

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

Информация

Откриване / Приключване: 17.01.2020 г. - 17.02.2020 г. Неактивна

Номер на консултация: #4842-K

Област на политика: Транспорт

Тип консултация: ---

С проекта се предвижда създаване на нова ал. 7 в чл. 7 от наредбата, с която се предоставя възможност трудовите възнаграждения на инспекторския състав и техните ръководители в областта на летателната експлоатация, лицензирането на авиационния персонал и летателната годност на гражданските въздухоплавателни средства да надвишава с до 60 на сто максималния размер на основната месечна заплата по нива и степени, определен в Приложение 1 от НЗСДА.

Предложението за промяна на НЗСДА произтича от факта, че на европейско ниво са регламентирани изисквания за знания, професионален опит и практика за персонала, изпълняващ задачите, свързани с първоначалното сертифициране, разрешението за специализирана операция или продължаващия надзор на лицата или организациите, както и задачите, свързани с инспектирането в областта на летателната годност, както и за квалификация на този персонал, включително и наличие на летателна – „пилот“. Тези изисквания са приложими за част от специализираната администрация в Главна дирекция „Гражданска въздухоплавателна администрация“ (ГД „ГВА“), а именно: дирекция „Летателни стандарти“ (ЛС), и в частност за инспекторския състав в отдели „Летателна експлоатация и лицензиране на авиационния персонал“ (ЛЕЛАП) и отдел „Летателна годност на гражданските въздухоплавателни средства“ (ЛГГВС). Притежаваната квалификация и компетентност е необходимо да бъде поддържана, което се осъществява чрез скъпоструващи периодични обучения.

За инспекторските длъжности в отдел ЛЕЛАП, освен висше образование и авиационна квалификация, съгласно Регламент (ЕС) № 965/2012 на Комисията от 5 октомври 2012 година за определяне на технически изисквания и административни процедури във връзка с въздушните операции в съответствие с Регламент (ЕО) № 216/2008 на Европейския парламент и на Съвета и по-конкретно – в раздел II „Управление“, чл. ARO.GEN.200, буква „а“, т. 2 компетентният орган (за Република България - ГД „ГВА“) установява и поддържа система за управление, включваща най-малкото достатъчен персонал за изпълнение на неговите задачи и отговорности. Персоналът следва да е квалифициран за изпълнение на

възложените задачи и да притежава необходимите знания, опит, първоначално и периодично обучение, с цел поддържане на необходимата компетентност. Съгласно изискванията на Раздел III „Надзор, сертифициране и изпълнение“ от Регламент (ЕС) № 965/2012г., един от основните ангажменти на компетентния орган, с цел поддържане на високо ниво на безопасност, е да извършва постоянен контрол и проверка за съответствие с приложимите международни и национални норми на авиационните субекти, чрез експлоатационни инспекции. За извършване на част от инспекциите се изисква участието на лице, което съгласно изискванията на AMC4 ARO.GEN.200, буква „а“, т. 2 от Приемливите начини за постигане на съответствие към Регламент (ЕС) № 965/2012г., притежава или е притежавало валидно свидетелство за правоспособност за пилот за съответния тип/клас въздухоплавателно средство или за друго, със сходни технически и операционни характеристики, или лицето да е инструктор за съответния тип въздухоплавателно средство, или лицето да е проверяващ за съответния тип въздухоплавателно средство. Проверка в полет на член на полетен екипаж, следва да бъде извършена от проверяващ, който може да бъде и инспектор от ГД „ГВА“ и с оглед типа на проверката и предвид изискванията на FCL.1000, буква „а“, 2 от Подчаст К „Проверяващи“, Раздел I „Общи изисквания“ и FCL.1020 „Оценка на компетентността на проверяващите“ от Регламент (ЕС) № 1178/2011 за определяне на технически изисквания и административни процедури във връзка с екипажите на въздухоплавателни средства в гражданското въздухоплаване в съответствие с Регламент (ЕО) № 216/2008 на Европейския парламент и на Съвета, трябва да бъде правоспособен пилот.

В дейността си отдел ЛГГВС се ръководи от и прилага европейските регламенти и публикуваните към тях приемливи начини за съответствие (Acceptable Means of Compliance – AMC) и ръководни материали (Guidance materials), утвърдени с решение (Decision) на Генералния директор на Европейската агенция за авиационна безопасност (EASA) и обявени на официалната страница на агенцията.

Съгласно Регламент (ЕС) 1321/2014, Раздел „Б“ – „Процедура за компетентни органи“, подчаст „А“ – „Общи положения“, т. М.Б.102, подточка „а“ и „в“, държавата-членка определя компетентен орган с възложени отговорности за издаване, продължаване, смяна, временно прекратяване или анулиране на сертификати и контрол на летателна годност, като броят на персонала трябва да е достатъчен за изпълнение на изискванията, посочени в регламента. Целият персонал, който участва в изпълнението на дейностите в обхвата на регламента, трябва да бъде подходящо квалифициран, да има познания, опит, първоначално и непрекъснато обучение, за да изпълнява възложените му задачи. В публикуваните приемливи начини за постигане на съответствие със зададените изисквания към Регламент (ЕС) 1321/2014 е уточнен начинът, по който да се изпълнят разпоредбите, а именно в AMC 1 М.В.102, буква „с“ са описани изискванията към квалификацията и обучението на персонала, който се назначава в компетентния орган.

Отдел ЛЕЛАП в ГД „ГВА“ обслужва голям брой от дейности и услуги с разнороден характер, свързани с издаване на свидетелство за авиационен оператор,

извършващ търговски въздушни превози за пътници и товари и свидетелство за авиационен оператор, извършващ специализирани търговски работи, изменение, продължаване срока на тяхната валидност, спиране и прекратяване, издаване на свидетелства за одобрение на организации за обучение, издаване на свидетелства за правоспособност на авиационния персонал и членовете на кабинния екипаж, признаване на свидетелства за правоспособност на чужди граждани, вписване, потвърждаване и/или възстановяване на квалификационни класове в свидетелствата за правоспособност, спиране за определен срок и отнемане на предоставените в свидетелствата права, издаване на лиценз на въздушен превозвач, изменения, надзор, спиране и прекратяване на действието на лиценза, издаване на медицински свидетелства, както и много други услуги, свързани с гореописаните дейности.

Отдел ЛГГВС в ГД „ГВА“ изпълнява надзорни и контролни функции, отговаряйки на европейските и международни стандарти, като издава, преиздава и отнема свидетелства за правоспособност на авиационния персонал по техническо обслужване, осигурява дейностите по надзор над гражданските въздухоплавателни средства, организациите за техническо обслужване, организациите за управление и поддържане на постоянна летателна годност, организациите за обучение и изпитване на персонал за техническо обслужване на въздухоплавателни средства, лицензирането на персонал за техническо обслужване.

Дейностите и услугите, които осъществява отдел ЛГГВС, са свързани с издаване на свидетелство за правоспособност за техническо обслужване на самолети и хеликоптери, издаване на удостоверение за регистрация на въздухоплавателно средство, издаване и промяна на удостоверение за одобрение на организация за управление на постоянна летателна годност, издаване и промяна на удостоверение за одобрение на организация за техническо обслужване, издаване и промяна на удостоверение за одобрение на организация за техническо обслужване, издаване на одобрение за производствена организация, издаване и промяна на удостоверение за одобрение на организация за обучение и изпитване на персонал за техническо обслужване, издаване и изменение на лиценз за техническо обслужване и ремонт на авиационна техника, издаване на удостоверение за летателна годност на въздухоплавателно средство, издаване на удостоверение за преглед на летателна годност, издаване на удостоверение за съответствие с нормите за авиационен шум и други, включително и свързаните с тях.

Анализът на Асоциацията на българските авиокомпани за състоянието на българската гражданска авиация през 2017 г. сочи, че високият ръст на превозени пътници със сигурност не е познат до сега. Тази тенденция се очаква да се запази и през идните години, което се потвърждава и от изготвения анализ на Европейския икономически и социален комитет - консултативен орган към Европейската комисия, в който е представена прогноза до 2030 година, че се очаква значителен ръст на самолетодвижението, респективно пътничекото. Доказателство за това са реалните данни за пътничекото и самолетодвижение

на Летище София - през 2015 г. превозените пътници от и до Летище София са 4 064 755, през 2016 г. – 4 973 039, а през 2017 г. – 6 486 883. Отчетеното самолетодвижение на Летище София през 2015 г е 44 416 самолета, през 2016 г. – 51 759 самолета, а през 2017 г. – 57 673 самолета. През 2018 г. през българските летища са преминали общо 11, 975 млн. пътници, пътували с международни редовни или чартърни полети. За 2018 г. спрямо 2017 г., ръстът е 9,2 %, което е висок ръст. Нарасналият пътничопоток в глобален аспект обуславя и появата на нови субекти, стъпващи на пазара на въздухоплавателни услуги.

От направената статистика в периода 2012-2018 г. е видно значително нарастване на броя на задачите на инспектиращия състав и сложността им. Увеличеният брой на стъпващите на пазара на въздухоплавателните услуги нови субекти към момента, очакваното разширяване на обхвата на контролираните субекти, във връзка с въвеждането на новите европейски правила (киберсигурност, дронове и правоспособност на лицата, които ги управляват, установяване и контролиране на изискванията за опазване на околната среда и т.н.), увеличеният пътничопоток и самолетодвижения и очакваното им нарастване по безспорен начин налага извода, че е необходим релевантен и отговарящ на пазара на труда механизъм за привличане и задържане на квалифицирани експерти в областта на летателната експлоатация и летателна годност.

Идентифицирано е голямо и постоянно текучество на квалифицирания персонал, ангажиран с дейността по инспектиране в дирекция „Летателни стандарти“ на ГД „ГВА“, което става тенденция и затруднява ефективното изпълнение на надзорните и регулаторни функции на администрацията, за да може да поддържа динамично изменяните и допълвани единни европейски стандарти за сигурност и безопасност в гражданското въздухоплаване. Поради необходимостта от поддържане на летателната си квалификация по-голямата част от инспекторите често заявяват желание да отсъстват в платен и/или неплатен отпуск или са ангажирани на четиричасов работен ден.

С оглед специфичните изисквания за квалифициран персонал, който да извършва инспектиращите дейности в отдели ЛЕЛАП и ЛГГВС, кръгът от лица, отговарящи на изискванията за наемане в регулаторния и надзорен орган ГД „ГВА“, е изключително ограничен и по-голямата част от тях са ангажирани и осъществяват дейност в български или чуждестранни авиокомпаниии.

При съпоставяне на трудовите възнаграждения на наетия авиационен персонал и лицата, ангажирани с техническо обслужване на въздухоплавателно в частния сектор и тези на наетите на инспекторски длъжности в ГД „ГВА“, явен превес имат заплатите в частния сектор.

За съпоставка на възнагражденията в авиационната индустрия е приложена получена информация от Националния статистически институт, предоставена по заявление №УП-4439/29.10.2019 г. на ГД „ГВА“. Предоставените данни представляват средна годишна брутна работна заплата на наетите лица за икономическа дейност въздушен транспорт и спомагателни дейности във

въздушния транспорт. За 2018 г. за икономическа дейност въздушен транспорт средна годишна брутна работна заплата е в размер на 38 455 лв., или 3 205 лв. месечно, а за спомагателни дейности във въздушния транспорт – в размер на 38 250 лв., или 3 188 лв. месечно. Трябва да се има предвид, че според събираните данни и методологията на Националния статистически институт „средната годишна брутна заплата се изчислява като начислените средства за работна заплата за отчетната година се разделят на средния списъчен брой на наетите по трудово правоотношение без лицата в отпуск по майчинство“. В средния списъчен състав се включват всички видове персонал: изпълнителски, технически, административен и специализиран.

Не би могло да се предоставят конкретни данни за индивидуални месечни възнаграждения, поради конфиденциалния им характер и поради политиката за конфиденциалност на НСИ, според която „индивидуални данни не се публикуват (потискат се), спазвайки чл. 25 от Закона за статистиката. Разпространението на индивидуални данни се извършва само съгласно чл. 26 от Закона за статистиката.

Видно от горепосочените статистически данни за сектора, може да се допусне, че специализираният персонал в сектор въздушен транспорт получава удвоената стойност на средната месечна заплата на всички лица, наети в сектора въздушен транспорт и спомагателни дейности във въздушния транспорт средна месечна заплата - т.е. в размер на 6 410 лв. При съпоставка на средната месечна заплата на специализирания персонал с възнагражденията на персонала, извършващ инспектиращи дейности (в отдели ЛЕЛАП и ЛГГВС) в ГД „ГВА“, се установява следното:

В съответствие с Класификатора на длъжностите в администрацията за длъжност „главен инспектор в ГД „ГВА“, 3-та степен, максималната основната месечна заплата е 2 900 лв.; за длъжност „старши инспектор в ГД „ГВА“, 3-та степен - 2 650 лв., а за длъжност „инспектор в ГД „ГВА“, 3-та степен - 2 500 лв.

С предлаганото увеличение от „до 60%“ на индивидуалните основни месечни заплати на служителите, заемащи длъжностите в областта на летателната експлоатация, лицензиране на авиационния персонал и летателна годност на гражданските въздухоплавателни средства, както и на ръководителите на структурни звена, в които има такива длъжности, индивидуалните работни заплати на новоназначени служители могат да достигнат максимални нива на заплащане, както следва:

1. за длъжност „главен инспектор в ГД „ГВА“ - до 4 640 лв. Сравнено с удвоената сума на средната месечна работна заплата в авиационната индустрия в размер на 6 410 лв., която е приблизителна, се получава разлика на стойност 1 770 лв. в полза на авиационната индустрия;

2. за длъжност „старши инспектор в ГД „ГВА“ - до 4 240 лв. Сравнено с удвоената сума на средната месечна работна заплата в авиационната индустрия в размер на 6 410 лв., която е приблизителна, се получава разлика на стойност 2 170 лв. в полза на авиационната индустрия;

3. за длъжност „инспектор в ГД „ГВА“ - до 4 000 лв. Сравнено с удвоената сума на средната месечна работна заплата в авиационната индустрия в размер на 6 410 лв., която е приблизителна, се получава разлика на стойност 2 410 лв. в полза на авиационната индустрия.

Направеният анализ показва, че предложеното увеличение на възнаграждението от „до 60%“, доближава средните стойности възнагражденията на високо квалифицирания персонал с аналогична дейност в авиационната индустрия, което ще увеличи възможността на ГД „ГВА“ да наеме и задържи квалифицирани експерти за осъществяване на контролни функции по безопасност и сигурност в гражданското въздухоплаване.

Видно от изнесените по-горе данни и статистиката за периода от 2015 г. до края на 2018 г., предвид развитието през последните години и на т.нар. лека и свръхлека авиация, популяризирането на въздушните спортове и все повече желаещи „любител-пилоти“ да осъществяват дейност, разширяването и нарастването на сектора - въздушен транспорт, във всички негови аспекти, е безспорен факт.

С развитието и нарастването на сектора, със същите темпове нараства и търсенето на квалифициран авиационен персонал и персонал за техническо обслужване и поддържане на постоянна летателна годност на ВС, който да осъществява тези дейности в частния сектор, респективно нараства и нуждата от налични, постоянно заети и на пълно работно време квалифицирани експерти в контролния и надзорен орган ГД „ГВА“.

С предлаганото допълнение на чл. 7 от Наредбата за заплата на служителите в държавната администрация се цели въвеждане на адекватен механизъм за заплащане на възнагражденията на инспекторите в ГД „ГВА“, с оглед привличане и задържане на квалифицирани експерти за целите на извършваните от ГД „ГВА“ инспекции в областта на летателната експлоатация, лицензирането на авиационния персонал и летателната годност на въздухоплавателни средства.

Очакваните резултати от прилагането на предложените изменения и допълнения в Наредбата за заплата на служителите в държавната администрация са:

1. Прилагане на гъвкав и адекватен механизъм, чрез който на работа в ГД „ГВА“ да бъдат привлечени по-голям брой квалифицирани кадри, които да осъществяват надлежен и продължаващ надзор над индустрията, в изпълнение на функциите на администрацията.
2. С въвеждането на уредба, предоставяща възможност за определяне на възнаграждения на инспекторския състав и техните ръководители в областта на летателната експлоатация, лицензиране на авиационен персонал и летателна годност на гражданските въздухоплавателни средства в размер, над размера на основната месечна заплата по нива и степени, определен в Приложение 1 от НЗСДА в определен максимално допустим процент, ще се предостави възможност за адаптиране на възнагражденията на инспекторския състав и техните ръководители, с изискуема специфична и текуща авиационна квалификация, спрямо трудовите възнаграждения на наети лица за

икономическа дейност въздушен транспорт и спомагателни дейности в него, за които се изисква сходна или идентична квалификация. Ще се намали съществуващата разлика в възнагражденията на наетите лица, осъществяващи дейности в икономическа дейност въздушен транспорт и спомагателни дейности в него и лицата /инспектори/, осъществяващи контрол над същите, правоспособността и дейността им.

3. Финансово подкрепено и мотивирано привличане на квалифицирани експерти в ГД „ГВА“, които да бъдат наети на работа, като бъде инвестирано в поддържането на тяхната квалификация и бъдат стимулирани да останат на работа за продължителен период от време, осъществявайки надлежен и продължаващ надзор над индустрията, в изпълнение на функциите на администрацията.

Проектът на постановление на Министерския съвет не съдържа разпоредби, транспониращи актове на Европейския съюз, поради което не се прилага справка за съответствие с европейското право.

Прилагането на предложените изменения в системата на заплащане ще бъде осъществено с увеличение на двата вида целево финансиране, заложено в проекта на бюджета на ГД „ГВА“ за 2020 г. и актуализацията на бюджетни прогнози 2021-2022 г. Съгласно чл. 16в от Закона за гражданското въздухоплаване ГД „ГВА“ е национален надзорен орган по отношение на безопасната и ефективна работа на доставчика на аеронавигационно обслужване, а в чл. 16д от Закона за гражданското въздухоплаване е регламентирано, че ГД „ГВА“ е националният независим надзорен орган по смисъла на Директива № 2009/12/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 11 март 2009 г. относно летищните такси.

Предложеният проект на акт не води до въздействие върху държавния бюджет. Поради това е изготвена финансова обосновка, съгласно образеца по приложение № 2.2 към чл. 35, ал. 1, т. 4, буква „б“ от Устройствения правилник на Министерския съвет и на неговата администрация.

Лице за контакти:

Дима Кисьова

началник отдел „Правно осигуряване“

Главна дирекция „Гражданска въздухоплавателна администрация“

тел. 02 9301041, ел. поща: dkisiova@caa.bg

- 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.

Документи

Пакет основни документи:

[Справка за отразяване на предложенията и становищата - вер. 1.0 | 02.04.2020](#)

[Частична предСтановище МС към проект на Постановление на Министерския съвет за изменение и допълнение на Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация - вер. 1.0 | 17.01.2020](#)

[Частична предварителна оценка на въздействието към проект на Постановление на Министерския съвет за изменение и допълнение на Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация - вер. 1.0 | 17.01.2020](#)

[Мотиви към проект на Постановление на Министерския съвет за изменение и допълнение на Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация - вер. 1.0 | 17.01.2020](#)

[Проект на Постановление на Министерския съвет за изменение и допълнение на Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация - вер. 1.0 | 17.01.2020](#)

Консултационен документ:

Справка становища:

Коментари

[Коментари \(pdf\)](#)

[Коментари \(csv\)](#)

Автор: stoppingby (14.02.2020 08:35)

Увеличение при завръщане от временна мобилност

Трябва да се помисли за случаите на увеличение на заплатата по чл. 11, ал. 1, т. 5 от НЗСДА, защото завръщането от временна мобилност всъщност предполага изоставане на заплатата, ако през времето на отсъствие заплатите в изпращащата администрация са били увеличавани повече от един път.

Служител, завърнал се от временна мобилност за срок от 4 години с оценка от приемащата администрация "Изпълнението отговаря напълно на изискванията", може да получи увеличение максимум 10 на сто, според чл. 16, ал. 2 от НЗСДА. В същото време, ако заплатите в изпращащата администрация са били увеличавани ежегодно с максималния възможен размер, колегите му с аналогични оценки 4 пъти ще са получавали увеличение с 10%. Ето как се формират дисбаланси в индивидуалните заплати при едно също ниво на изпълнение.

Затова смятам за справедливо при завръщане от временна мобилност индивидуалната заплата да се увеличава така, както в случаите на дългосрочно отсъствие, предвидени в нормативната уредба (завръщане от отпуски по майчинство и такива с продължителност повече от една година), т. е. при спазване изискванията на Закона за защита от дискриминация.

Автор: Любомир Стефанов (11.02.2020 11:43)

Предложения за промени в Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация

Уважаеми госпожи и господа,

В публикуваният на 17.01.2020 г. на Портала за обществени консултации проект на Постановление на Министерския съвет за изменение и допълнение на Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация предлагам да се направят допълнения в следните насоки:

I. Във връзка с разчетеното в Закона за държавния бюджет на Република България за 2020 г. увеличение на разходите за персонал в бюджетните организации е целесъобразно да се актуализира Приложение № 1 към чл. 3, ал. 2 от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация по начин, който да позволи при наличие на достатъчно средства по бюджета на съответната административна структура служителите, които са близо до настоящия максимален размер на степени 2, 3 и 4 на съответното длъжностно ниво, да получат процентно увеличение на основните си заплати, съответстващо на получената годишна оценка на изпълнението на длъжността. За целта предлагам да се обсъди вариант за повишаване на максималните размери на основна месечна заплата на степени 2, 3 и 4 на всички длъжностни нива с 20 на сто, което ще съответства на предвидените в наредбата възможности за увеличение според оценката за изпълнение.

За да се осигури съответствие на горното предложение, в случай че бъде прието, с разчетеното в Закона за държавния бюджет на Република България за 2020 г. увеличение на разходите за персонал в бюджетните организации, е целесъобразно да се регламентира прилагането на съответната разпоредба, уреждаща изменението на Приложение № 1 към чл. 3, ал. 2 от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация, от 1 януари 2020 г.

II. Регламентираните в § 39 и § 40 от заключителните разпоредби към приетия от Народното събрание на 05.02.2020 г. допълнения в чл. 21, ал. 4, т. 2 от Закона за държавния служител и чл. 107а, ал. 9, т. 2 от Кодекса на труда изискват своевременно приемане на съответната подзаконова уредба, която да определи условията и реда за получаване на допълнителното възнаграждение за изпълнение и/или управление на проекти или програми, по които съответната администрация е изпълнител. По-конкретно в чл. 25а от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация следва да се уреди и тази хипотеза, като може да се регламентира, че размерът на допълнителното възнаграждение по чл. 19, ал. 6, когато съответната администрация е изпълнител по такъв проект или програма, се определя от органа по назначаването/работодателя в рамките на средствата по проекта или програмата.

С уважение,

Проф. д-р Любомир Стефанов

Университет за национално и световно стопанство - София

Катедра "Човешки ресурси и социална защита"

История

Начало на обществената консултация - 17.01.2020

Приключване на консултацията - 17.02.2020

Справка за получените предложения

Справка или съобщение.

Окончателен акт на Министерския съвет
