

**КОМЕНТАРИ КЪМ ОБЩЕСТВЕНА КОНСУЛТАЦИЯ ПРОЕКТ НА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ НА МИНИСТЕРСКИЯ СЪВЕТ ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И
ДОПЪЛНЕНИЕ НА НОРМАТИВНИ АКТОВЕ НА МИНИСТЕРСКИЯ СЪВЕТ**

Коментар	Автор	Дата
Относно параграф 3Както коректно е посочено в проектодоклада през 2019 г. беше създадена правна възможност в НЗСДА за еднократно коригиране на "изоставащите" заплати във ВСИЧКИ административни структури, но все още насложилите се дисбаланси не са преодоленни. Сега се предвижда втора такава възможност, но САМО в структури, които се отчитат пред НС(за някои от тях, като НОИ и НЗОК се приложи и ПМС 240/31.08.2020 г.). За останалите административни структури явно дисбалансите ще си останат ..?!? Предлагам § 3 да важи за ВСИЧКИ администрации.Освен това справедливо би било нов размер на индивидуалната заплата да се може да се определи на всички служители с индивидуална заплата по-ниска от средната за същата длъжност, а не само на тези със заплата по-ниска от средната с повече от 5 %, защото при сегашния текст служител с по-ниска заплата от средната с 4,5 % например, ще си остане непроменена такава, а друг служител на същата длъжност със заплата по-ниска от средната с 6 % ще получи увеличение до средния размер..... и диспропорциите ще останат.	Владимир Петков	26.02.2021
подкрепямПодкрепям колегите с коментарите, защо еднократното коригиране на изоставащите заплати не е за всички държавни структури, а само за някои.При предишната такава възможност, въпреки че бях дългогодишен служител, с име, но с заплата в дъното доста под средата на заплатите за моето ниво и степен, не ми беше коригирана заплатата, заради думата ,може, вместо ,трябва, в текста	Viktoria Todorova	21.02.2021

предложение по отношение на раздел II
Увеличение на индивидуалната основна
месечна заплатаКазусите, описани в Раздел II
Увеличение на индивидуалната основна
месечна заплата и по-специално чл.11
дискриминират служители, на които се е
наложило да използват дългосрочен болничен.
Какво имам предвид - ето и моя конкретен
случайБях диагностицирана с рак точно, когато
подготвях голяма ежегодна проверка на
Европейската комисия в нашето ведомство -
други колеги нямаше обучени в тази област,
въпреки многократните ми молби за човек,
когото да обуча. Накратко - след цяла седмица
проверка на ЕК, завършила в петък, аз се
оперирах веднага следващата седмица в
сряда. Последваха лъчелечение, хормонална
терапия - осем месечен период, в който се
водих болничен, но де факто бях това, което
към настоящия момент се нарича РАБОТА ОТ
ДОМАШНА СРЕДА. Давах почти ежедневни
консултации на колегите как да се разреши
съответен казус и как да се изготви
съответната информация, като се е случвало
неколкократно сутринта да съм провела
поредната процедура по лъчелечение и след
това да отида в работата и да работя с часове,
въпреки болничния ми.След осем месеца,
водеща се болничен се върнах официално на
работа, разбра се по-късно, че ще има десет
процентно увеличение на заплатите на
държавните служители, но казусите, описани в
чл.11 не позволяваха аз да бъда включена в
това увеличение на заплатите, поради това, че
се е надхвърлил шестмесечния период за
годината и не може да ми бъде поставена
оценка, въпреки че де факто съм работила
почти през цялото време, докато съм била
болничен.Дискриминационно е да бъдат
включени само случаи на отпуск или
командировка с времетраене повече от година,
отпуск за бременност, раждане, осиновяване,
да не изброявам останалите няколко варианта,
а да не са разглежда вариантът - промяна в
заплатата да има възможност да бъде
извършена и след завръщане от дългосрочен
болничен.предлагам да бъде добавена
допълнителна точка към чл.11, ал. 1 - при
завръщане от отпуск по болест за период по-

Viktoria
Todorova

21.02.2021

Предложение относно параграф 4Предлагам да се промени влизането в сила на § 1, т. 1 по следните съображения.Съгласно чл. 18 от НЗСДА увеличенията на индивидуалните основни месечни заплати се извършват със заповед на ръководителя на административната структура, издадена в тримесечен срок след настъпване на обстоятелството, даващо възможност за извършване на увеличението. Предвид стандартния краен срок за годишното оценяване - 31 януари и сроковете, свързани с възраженията, окончателната оценка за за якои от служителите е възможно да има чак на 15 февруари. И едва тогава започва да тече срока по чл. 18 от НЗСДА. За да няма изненади относно разполагаемите разходиза заплати е по-добре влизането в сила да е от 1 юни 2021 г.	stoppingby	09.02.2021
---	-------------------	-------------------

Сметката не излиза"... когато индивидуалната основна месечна заплата на служителя е по-ниска с повече от 5на сто от средния размер, на индивидуалните основни месечни заплати на служителите насъщата длъжност в съответното административно звено или в административната структура,определен към 31 декември 2020 г.(2) Новият размер на индивидуалната основна месечна заплата се определя до среднияразмер на заплатата за длъжността съгласно ал. 1 и не може да надвишава с повече от 25 насто предишния размер на индивидуалната основна месечна заплата на служител Предвид посочените разлики в заплатите от по наф 1 000 лв. за една и съща длъжност, ще направя една елементарна сметка, която ще покаже колко несправедливо е замислен този текст. Към 31.12.2020 г., Ако трима служители получават по 1500 лв.,а други четирима по 2500 лв. в съответното звено, това прави средна заплата от 1714 лв. Тримата служители получават над 5% по-малко от средната заплата. Тази година ще се вдигнат с 10% всички заплати. На тримата служители заплатите ще станат по 1650 лв. и заплатата им ще може да бъде увеличена до размера на 1714 лв. (понеже пише до размера на средната заплата, определена по ал. 1). Останалите четирима служители ще получават по 2750 лв. след тазгодишното увеличение и разликата от 1000 лв. между заплатите вместо да бъде намалена, ще стане още по-голяма. Предвиденото до 25% увеличение е лимитирано до средния размер, който пък се определя към 31.12.2020 г. Така или иначе служителите ще получат 10% увеличение, което означава, че при най-добро развитие на нещата за служителите, те ще получат допълнително увеличение от само до 15%. При такива огромни разлики в заплащането, няма как заявената цел да бъде постигната. Предложението ми е следното:Определя се средна заплата към 31.12.2020 г. Служителите, които получават с над 5% по-малко от тази заплата попадат в обхвата на постановлението и заплатата им може да бъде увеличавана. След това се определя нова средна заплата, но към момент след приемането на наредбата (тоест след като

Slujutel Slujitel

07.02.2021

Предложение 1. Включването на §36 в Постановлението за изменение и допълнение на Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация допълва един съществен пропуск в нея като гарантира, че в бъдеще няма да бъде допуснато несправедливо ощетяване на служители при еднократно определяне въз основа на нормативен акт на нов размер на индивидуалните месечни заплати, НО по никакъв начин не решава справедливо казуса с неравното положение, в което бяха поставени част от служителите в администрациите, визирани в Постановление 240/31.12.2020г. При прилагането на Постановление 240/31.12.2020 г. поради пропуск в нормативната уредба се допусна ощетяване на служители, единствено и само на основание, че са достигнали прага на съответната степен, в резултат на което заплатите на служители с дългогодишен стаж и/или с високи годишни оценки за изпълнение почти се изравниха с тези новоназначени или на такива с по-ниски резултати от годишното оценяване. В проекта би следвало да се предвиди механизъм за корекция на допуснатия с Постановление 240 пропуск и прилагане на принципа на равнопоставеността спрямо ошетените служители. 2. Считаю, че проверката за съществуващи дисбаланси в индивидуалните основни месечни заплати, предвидена в § 3 (1) на проекта за постановление, би следвало да обхваща всички структури на държавната администрация, а не да бъде сведена само до изрично упоменатите в §3 (1). Притеснителна е и употребата на безличната форма на глагола „мога“ във визирания по - горе текст („може еднократно да определят“), тъй като същата се използва със значение възможност, допустимост, вероятност, т.е. действието е обусловено от индивидуалната преценка на ръководителите и не е гарантирано спазването на нормата за равнопоставеност, безпристрастност и липса на избираност. Извършването на проверка за съществуващи дисбаланси би следвало да е точно регламентирано и ясно да се посочи реда, по който ще се реализира. Проверката за съществуващи дисбаланси би следвало да се прави от звената по "Човешки ресурси" в

Поля
Николова

04.02.2021

ПредложениеЗдравейте,Относно този проект имам да кажа следното :Моля, да замените думичката „може“ в параграф 3, алинея 1 от Преходните и заключителни разпоредби от Постановлението за изменени на Наредбата, с „трябва“. Иначе нищо не правите. Всичко е субективно и елате да видите какво става после.За това няма „исторически обусловени дисбаланси“, както го наричате. Вие им давате възможност да избират ръководителите, а после се чудите как да го наречете това изоставане. Има ли някакъв орган, който проверява какво се случва в администрациите, но реално на място? Търси ли някой отговорност защо и как е взето определено решение? Риторични въпроси.Стига вече сте оправдавали високите заплати с това да се привличат млади хора. В повечето случаи хора, чието образование няма общо с функциите, които ще изпълняват.Кой следи и проверява кое е професионален опит и кое не? Отново е субективно. А този опит знаете се взема предвид при определяне на основна заплата.Аз виждам как става мотивирането и без промяната в наредбата. Но става за определени хора. Няма общо с кариерното развитие и с получените оценки, които се нагласят предварително. И това се знае.Убедила съм се, че ако някой иска да даде на някого ще му даде. И обратното: ако иска да му вземе ще му вземе.Аз сега ще съм от тези, на които „Може“ да бъде увеличена заплатата. Бях и от тези, на които бе увеличена заплатата през 2019 год. И с това евентуално увеличение ще ми е изоставаща. И ще изостава докато мисленето е такова. Даже се чудя, АКО ми се предложи, дали да подпиша. Това е подигравка вече. Много демотивиращо действа да разбереш, че колкото и да работиш все ще си на дъното. Защо не проверите защо на едни и същи служители им изостават заплатите? Кога ще достигнат заплатите на други на същата длъжност, дори и с добри годишни оценки?Определени заплати на определени служители винаги ще са си изоставащи. Никой няма воля да се справи с проблема. Всичко е в сферата на пожеланието. Това е истината.	Мария Бончева	04.02.2021
--	----------------------	-------------------

Възможност за всички! Във всички администрации има такива дисбаланси и трябва да се даде възможност за коригиране на изоставащите заплати. Но и контрол как се осъществяват тези корекции. През 2019 г. добрата идея беше опорочена в нашата администрация. И не само в нея! Докато не се въведе контрол и отговорност за ръководителите на администрациите, все повече ще се задълбочава неравнопоставеността!	Милена Маринова	04.02.2021
Да се приеме за всички, не само за отделни служби. Огромните различия в заплащането заедна и съща длъжност в една и съща администрация не се наблюдава само в цитираните структури. Навсякъде се назначават държавни служители с двойно и тройно по-високи заплати спрямо дългогодишните служители. Считам, че тази възможност за еднократно повишаване на заплатите до средното ниво трябва да бъде направено за всички засегнати държавни служители от всички администрации.	Ивайла Бакалова	03.02.2021

Некоректно е промяната да касае само служителите в определена категория от държ. администрация. Защо предложеният проект касаещ промени в Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация не е адресиран към всички служители в държавната администрация, т.е. към всички държавни служители? Нима такива са само изброените структури, предимно специфични комисии, а всички останали не са? Диспропорциите по отношение на определения размер на месечно възнаграждение в едно ниво навсякъде са големи в полза на новоназначените държавни служители за сметка на по-опитните и с по-висока квалификация! Кое е особено несправедливо и дразнещо, и противоречи на Закона за държавния служител, чл. 67, ал. 4, според която: Органът по назначаването определя индивидуалния размер на основната заплата на държавния служител, като отчита нивото на заеманата длъжност, квалификацията и професионалния опит. Нима са държавни служители само тези, към които е насочена въпросната промяна? Защо те се третират различно и привилегировано? Също така, грешен е и критерият: "При определянето на новия размер се отчитат кариерното развитие и годишните оценки на изпълнението от длъжността за последните три години". Тук отново трябва да се спазва посочения по-горе чл. 57, ал. 4 от ЗДСл, където критерият трябва да е квалификацията и професионалния опит, а не само атестациите през последните 3 години, според което една (само) по-ниска атестация за 20 години може значително да повлияе върху новия размер на месечно възнаграждение! Необходимо е Министерският съвет да бъде максимално точен и коректен, както и да не привилегирова определени структури! доц. д-р. инж. Максим Алашки	Експерти по отбранителна аквизиция	03.02.2021
--	---	-------------------

Да се коригират заплатите на всички държавни служители на еднакви длъжности във всички администрации. Защо в предлагания Проект за постановление за преодоляване на дисбаланси в заплащането, чрез еднократно коригиране на „изоставащите“ заплати на държавни служители не обхваща всички Държавни структури, а само определен брой. Несъответствие в заплащането съществува навсякъде и то трябва да се коригира. Ако не се направи ще се задълбочи противопоставянето на служителите, които са „пренебрегнати“ от този Проект за постановление.	Тихомир Колев	02.02.2021
Нека минималното заплащане за длъжностите в администрацията да бъде достойно! По друга обществена консултация е дадено предложение за увеличение на минимумите в матрицата на заплатите. Добре е, че има чувателност за проблемите. Смятам, че трябва да се помисли за значително по-голямо увеличение на минималните размери в матрицата. Да припомним как още преди доста време медиите тръбяха, че заплатата на една касиерка в Лидл е 1200 лв. Нищо против труда на касиерките, но все пак тук става дума за експертни позиции.	Иванина Петрова	01.02.2021
Бюджет за заплати Освобождаване на пенсионерите, намаление регулацията , по-малко администриране , за да има пари за по-квалифицирани специалисти. Сега , когато има оплакване за недостиг на служители за обработка на документи назначават допълнително , вместо да намалят броя на документите, регулацията или чрез софтвер улеснят гражданите и служителите?	Георги Тимнев	01.02.2021