



## ПРОФЕСИОНАЛНО ОБЕДИНЕНИЕ НА ДЪРЖАВНИТЕ СЛУЖИТЕЛИ

### Резултати проучване за най-проблемните, най-неприемливите и най-трудно приложимите разпоредби в закони и подзаконовни актове

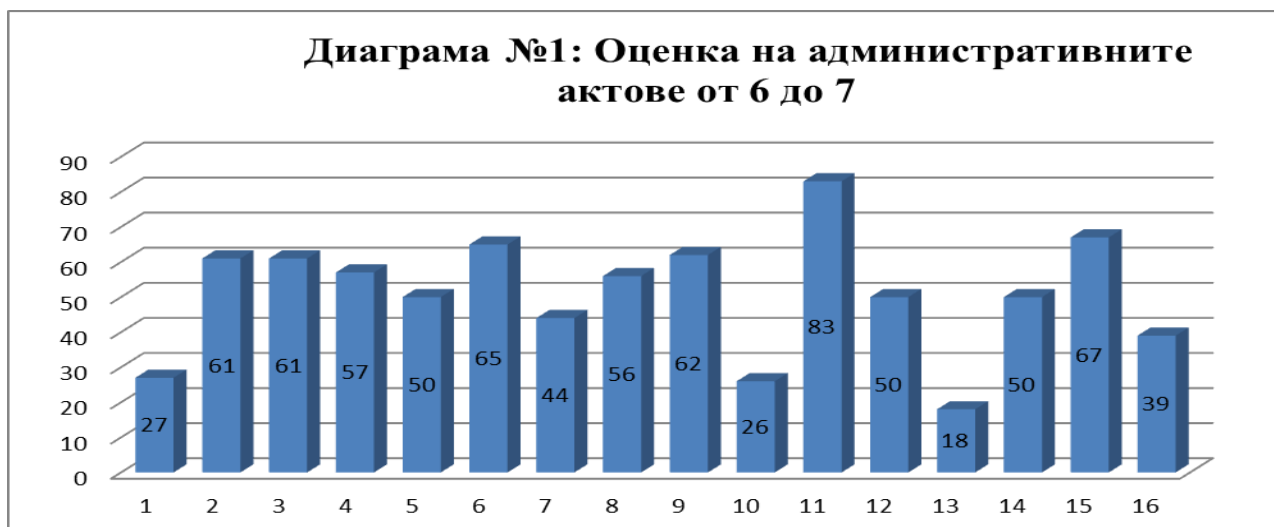
В анкетното поучаване взеха участие 106 държавни служители от централната и териториалната администрация на Република България. Анкетната карта съдържаше общо 20 точки, като 16 от тях бяха текстове от нормативни актове. Скалата за оценка на предлаганите проблемни текстове беше от 1 до 7, като с **оценка „1“** бяха оценени проблемните текстове с **най-ниско значение**, а с **оценка „7“** – **тези с най-високо значение** за подобряване на модела на държавната служба и мотивацията на служителите от администрацията.

На диаграма №1 е показано, кои са проблемите с най-високо значение за подобряване на модела на държавната администрация в цитираните нормативни актове според анкетиранияте. Като най-приоритетни се открояват проблемите, които в анкетата бяха с номера 11, 15 и 6:

**№11:** Липсата на финансова възможност в голяма част от администрациите да прилагат Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация компрометира целите на наредбата;

**№15:** Липса на възможности за парични награди на държавните служители;

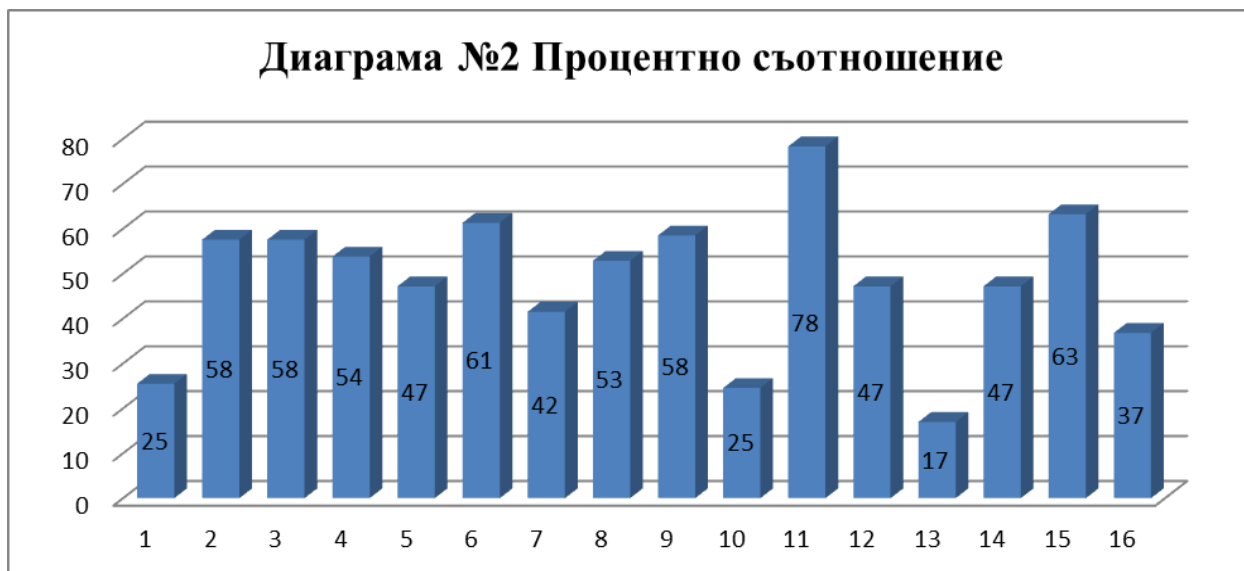
**№6:** Задължителните графици за ползване на отпуск са формални и създават ненужна бюрокрация. Това задължение следва да отпадне или да се ползва само при нужда





## ПРОФЕСИОНАЛНО ОБЕДИНЕНИЕ НА ДЪРЖАВНИТЕ СЛУЖИТЕЛИ

На Диаграмата №2 е показано процентното съотношение на броя отговорили респонденти с показател от най-високо значение за подобряване на модела на държавната служба и мотивацията на служителите от администрацията.



### Легенда:

№	Въпроси от анкетната карта
1	Липса на ясни регламенти за дейността на професионални сдружения на държавните служители, в т.ч. текстове за защита при съкращение на ръководители на професионални и синдикални организации (ЗДСл, чл.43 и чл.44 ).
2	Разпоредбите за размера на обезщетения при пенсиониране, които дискриминират служители с 10 и 11 г. служебен стаж в повече от една администрация пред тези, които имат 10 г. стаж в една администрация в т.ч. и неслужебен/трудоу (ЗДСл, чл.106, ал.3).
3	Периодичността на получаване на допълнителни възнаграждения за постигнати резултати не е съобразена с възможностите на бюджета – април, юли, октомври, януари (ЗДСл, чл.67, ал.8).
4	Размерът на основния отпуск от 20 дни е недостатъчен (ЗДСл, чл.56, ал.1).
5	Процедурата и размерът на отлагания отпуск не е съобразена с реалните условия в администрацията и бюрократизират процеса и следва да отпадне.
6	Задължителните графици за ползване на отпуск са формални и създават ненужна



## ПРОФЕСИОНАЛНО ОБЕДИНЕНИЕ НА ДЪРЖАВНИТЕ СЛУЖИТЕЛИ

№	Въпроси от анкетната карта
	бюрократия. Това задължение следва да отпадне и да се ползва при нужда.
7	Ограничението за време за работа по европейски проекти до 80 ч. на месец с часова ставка в зависимост от брутната заплата на служителите демотивира и поставя в риск изпълнението на проектите.
8	Възможността на контролиращия ръководител да променя оценката на оценяващия в посока на намаление, лишава служителите от процедура за възражение. Възможността при възражение на служителя контролиращия да промени т.е. и да намали оценката е инструмент за санкциониране на възражението. Този текст следва да отпадне.
9	Липсата на възможност при определени условия за кариерно израстване на служители на заета длъжност чрез трансформирането ѝ в по-висока.
10	Липса на регламенти за временно преминаване на непълно работно време и други форми на гъвкави условия на труд.
11	Липсата на финансова възможност в голяма част от администрациите да прилагат Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация компрометира целите на наредбата.
12	Дискриминационни разлики в режимите за освобождаване поради навършване на възраст и осигурителен стаж на държавните служители и служителите по трудово правоотношение в държавната администрация.
13	Изискването да се полага клетва преди постъпване на държавна служба, без да се уточни, че става въпрос за постъпване на държавна служба за първи път.
14	Забрана за получаване на възнаграждения при участие в комисии, комитети, съвети, управление на фондове, сметки, работни групи и др.
15	Липса на възможности за парични награди на държавните служители.
16	Липса на реквизити за нужди от обучение във формуляра за оценка на служителите в държавната администрация.