

**КОМЕНТАРИ КЪМ ОБЩЕСТВЕНА КОНСУЛТАЦИЯ ПОСТАНОВЛЕНИЕ ЗА
ПРИЕМАНЕ НА НОРМАТИВНИ АКТОВЕ ПО ПРИЛАГАНЕ НА ЗАКОНА ЗА
ДЪРЖАВНИЯ СЛУЖИТЕЛ**

Коментар	Автор	Дата
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?	Nikolova	06.06.2012
препоръки и въпроси - ПМС и наредби, свързани със ЗДСВ 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 стимулът 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?	stepbystep	01.06.2012

Наредба за условията и реда за оценяванеВ предложената наредба за оценяване, както и в действащата, липсва възможност за разглеждане на възраженията 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?	stepbystep	31.05.2012
Нормативни актова по прилагане на ЗДСл1. 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 незаетата 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 ДОПЪЛНИТЕЛНИТЕЛНИТЕ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ С ПОСТОЯНЕН ХАРАКТЕР, които възнаграждения бяха заложи 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	ПЕНКА ДУНКОВА	31.05.2012
Длъжностно разписаниеПредложение: 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.	Петя Тончева	30.05.2012

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 анкетни 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.	ivan	29.05.2012
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 оценявания ръководител, но и контролиращия и представител на синдиката. 2. Не е ясно разбираемо синдикалната организация на работните и служителите?	ivan	28.05.2012
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.	Петя Тончева	28.05.2012

НАРЕДБА ЗА ЗАПЛАТИТЕ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ В ДЪРЖАВНАТА АДМИНИСТРАЦИЯВ 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.	ivan	28.05.2012
НАРЕДБА ЗА ДЛЪЖНОСТНИТЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ НА ДЪРЖАВНИТЕ СЛУЖИТЕЛИБих 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.	ivan	28.05.2012

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	Ангел Петров	28.05.2012
ПитанеИскам 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?	Ivan Ivanov	27.05.2012
Наредба атестиранеПоредното 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.	Светла Петрова	27.05.2012