



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
ПРОФЕСИОНАЛНО ОБЕДИНЕНИЕ НА ДЪРЖАВНИТЕ СЛУЖИТЕЛИ

ПРЕДЛОЖЕНИЕ
ЗА ЗАКОНОДАТЕЛНИ ПРОМЕНИ

От Управителния съвет на Професионалното обединение на държавните служители

УВАЖАЕМИ ДАМИ И ГОСПОДА НАРОДНИ ПРЕДСТАВИТЕЛИ,

След широко обсъждане с членовете на Професионалното обединение на държавните служители, Ви предлагаме текстове за законодателни промени, засягащи държавната служба, заедно с мотивите към тях. Текстовете бяха представени и на форуми на професионалните общности в държавната администрация - експерти по човешки ресурси и юристи и срещнаха подкрепа и одобрение.

I. В Закона за държавния служител:

1. В чл.10а, ал. 2, текста „в един централен или местен ежедневник“ се заличава.

Мотиви: Задължението за публикуване в ежедневник натоварва бюджетите на администрациите и не осигурява необходимата публичност поради ограничените тиражи и липсата на местен ежедневник. Публичността на конкурсните процедури се постига в достатъчна степен чрез Административния регистър и Интернет страниците на администрациите.

2. Досегашният текст на чл.16а да се запази като нова ал.1, като след думите „непълно работно време“ се добавят думите „но за не повече от половината от законоустановеното работно време“. Да се създаде нова ал.2 със следния



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
ПРОФЕСИОНАЛНО ОБЕДИНЕНИЕ НА ДЪРЖАВНИТЕ СЛУЖИТЕЛИ

текст: „Служител назначен по реда на ал.1 може да бъде преназначен на друга длъжност в същата администрация след спечелването на конкурс обявен по реда на чл.10 до чл.10 д от закона“. Създава се нова ал.3 със следния текст :„Прекратяване на служебното правоотношение, възникнало по реда на ал.1 се извършва по реда на чл.103 до чл.107 от закона“.

Мотиви: С предложените текстове се преустановява недобросъвестното приложение на тази възможност за заобикаляне на конкурсната процедура с обявяването на длъжността за седем работни часа вместо за осем работни часа, което е трудно доказуемо. Има практика за обявяване на конкурс за заета длъжност на непълно работно време, което представлява нарушение на законодателството, както и за прибавяне на условие при назначаването по реда чл.16а, което опорочава конкурсното начало и недопустимо разширява смисъла на разпоредбата на чл.16а. Предложеният текст в ал.2 дава възможност назначеният по реда на 16а служител да участва в конкурсна процедура за друга длъжност и ако я спечели да бъде преназначен, а не с прекратяване на правоотношението, което предполага изплащане на обезщетения за неползван отпуск. С предложеният текст на ал.3 се запълват липсващите условия за прекратяване на служебно правоотношение, възникнало по реда на предложената ал.1. Текстове на този член могат да се допълнят и с оглед създаване на нормативни условия за прилагането на гъвкаво работно време.

3. В чл.29, ал.2 текстът след думите „своето имотно състояние“ се заличават.

Мотиви: Задължението за деклариране на получените възнаграждения създава излишна административна процедура и не осигурява приложима информация. Задължение на всеки държавен служител е да декларира всички доходи, включително и тези от възнаграждения извън служебното си правоотношение. В така съществуващия текст не са изключени дори и възнагражденията получени по договори с органа по назначение в същата администрация, което още повече обезмисля задължението.

4. В чл.57, ал. 1 след думите „с утвърден от органа по назначаването график“ да се прибави текста „Когато това се налага от характера на работата.“

5. В ал.2 след думите „утвърждава график“ се прибавят думите „по реда на ал.1“



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
ПРОФЕСИОНАЛНО ОБЕДИНЕНИЕ НА ДЪРЖАВНИТЕ СЛУЖИТЕЛИ

6. В ал.3 текстът „в съответствие с графика по ал.2“ се заличава. Текстът „периода посочен в графика“ се заменя с „периода на ползване на отпуска“.
7. Текстът на ал.4 да добие следното съдържание: „Органът по назначаване е длъжен да осигури на държавния служител ползването на най-малко 10 дни платен отпуск през годината“.

Мотиви: Утвърждаването на графици в администрацията е формално, тъй като се налага непрекъснатото им актуализиране с напуснали, постъпили, неочаквана необходимост от отпуск извън графика и други подобни. За периодите на масови отпуски – летния сезон и ваканциите на учениците могат да се утвърждават графици за всяко структурно звено, за да се осигури функционирането на администрацията и правото на ползване на отпуск през тези периоди на всички служители.

8. Разпоредбата на чл.59 се отменя, а досегашният чл. 59а става чл.59. В ал. 2 на същия член думите „при условията и по реда на чл.59, ал.4“ се заличават.

Мотиви: Отлагателна процедура при осигурен минимум 10 работни дни ползван отпуск и давностен срок от 2 години за неползван отпуск е излишна и формална. Тя няма практически смисъл, не допринася за качеството и ефективността на административната дейност, отклонява време, усилия, разходи и служители за изпълнението на процедури със съмнителна полза.

9. В разпоредбата на чл. 61, ал.1 да се прибави изречение второ със следния текст: „Не подлежи на компенсиране неползвания и погасен по давност отпуск по реда на чл.59, ал.2.“

Мотиви: Смисълът на погасяването на неползван отпуск по давност след 2 г. е да се осигури ползването, а не компенсирането на отпуска, още повече , че става въпрос за разходване на бюджетни средства. С текста на чл.59, ал.2 се допуска правна хипотеза, че се погасява само правото за ползване, а правото за компенсиране при напускане на целия неползван отпуск остава.

10. В разпоредбата на чл.67, ал.8 след думата „октомври“ да се прибави „декември“, а думите „и през месец януари за предходната година“ се заличават.



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
ПРОФЕСИОНАЛНО ОБЕДИНЕНИЕ НА ДЪРЖАВНИТЕ СЛУЖИТЕЛИ

Мотиви: Бюджетната година се приключва на 31 декември и следва всички възнаграждения за положен труд през годината да са изплатени. През януари почти всички администрации нямат ресурс за изплащане на допълнителни възнаграждения. Изплатените средства за ДВПР през януари се включват в общ лимит от 30% за следващата бюджетна година, а се отнасят за индивидуален лимит от 80 % от начислени основни заплати за предходната година, което създава проблеми в приложението на тази разпоредба .

11. В разпоредбата на чл.76, ал.10 да се добави нов текст със следното съдържание: „Контролиращият ръководител може да потвърди или повиши оценката с една степен“.

Мотиви: Със стария текст се създават условия за субективност от страна на контролиращия ръководител. Най-тревожното последствие от този текст е, че ако контролиращият ръководител промени оценката на оценявания с една степен надолу, оценяваният служител няма възможност и процедура за възражение. Контролиращият ръководител има достатъчно инструменти да осигури повече обективност от страна на подчинените му преки ръководители като ги оцени негативно ако те си позволяват необективност. Възможността за промяна на оценката при възражение, а не потвърждаването или увеличаването ѝ също създава възможности за „санкциониране“ на възражението, а не за неговото обективно разглеждане от страна на контролиращия ръководител. Последният аргумент в тази насока е че основен постулат в правото е „забраната за влошаване положението на обжалвания/възражаващия“, познат още като *reformatio in peius*.

12. В разпоредбата на чл.82 , ал.3 след думите „чрез подбор“ се добавя текста „и растеж на място“. В изречение второ след думите „на подбора“ се добавят думите „и растежа на място“.

Мотиви: С липсата на възможност да се повиши в длъжност държавен служител с трансформиране на заеманата от него длъжност се ограничава хоризонталния растеж в кариерата. Много често не се осъществява никакво кариерно развитие поради липса на свободна длъжност, за да се осъществи конкурентен подбор. Често срещан случай е когато младши експерти остават на тази длъжност с години само поради липса на свободна по-висока длъжност въпреки, че им са



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
ПРОФЕСИОНАЛНО ОБЕДИНЕНИЕ НА ДЪРЖАВНИТЕ СЛУЖИТЕЛИ

възложени с длъжностната характеристика повече и по-сложни задължения и отговорности. Прекомерното прилагане на възможността „растеж на място“ не е възможно, тъй като администрациите са ограничени с лимити за разходи за персонала в т.ч. основни заплати, а „държавните експерти“ са ограничени и по приложение само в някои администрации, и с лимит за числеността им. В НУРОИСДА може да се разпише прецизно условието за „растеж на място“, за да не се допуска необоснованото му приложение.

13. В чл.82, създава се нова ал.(б) със следното съдържание: „Държавни служители, назначени по реда на чл.15, могат да бъдат преназначавани на същото длъжностно ниво, ако имат годишна оценка за изпълнението на съответната длъжност в същата администрация, не по-ниска от „Изпълнението напълно отговаря на изискванията“.

Мотиви: С този текст ще се преустанови практиката за недобросъвестното използване на разпоредбата на чл.15, ал.2 само за избягване на конкурсната процедура. С оценката ще се осигури минимално шест-седем месеца работа на назначеният по заместване служител, както и оценка на изпълнението на длъжността му и показаните компетентности. Не трябва да се провеждат конкурси за всички назначени по заместване държавни служители, като се има предвид, че отсъствието на титуляра за срок, по-кратък от шест – осем месеца, и последвалото от това назначение на заместващ служител е излишен разход на труд и финансови средства.

14. В разпоредбата на чл.84, ал. 4 текстът „но не повече от три месеца“ се заличава.

Мотиви: Ограничението от три месеца създава затруднения и разнообразни практики в приложението на тази разпоредба. Ако функциите на отсъстващия служител са специфични и отговорни или отсъствието е в рамките на 6-8 месеца органът по назначение логично определя вътрешно заместник, който има опит, знания умения и компетентности да съвместява тези функции без излишното ограничение от три месеца.

15. В разпоредбата на чл.106, ал.3 текстът на изречение първо да придобие следното съдържание: „В случаите по ал.1, т.5 държавният служител има право на обезщетение в размер на толкова месечни основни заплати,



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
ПРОФЕСИОНАЛНО ОБЕДИНЕНИЕ НА ДЪРЖАВНИТЕ СЛУЖИТЕЛИ

определени към момента на прекратяване на правоотношението му, колкото прослужени години като държавен служител има той, но не повече от 12 заплати.“

Мотиви: Сегашният текст поставя в дискриминационно положение държавен служител , който има 11 години служебен стаж и ще получи 5,5 заплати, а този - който е по трудово правоотношение по КТ и с 10 г. стаж в същата администрация – 6 заплати. Същото се отнася за служители, преминали от трудово на служебно правоотношение в същата администрация и работили в нея 10 г. макар и с по-малко служебен стаж също ще получат 6 заплати. Промяната ще даде необходимата сигурност на държавните служители и мотиви за изпълнение на държавната служба с отговорност и ще бъдат компенсирани за редицата ограничения, които са им наложени.

16. В разпоредбата на чл.106, ал.3 текстът на изречение пето да придобие следното съдържание: „Обезщетението се дължи и в случаите, когато служебното правоотношение е прекратено по реда на чл.103, ал.1 т.1, 6 и 7, чл.105 ал.1, чл.106 ал.1, т. 1 и 2 и към момента на прекратяването държавният служител е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст.“

Мотиви: Сегашният текст поставя в дискриминационно положение държавен служител, който е придобил право на обезщетение и правоотношението му е прекратено извън посочените в съществуващия текст случаи: по взаимно съгласие и по желание на служителя. За сравнение в Кодекса на труда това обезщетение се изплаща при прекратяване на правоотношението на всяко друго основание.

17. В чл.107б да се създаде ал.3 текст със следното съдържание: „В случаите по чл.106, ал.1 т.1 и 2 органът по назначение може да уволни служител, който е член на ръководство на професионална или синдикална организация през времето докато заема съответната длъжност само с разрешение на съответния ръководен орган на организацията, определен с нейния устав.“

Мотиви: Сегашният текст поставя в дискриминационно положение държавните служители, участващи в ръководството на професионални сдружения и синдикални организации по реда на чл.43 и чл.44 от ЗДСл, спрямо тези техни



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
ПРОФЕСИОНАЛНО ОБЕДИНЕНИЕ НА ДЪРЖАВНИТЕ СЛУЖИТЕЛИ

колеги от администрацията, работещи по трудово правоотношение, за които има закрита по чл.333, ал.3 от Кодекса на труда.

18. Да се преразгледа и промени Приложение 1 към чл.7 от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация във връзка с новия размер на минималната работна заплата за 2015 г.

Мотиви: С увеличението на минималната работна заплата през 2015 г. на 360 и 380 лв. служителите, назначени по ПМС № 66 / допълнителен щат за осигуряване на неосновни дейности в администрацията/ ще получават по-високи заплати от голяма част от служителите по основен щат. Да се променя Таблицата за минимални и максимални възнаграждения само чрез вдигане на минималните такива ще я изкриви и деформира.

II. Част от предложените промени изискват съответни текстове **в чл.107а от Кодекса на труда. Следва да се направи промяна и в текста на чл. 328, т. 10 от КТ**, с която да се върне основанието за прекратяване на трудовото правоотношение поради придобито право на пенсия за осигурителен стаж и възраст.

Мотиви: Липсата на такова основание в администрацията води до невъзможност да се пенсионират лица по решение на работодателя и създава неравностойно третиране на служителите в администрацията. Тази разпоредба принуждава ръководителите в администрацията да търсят скъпо струващи и неприемливи начини за освобождаване на служители, придобили такова право ако те не подадат молба за пенсиониране. В този смисъл, законодателните промени в Закона за държавния служител трябва винаги да бъдат придружавани със съответните промени в Кодекса на труда, при прилагане на един систематичен подход в кореспондиращото си трудово законодателство и законодателството, свързано с държавната служба.

Управителен съвет на ПОДС