската администрация, а в същото време, ако възникне проблем със съответния служител, да си измият ръцете с това, че същият е общински служител?

Автор: Борислав Николов (10.11.2015 23:14)

Несъгласие с § 22.

§ 22.

В чл. 106, ал. 1, т. 6 думите „при наличие на условията по чл. 68 от Кодекса за социално осигуряване“ се заличават.

Смятам че тази промяна е вид дискриминация.

Какви са мотивите за тази редакция?

Не е ли това форма на държане в послушание на служителите, попадащи в тази категория?

Не е ли опит за прочистване на администрацията от неудобни служители и на такива, назначени от други политически сили, или симпатизиращи на тях?

Не е ли по-важно служителите да бъдат компетентни, знаещи и можещи?

Автор: ivan (10.11.2015 19:25)

Предложение за промяна на чл. 67, ал. 7 от ЗДСл

Предлагам в чл. **67, ал. 7** да се добави нова т. **б**, а именно: "**Допълнително възнаграждение за прослужено време**".

История

Начало на обществената консултация - 09.11.2015

Приключване на консултацията - 16.01.2016

Справка за получените предложения

Справка или съобщение.

Окончателен акт на Министерския съвет
