

Постановление за приемане на нормативни актове по прилагане на Закона за държавния служител

Информация

Откриване / Приключване: 23.05.2012 г. - 06.06.2012 г. Неактивна

Номер на консултация: #537-K

Област на политика: Държавна администрация

Тип консултация: Закон

Вносител: Министерски съвет и неговата администрация

Тип вносител: Национално

С проекта на Постановлението се предлага въвеждане на основните промени, свързани с реформата на държавната администрация в България. Предложенията за промени са съобразно последните изменения в Закона за държавния служител. С Постановлението се предлагат основни промени в:

1. Класификатора на длъжностите в администрацията. 2. Наредбата за прилагането на Класификатора на длъжностите в администрацията. 3. Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация. 4. Наредбата за условията и реда за оценяване на изпълнението на служителите в държавната администрация. 5. Наредбата за длъжностните характеристики на държавните служители.

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://strategy.asapbg.com/bg/advisory-boards/203/view>

Документи

Пакет основни документи:

[Постановление за приемане на нормативни актове по прилагане на Закона за държавния служител - вер. 1.0 | 28.05.2012](#)

[Наредба за длъжностните характеристики на държавните служители - вер. 1.0 | 23.05.2012](#)

[Наредба за условията и реда за оценяване на изпълнението на служителите в държавната администрация - вер. 1.0 | 23.05.2012](#)

[Наредба за заплатите на служителите в държавната администрация - вер. 1.0 | 23.05.2012](#)

[Наредба за прилагането на Класификатора на длъжностите в администрацията - вер. 1.0 | 23.05.2012](#)

[Класификатор на длъжностите в администрацията - вер. 1.0 | 23.05.2012](#)

Консултационен документ:

Справка становища:

Коментари

[Коментари \(pdf\)](#)

[Коментари \(csv\)](#)

Автор: Nikolova (06.06.2012 16:41)

Наредба за заплатите на служителите в държавната администрация
Съгласно чл. 25, ал. 3 от наредбата, оценяването на резултатите на административните звена се извършва от ръководителя на административната структура, а в следващата ал. 4, т. 2 на същия член е записано, че във вътрешните правила за заплатите се определят длъжностните лица, които ще определят оценките. Кой всъщност ще извършва оценяването на адм. звена - ръководителя на

адм. структура или определени длъжностни лица?

Автор: stepbystep (01.06.2012 14:18)

препоръки и въпроси - ПМС и наредби, свързани със ЗДС

В проекта на ПМС - Преходни и заключителни разпоредби - параграф 2, т. 12(в)- чл. 24 от ал. 4 на Наредбата за служебното положение на държавните служители цитира и ал. 2, която се отменя. В Наредба за заплатите на служителите в държавната администрация - обърнете внимание на чл. 7, ал. 2 - приложението, което се цитира трябва да е 2. Разликата между минималния и максималния размер на заплатата в едно ниво, т.е. при равни други условия, е драстична. Не е ясно основанието, поради което за една и съща длъжност (например на ниво 1) може да се получава по-висока заплата от следващото ниво, на което се предполага, че човек има по-голям опит и е обучен. Още по-несправедливо е допускането на драстична разлика в полза на по-високи основни заплати за по-ниски длъжности - какъв е стимулт на един държавен експерт да разработва високопрофесионални анализи, ако главният или старшият получават по-високо възнаграждение? Как ще се осигури прозрачността при разлика в едно ниво от 2 до 3 пъти?

Автор: stepbystep (31.05.2012 17:36)

Наредба за условията и реда за оценяване

В предложената наредба за оценяване, както и в действащата, липсва възможност за разглеждане на възражения от независим контролиращ орган, което създава предпоставка за субективизъм. Оценяващият и контролиращият ръководител са в отношения на подчиненост, което неминуемо води до зависимост на оценката от мнението или отношението на контролиращия към оценявания. Препоръчително е да се включи възможност за обжалване пред независим орган (например "Главна инспекция по труда") в разумни срокове. Работата в държавната администрация обикновено е разпределена между експерти - въпросът е как да бъде оценен индивидуалният принос и компетентност, ако поради лично отношение разпределението е несправедливо?

Автор: ПЕНКА ДУНКОВА (31.05.2012 14:32)

Нормативни актове по прилагане на ЗДСл

1. По длъжностното разписание: - каква заплата се залага за вакантните длъжности? 2. По чл. 16 от Закона за държавния служител: - при вътрешно съвместителство се определят 50% от основната заплата за незаематата длъжност. Коя степен на основните месечни заплати се ползва? 3. По Наредба за заплатите на служителите в държавната администрация в чл. 21 и чл. 22 е записано, че допълнителното възнаграждение се изчислява върху индивидуалната основна заплата и ДОПЪЛНИТЕЛНИТЕ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ С ПОСТОЯНЕН ХАРАКТЕР, които възнаграждения бяха заложили в отменената наредба. 4. В Наредбата за прилагането на КДА в чл. 3, ал. 7 е записано „Длъжността „инспектор“ в администрацията може да се заема и от служител с минимална степен на завършено образование „средно““. - кое е длъжностното ниво и вида правоотношение в Класификатора на длъжностите в администрацията

Автор: Петя Тончева (30.05.2012 13:15)

Длъжностно разписание

Предложение: В Приложение 1, Длъжностно разписание колони 6,7 и 8 да са в същият порядък, както в Таблицата за минималните и максималните размери на основните месечни заплати по нива и степени - за повече удобство.

Автор: ivan (29.05.2012 09:43)

Н А Р Е Д Б А за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация

Хубаво би било наистина служителите по човешки ресурси 2 пъти в годината да пускат анектни карти само на ръководните служители за начина им на работа, знания, дали са запознати със закони, наредби, кодекс на труда и въз основа на анкетната карта да се прецени дали този служител отговаря за заемане на този пост. Практиката показва, че повечето служители на ръководна длъжност изобщо не са запознати с новите промени, не подпомагат изобщо дейността на служителя по човешки ресурси. С една дума няма никакъв контрол за тяхната работа и знания.

Автор: ivan (28.05.2012 21:24)

Н А Р Е Д Б А за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация

Интерес буди в мен чл. 3, ал. 2, а именно: "под наблюдението и контрола на контролиращ ръководител и на синдикалната организация на работниците и служителите в администрацията.". За да се спазва наистина това, предлагам: 1. Под работния план, междинната среща и годишната оценка във формулярите да се подписва не само оценяващия ръководител, но и контролиращия и представител на синдиката. 2. Не е ясно разбираемо синдикалната организация на работните и служителите?

Автор: Петя Тончева (28.05.2012 11:40)

Атестиране

Както преките ръководители /оценяващи/ оценяват своите подчинени служители би трябвало да се регламентира и обратният процес: оценявания служител да оцени /напр. чрез анкетни карти с определени въпроси и скала за оценка, напълно анонимно!/ своя пряк ръководител -за отношението му към подчинените, какъв ръководител е той в техните очи, ангажиран ли е достатъчно с проблемите в сектора/отдела и др.

Автор: ivan (28.05.2012 10:56)

Н А Р Е Д Б А ЗА ЗАПЛАТИТЕ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ В ДЪРЖАВНАТА АДМИНИСТРАЦИЯ

В Преходни и заключителни разпоредби в §2, ал.4 предлагам думата "по-ниска степен" да бъде заменена с "по-висока степен". Защо, когато един служител има 10 години професионален стаж и отговаря на 4 степен, но заплатата му е по-ниска и трябва да бъде свален на 3 степен. Това е дискриминация и се прави за да не му се увеличава заплатата. Много бих се радвал ако се промени това нещо, защото да

имаш толкова професионален стаж, но тъй като заплатата ти е ниска и веднага слизаш в една степен по надолу.

Автор: ivan (28.05.2012 10:52)

НАРЕДБА ЗА ДЛЪЖНОСТНИТЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ НА ДЪРЖАВНИТЕ СЛУЖИТЕЛИ

Бих желал да се направят няколко изменения в горепосочената Наредба, а именно както следва: 1. в чл. 3, ал. 2 да се продължи изречението, а именно: ",който не може да бъде променян." Практиката показва, че в повечето държавни администрации всеки си променя формата на длъжностната характеристика и не се съобразява с това. Ето защо е хубаво да се допълни, че не може да бъде променяна. 2. в чл. 5, ал.2 предлагам да се добави ново изречение, а именно: Служителят по човешки ресурси не разработва длъжностните характеристики, а само лицата посочени в чл. 5, ал. 1. Мотивите ми са следните: Практиката показва, че служителите заемащи ръководни функции възлагат писането на длъжностните характеристики на служителите по човешки ресурси, което е в нарушение на чл. 6, ал. 1 от Наредбата. 3. в чл. 9, ал. 2 и ал. 3 предлагам думата "екземпляр" да се замени с "копие". Не става ясно от думата "екземпляр" дали да е оригинал или копие.

Автор: Ангел Петров (28.05.2012 10:00)

Наредба за прилагане на КДА

(5) За главните дирекции по чл. 4, ал. 2 от Закона за администрацията и главните дирекции за администрациите на комисиите, отчитащи се пред Народното събрание, за генералните дирекции по чл. 5а от Закона за дипломатическата служба и за териториалните поделения на Националния осигурителен институт, Националната здравноосигурителна каса и Държавен фонд „Земеделие“ на края на изречението вероятно е изпуснат текста "не се прилагат нормативи за числен състав" иначе цялата алинея няма смисъл

Автор: Ivan Ivanov (27.05.2012 21:13)

Питане

Искам да попитам какво се случва със служителите назначени по ПМС 66/1996г. Ще си останем ли по това постановление (на МРЗ) или ще влезем и ние в таблиците и най-накрая ще ни се вдигнат заплатите?

Автор: Светла Петрова (27.05.2012 12:10)

Наредба атестиране

Поредното изменение на правилата за атестиране оставя възможности за произвол от страна на прекия ни ръководител. Ако ми напишат 5, няма какво да направя, освен да се моля контролиращият ръководител да ми я повиши на 4, независимо колко заслужавам. Следва да се предвиди възможност за преразглеждане на оценката, вкл. и наказания за подобен произвол, за да не се изкушават началниците.

Начало на обществената консултация - 23.05.2012

Приключване на консултацията - 06.06.2012

Справка за получените предложения

Справка или съобщение.

Окончателен акт на Министерския съвет
