

**КОМЕНТАРИ КЪМ ОБЩЕСТВЕНА КОНСУЛТАЦИЯ ЗАКОН ЗА ИЗМЕНЕНИЕ
И ДОПЪЛНЕНИЕ НА ЗАКОНА ЗА ДЪРЖАВНИЯ СЛУЖИТЕЛ**

Коментар	Автор	Дата
Административният секретар на МВРЧл.2, ал. 4 предвижда определени функции на главния секретар и съответните на него длъжности в Министерството на външните работи и общините. Не е посочен обаче административният секретар на МВР, на който е възложена ролята на типичният главен секретар в държавната администрация. Дали не е уместно да се предвидят разпоредби в тази посока?	The Boss	19.02.2016
Конкурсна процедура, уведомяване на кандидатите и публикуване на обява за конкурс1. Кандидатите в конкурсните процедури следва да бъдат уведомявани от комисията на своя имейл за всеки един от етапите (дали са допуснати по документи, кога ще се проведе интервюто, какво е класирането и т.н), тъй като това е нормална практика в частния сектор, а в държавната администрация неясно по какви причини не се прави. Окачването на съобщения по табла незнайно къде и публикуването само на интернет страницата на съответната администрация не е достатъчно.2. Ако администрацията е заинтересована да подбере най-добрите кандидати би трябвало да се стреми да уведоми потенциалните такива по всички възможни канали. В момента никой, който не се интересува строго конкретно от работа в администрацията няма да се сети да отвори страницата на определено министерство или Административния регистър, за да види там обявите за конкурси. Редно е такива обяви да се качват и в сайтовете за търсене на работа, за да могат и хора, които не са мислели за държавната администрация като евентуален работодател да се информират и да кандидатстват. Крайно време е човешките ресурси в администрацията да вземат от опита на частния сектор и да се размърдат малко :-)	Anne-Marie Andersen	19.02.2016

Валери Господинов6. Провеждането на централизирания конкурс може ли да бъде дистанционно (всеки кандидат да може да участва без да е необходимо да присъства физически в София)? Този вариант крие ли някакви рискове? Крие известни рискове, но не непридвидими – използвайте risk assessment tools на OECD – упз само БНБ и един тръст в България са абонирани към публикациите ако искате да разберете рисковете > абонирайте ИПА към OECD library, прочетете малко и приложете подходите. Крие разходи, които нископлатените държани чиновници е по-добре да заделят за своите деца и бит. Централизацията е стъпка назад.7. Може ли да се има доверие на системата за оценяване на служителите? Може ли да бъде гарант при провеждане на процедура за вътрешен подбор при преназначаване на по-висока длъжност? НЕ. Система ... т.е. тест. Смятам, че трябва да им се дават КАЗУСИ, които да разрешават, които реално да са трудни ситуации, с които предходният или по-предходният индивид на „по-висока длъжност“ е успял/не успял да разреши. Т.е. в ситуацията този нов кадър по-добър ли е или не е ? КАЗУСНО ОЦЕНЯВАНЕ, а не тестче за зубър, който следва без да мисли (въпреки, че тези се манипулират и заплашват по-лесно).8. Смятате ли, че ако се въведе изпит за повишаване в длъжност това ще гарантира обективното кариерно развитие спрямо професионални качества? За да не се повтарям, прочетете отговора на въпрос №7 – problem-based learning или case based learning – проучете подходите и приложете (предупреждение – ще падне четене).9. Смятате ли, че работещите по трудово правоотношение имат по-благоприятен статут и условия за работа от държавните служители? ДА. Най-престижната работа-призвание ... пропадна на „сделка с чичко паричко“, защото са им НИСКИ ЗАПЛАТИТЕ. Прочетете поуцрения за мотивация и вижте, че само 5% от хората обичат потупване по рамото. Моля сменете финансовите приоритети от ВИК и „Зкм път“ на ВИСОКИ ДЪРЖАВНИ ЗАПЛАТИ, за да се гордеем с нашите чиновници, да има стимул и престиж, целенасоченост и гордост/идентичност. Целият Ви проблем драги е смешното разпределение на бюджета, който само от СМС 1302, 1303 в гр. София, по мои изчисления Ви се губят няколко стотин милиона – ВДИГНЕТЕ ИМ ЗАПЛАТИТЕ – от	iglika miteva	18.02.2016
---	--------------------------	-------------------

Валери Господиновhttp://komentator.bg/obshtestvena-konsultatsiya-posvetena-na-razvitiето-na-darzhavnata-sluzhba/1. Усещате ли положителна промяна в работата на администрацията за последните 3 години? Малко ми е неудобно, но истината е – НЕ. Често ми се случва да използвам и зная повече от новите подходи и методи за справяне с дадени трудности, отколкото администрацията. Почти всички процедури за малкият бизнес са тромави и ненужни, още се изискват справки по 3 броя за всяко кандидатстване ... не виждам оптимизация на работните процеси, съгласувани с „малките предприемачи“. Изискванията растат, а разграниченията между бизнесите не – каквото се изисква от мултимилионна компания се изисква и от малкият бизнес.2. Въвеждането на централизиран конкурс ще повиши ли качеството на новоназначените държавни служители? Според мен, ще овласти прекалено малък брой хора за подбор и търговията с влияние трябва да бъде наблюдавана. Централизираният конкурс може да бъде пречка за нуждите на малките общини.3. С промените в закона ще се гарантира ли професионализма на входа на държавната служба? Никъде в промените не видях клауза „обновяване на тестовете“ в какъв срок ще е ? Нито зърнах електронен генератор на въпроси, с цел затрудняване износа на информация. Управлението на риска тук не ми бе ясно.4. Кариерното развитие на държавните служители трябва ли да бъде обвързано с изпит? За новоназначени служители – ДА, иначе НЕ – трябва да бъде обвързано с постигане на цели. Не досгашните смешни контролни листове... Съвместна работа с развитите западни страни – просто да се съгласим да ползваме техните модели – няма нужда нашата администрация, dating from 1989 да открива топлата вода. Има страхотни добри практики, които са доказани, че работят и които изискват малко напасване към нашите „рамки“ с експерти по нормативни актове и законодателство. В информационния век ли се правим, че откриваме топлата вода ? Дори студент-бакалавър може да извади модела на Белгия или подхода от Харвард. И как от тест ще разберете единственото важно за назначаване на ФИЛАНТРОПИЧЕН ПОСТ (бизнес=пари, държавна длъжност = престиж и подобряване на статуквото, т.е. това е ПРИЗВАНИЕ,	iglika miteva	18.02.2016
---	--------------------------	-------------------

Емилия Ивановаhttp://komentator.bg/obshtestvena-konsultatsiya-posvetena-na-razvitiето-na-darzhavnata-sluzhba/1. Усещате ли положителна промяна в работата на администрацията за последните 3 години? НЕ 4. Кариерното развитие на държавните служители трябва ли да бъде обвързано с изпит? ДА 5. Провеждането на централизирания конкурс трябва ли да бъде присъствено в зала на ИПА в София? НЕ	iglika miteva	18.02.2016
Пресиянhttp://komentator.bg/obshtestvena-konsultatsiya-posvetena-na-razvitiето-na-darzhavnata-sluzhba/1. Наблюденията ми се изчерпват с работата на служителите по гишетата. Промяната е минимална и мисля, че има още доста да се работи в тази насока. 2. Това зависи от начинът, по който да бъдат организирани конкурсите. Трябва да се затворят „вратичките“ за назначаване на некомпетентните чиновници и да се ограничи едноличния човешкия фактор при назначаванията. 3. Това вече е извън обхвата от закона, а зависи от степента на отговорност на служителите. 4. Задължително 5. Не е задължително присъствието, има достатъчно технологични решения за това. 6. Да, може да бъде дистанционно. Рисковете съществуват, но могат да бъдат ограничени. 7. Не. 8. Едва ли ще гарантира, но поне е стъпка напред в тази посока. 9. Не мисля така. 10 Не, следва да се потърят алтернативи за някакво морално поощряване.	iglika miteva	18.02.2016

Иванhttp://komentator.bg/obshtestvena-konsultatsiya-posvetena-na-razvitiето-na-darzhavnata-sluzhba/Един скромен принос от мен по отношение на конкурсите. Ако човек веднъж е издържал конкурс по съществуващите към момента правила, минал е изпитателни срокове и т.н. но след време по някаква причина е напуснал, би следвало да може по по-блекчена процедура да се върне на държавна служба, вкл. ползвайки опцията по заместване. Свидетели сме на подобна практика и в други държави. Струва ми се дискриминационно някои служители никога през живота си да не са виждали конкурс, а други, които са минавали конкурси дори повече от веднъж да трябва да го правят отново, само защото към момента са по заместване. Може да изглежда частен случай, но по такъв начин също така ще се облекчи бързото завръщане на излезли по някаква причина от системата при необходимост.	iglika miteva	18.02.2016
---	--------------------------	-------------------

държавен служителhttp://komentator.bg/obshtestvena-konsultatsiya-posvetena-na-razvitiето-na-darzhavnata-sluzhba/Ето и моето мнение по питанията :1. Усещате ли положителна промяна в работата на администрацията за последните 3 години? Има още какво да се желае. Личното ми впечатление е, че в определени администрации се работи към улесняване на клиентите (бенефициерите) откъм изискване на документи при подаване на формуляри за подпомагане. 2. Въвеждането на централизиран конкурс ще повиши ли качеството на новоназначените държавни служители? Да, но имам горчив опит от явяване на такъв конкурс. Бяха назначени хора, които не знаеха основни понятия и термини от наредбите и процедурите. Как ли са решили теста при това положение? Досетихте се, нали? 3. С промените в закона ще се гарантира ли професионализма на входа на държавната служба? Не. Професионализмът в държавната служба е така да се каже в желанието на самия държавен служител да се развива, като придобива нови компетенции и надгражда вече наученото. Не понасям служители, които веднъж заели „бройката“ само гледат как да избутат работния ден и да си вземат заплатата. Същите тези лица нямат навика или по-скоро желанието да четат необходимите им в работата документи, донякъде и не разбират материята. Точно тези пропуски проличават при работа с клиенти и създават впечатление за некомпетентност в дадената администрация. 4.Кариерното развитие на държавните служители трябва ли да бъде обвързано с изпит? Абсолютно да. Мотивите ми са в отговора на въпрос №3. 5.Провеждането на централизирания конкурс трябва ли да бъде присъствено в зала на ИПА в София? По-скоро да. Ще видите конкуренцията А сега сериозно – технологиите са достатъчно развити, просто трябва да се подсигури достоверност, че лицата, които кандидатстват за държавна служба са именно те (а не някой друг да решава теста вместо тях) и че въпросите са генерирани в първата минута от започване на изпита. 6.Провеждането на централизирания конкурс може ли да бъде дистанционно (всеки кандидат да може да участва без да е необходимо да присъства физически в София)? Този вариант крие ли някакви рискове? Отговорът ми съвпада с този, който дадох на	iglika miteva	18.02.2016
--	----------------------	-------------------

Резултати от проведена консултация на Платформата за обществени консултацииВ периода 26.01.2016 г. Асоциацията на юристите за развитие на правото в обществен интерес, съвместно със Сдружение „Журналисти за прозрачно управление” и Професионалното обединение на държавните служители организираха обществена консултация по проекта на Закон за изменение и допълнение на ЗДСл, както и по останалите законопроекти за изменение и допълнение на същия закон вече внесени в Народното събрание. Усещате ли положителна промяна в работата на администрацията за последните 3 години?Въвеждането на централизиран конкурс ще повиши ли качеството на новоназначените държавни служители?С промените в закона ще се гарантира ли професионализма на входа на държавната служба?Кариерното развитие на държавните служители трябва ли да бъде обвързано с изпит?Провеждането на централизирания конкурс трябва ли да бъде присъствено в зала на ИПА в София?Провеждането на централизирания конкурс може ли да бъде дистанционно (всеки кандидат да може да участва без да е необходимо да присъства физически в София)? Този вариант крие ли някакви рискове?Може ли да се има доверие на системата за оценяване на служителите? Може ли да бъде гарант при провеждане на процедура за вътрешен подбор при преназначаване на по-висока длъжност?Смятате ли, че ако се въведе изпит за повишаване в длъжност това ще гарантира обективното кариерно развитие спрямо професионални качества?Смятате ли, че работещите по трудово правоотношение имат по-благоприятен статут и условия за работа от държавните служители?Одобрявате ли отпадането на отличия и награди за държавни служители?Постъпиха 6 коментара, които представяме на Вашето внимание. Можете да ги видите и на адрес: http://komentator.bg/obshtestvena-konsultatsiya-posvetena-na-razvitiето-na-darzhavnata-sluzhba/	iglika miteva	18.02.2016
---	----------------------	-------------------

Коментар за споделяне на длъжностиОтносно чл. 84а, ал. 4:Подкрепям споделеното изпълнение на длъжности, но изключването на ръководните длъжности не е приемливо.Съдържанието на дефиницията за ключова длъжност в ДР предполага, че част от ключовите длъжности са с ръководни функции. Точно за някои ръководни длъжности има най-голяма нужда от приемственост, но трябва ясно да се определи кой е приемникът и да се уреди въпросът с отговорността.	stoppingby	18.02.2016
Противоречие Чл.19, ал.6, т. 1 от З-на за администрацията е в пълно противоречие на предложения § 35, ал.2 от ЗИД на ЗДСл.	Мария Христова	18.02.2016
ПРЕДЛАГАМ:В чл.58 от ЗДСл да се добави нова ал.3 с текст, аналогичен на чл.175, ал.2 от КТ, което дава възможност на държавния служител да прекъсва ползването на платения годишен отпуск по собствено желание. Текста би могъл да бъде: "Извън случаите по предходните алинеи, отпускът на работниците и служителите може да бъде прекъсван по взаимно съгласие на страните, изразено писмено.".В чл.84а, ал.4, споделеното изпълнение на длъжност не се прилага за ръководни длъжности. Чл.84а, ал.2 ни препраща към чл.82, ал.3 - заемане на ключова длъжност. Определнието за ключова длъжност в ДР на ЗДСл не изключва ръководните длъжности. Според мен има противоречие.	DESLAVA NIKOLOVA	16.02.2016

МНЕНИЕСъгласна съм с мненията и предложенията на всички коментари направени до момента. Поздравявам хората, стоящи зад написаното за тяхното професионално отношение, компетентност и гражданска позиция. За съжаление мислещите хора са малко, повечето коментират в пространството, а не сега, когато е момента да се направи предложение.Част от направените от мен предложения в предходната версия на изменение на ЗДСл са направени сега. Благодаря, за това, че мнението ни е чуто.Харесвам промените в чл.10а, ал.2, чл.10д, ал.10, чл.13, чл.13а, чл.57 и в чл.90 от ЗДСл.По отношение на заплащането, предлагам минималната заплата за държавен служител да не е равна на минимилната работна заплата за страната. Разликата трябва да бъде поне с 50,00лв. в полза на администрацията. Аргументите за това са: -държавния служител заема длъжността с конкурс (двуетапен конкурс);-мотивираност на служителите;-йерархичност в заплащането, съобразено с отговорностите на служителите (в момента изпълнители -чистач, шофьор, технически изпълнител и т.н. и инспектор/ младши експерт са на индивидуална работна заплата от 420,00лв.);- отношение на уважение от страна на държавата към хората с образование, доказани качества и отговорности.	DEISLAVA NIKOLOVA	16.02.2016
3 пъти за щастие!Законът предвижда кандидатите за държавната работа да се явяват на конкурс най-много 2 пъти в годината (В чл. 10д)В университета пускат по три пъти - 1 път на реалния изпит, 1 път на поправителния и 1 път на ликвидационната сесия. Защо да ограничаваме кандидатите да идват на конкурси, при положение, че така зададените текстове ще наложат организиране на процедури всяка седмица?	Николай Бизев	10.02.2016

ДИСКРИМИНАЦИЯ В ЗАПЛАЩАНИЯ Въведената нова система за заплащане в държавната администрация от 2012 г. е дискриминация по отношение на служителите. Консолидираната заплата, в която беше вкаран натрупания професионален опит, само за 4 години доведе редица служители с 20 годишен опит на нивото на минималната РЗ от 420 лева. Пример: при мин.РЗ през 2012 г. от 290 лв., ако служителят е получавал 350 лв. основна РЗ плюс 20% за клас или общо 420 лева, то през 2016 г. със опит от 24 г., той отново получава забележителните бруто 420 лева, т.е. минималната РЗ. Така че, ако през 2012 г. той е получавал брутно трудово възнаграждение с 45% над мин. РЗ, то през 2016 г. той вече с минималната. Какво ще очаквате от този служител, къде е мотивацията му да работи по-добре, професионално и отговорно ? Истината е за 4 години в повечето администрации заплатите не са пораснали дори с 1%, ДМС - няма !	СТЕЛА НАНЧЕВА	09.02.2016
Промени в ЗДСл1. Предлагам в чл. 7, ал. 6 да бъде добавена и "сексуална ориентация". 2. Как ще се гарантира чл. 8, ал. 3 от Закона за държавния служител, че всеки новопостъпил служител, трябва да попълни декларация за обстоятелствата на чл. 7, ал. 2. Достоверността няма как да се проверява. Според мен трябва да се измисли сподоб служителите по управление на човешките ресурси да имат правото да проверяват служителите в търговския регистър. Всеки може да се подпише, че няма фирма, няма близки роднини и това няма как се докаже.	ivan	05.02.2016

Допълнение към получаване на допълнително възнаграждение за прослужено времеТук не би трябвало да има против, защото е дискриминация спрямо други министерства, които получават 2% за прослужено време. Искам да попитам тези които предлагат частична промяна на ЗДСл, защо не помислят и за увеличаване на заплатите. Кой държавни служители са по добри от други държавни служители. Вместо да улеснявате работат на служителите, Вие измисляте нови и нови неща, а за увеличаване на заплатите не се говори никъде. Минималната работна заплата стана 420 лв, а някои служители получават толкова. Къде е равенството и в крайна сметка докога ще мълчите? От 2012 година не са мръднали заплатите - помислете и ако Ви е съвестно гласувайте така направения Закон...	ivan	04.02.2016
допълнително възнаграждение за прослужено времеТемата за допълнителното възнаграждение за прослужето време е много актуална, има мнения за и против. Реалността е, че в момента съществува неравнопоставеност между държавните служители - работещите в силовите министерства продължават да получават допълнителни възнаграждения за стаж и професионален опит, а останалите не. Целите, които си поставя закона, за задържане на квалифицираните хора в администрацията няма да бъдат постигнати без да се преразгледа системата на заплащане на труда. Минималната работна заплата за страната нараства всяка година, а възнагражденията на държавните служители не са мръднали от 2012г., след последните необмислени промени.	Василка Манчева - Станкова	04.02.2016

Предложение за промени!1. В първия проект на ЗДСл бях предложил да бъде добавен един текст в чл. 67, ал. 7 , а именно нова т. 6 "допълнително възнаграждение за прослужено време", който сега виждам, че не е добавен или по точно не е съобразен с моето предложение. Защо? С промените от 2012г. цялото прослужено време на служителите го вмъкнахте в заплатите на държавните служители. От тогава заплатите не са увеличавани изобщо, въпреки че в Наредбата за заплатите на държавните служители е заложено, в кои случаи МОЖЕ да се увеличава, но това не се прилага изобщо от Ръководителите. Защо, след като беше внесено в Народното събрание да бъде добавен този текст, не е съобразен изобщо. Каква е причината и изобщо мисли ли се по въпроса за увеличаване на заплатите на ДЪРЖАВНИТЕ СЛУЖИТЕЛИ. Ето защо моля, отново да бъде преразгледан този чл. 67, като бъде добавена нова точка 6: "допълнително възнаграждение за прослужено време".2. В чл. 168, ал. 1 от Кодекса на труда е заложено при майки с 2 деца да ползват допълнителен отпуск от 2 дни. Защо в ЗДСл това не е заложено. Това е дискриминация спрямо служителите по служебно правоотношение. Затова предлагам да бъде премахнат текстът заложен в чл. 67, ал. 7 и да бъде заложен текстът както е в чл. 168 от Кодекса на труда.	ivan	03.02.2016
чл. 84 ЗаместванеТекстът на чл.84, ал.4 е неясен. С първото изречение се предвижда, че за първите 30 дни на заместване не се дължи възнаграждение. С второто изречение се регламентира, че когато отсъствието е над 30 работни дни се определя допълнителна заплата. За кой период е тази заплата - за целия период на заместване или извън първите 30 дни? Освен това се говори веднъж за 30 дни, втори път за 30 работни дни, които по правило са различни периоди от време. Не е ясен размера на допълнителната заплата 50 % от заплатана на отсъстващия или от минималния размер за длъжността.	Василка Манчева - Станкова	03.02.2016

ВЪПРОСИ?Защо в чл. 106, ал. 1, т. 6 се заличава текста "при наличието на условията" на чл. 68 от КСО'?Това не е ли дискриминация, при положение, че на служителите в силовите ведомства от 15.08.2015 г. КСО дава възможност да се пенсионират и да продължат да работят на същите длъжности?Тази редакция не цели ли работодателят да държи в подчинение тези служители?	Борислав Николов	02.02.2016
--	-----------------------------	-------------------