



ДО
Г-Н ХАСАН АДЕМОВ
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА КОМИСИЯТА ПО
ТРУДА, СОЦИАЛНАТА И
ДЕМОГРАФСКАТА ПОЛИТИКА КЪМ
43-ТО НАРОДНО СЪБРАНИЕ

ДО
ЧЛЕНОВЕТЕ НА КОМИСИЯТА ПО ТРУДА,
СОЦИАЛНАТА И ДЕМОГРАФСКАТА
ПОЛИТИКА КЪМ
43-ТО НАРОДНО СЪБРАНИЕ

На ваш изх. КТСП 553-08-59/18.09.2015 г.

СТАНОВИЩЕ

ОТНОСНО: Предложения към проект на Закон за изменение и допълнение на Закон за държавния служител (№ 554-01-154), внесен от Велизар Енчев

Конфедерацията на независимите синдикати в България подкрепя предложението на народния представител Велизар Енчев за промяна и допълнение на чл. 67, ал. 7, т. 6 ЗДСл относно правото на държавните служители на допълнително възнаграждение за прослужено верме в държавната администрация.

Мотивите към законопроекта правилно отразяват, че от 1 юли 2012 г., с промени в Закона за държавния служител и в Кодекса на труда, е въведен нов модел на заплащане на служителите в държавната администрация.

Съгласно тези промени, а именно чл. 67, ал. 7 от Закона за държавния служител и чл. 107а, ал. 13 от Кодекса на труда, на работещите по служебно

или трудово правоотношение в държавната администрация не се изплаща допълнително възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит (т.нар. "класове"). В чл. 67, ал. 11 от Закона за държавния служител и в чл. 107а, ал. 16 от Кодекса на труда изрично е предвидено, че на служителите, работещи по служебно или трудово правоотношение в държавната администрация, не може да се определят допълнителни възнаграждения на други основания, извън посочените, включително в други закони и нормативни актове.

Въпреки изразените становища по предложението да се премахне т.нар. „клас прослужено време“, тази несправедливост действа вече 3 години. Същевременно, обаче, на редица служители, включително в администрацията, продължава да се начислява клас за прослужено време.

Позволяваме си да припомним, че обединяването на допълнителното възнаграждение за професионален опит и на средства, изплащани като допълнително материално стимулиране с основната заплата, бе в разрез с всякакви принципи на заплащането на труда, а по тези въпроси има и Конвенции и Препоръки на Международната организация на труда, които би трябвало да съобразяваме.

Никой не може да гарантира, че при това механично натрупване ще се спази принципът за равен и равностоен труд равна заплата и няма да се допуска дискриминация. Още повече, че субективният фактор е силно застъпен в споменатите наредби, а възможността за обжалване на оценките от страна на служителите, както и защитната роля на синдикатите, е със символична стойност.

Още през 2012 година КНСБ е изразила своето становище до министър-председателя Бойко Борисов по предлаганите промени, свързани с премахване на допълнителното възнаграждение на държавните служители и обединяването му с основната им заплата.

Твърденията към онзи момент, че с новия подход в заплащането се слага нов ред във възнагражденията на държавната администрация, и че служителите ще бъдат стимулирани като им се гарантира 70-75 на сто твърдо (основно) възнаграждение и 25-30 на сто допълнително стимулиране, са една имагинерна теоретична конструкция, която не се проследява в Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация. *Първо*, защото последната определя подобно съотношение не за индивидуалните възнаграждения на служителите, а за масата на средствата за работни заплати, в количеството на които от тази година се включват и средствата за осигурителни вноски (§ 1, 2 и 5 от единната бюджетна

класификация). *Второ*, проследявайки съдържанието на Наредбата с просто око се вижда, че тя допуска допълнителното заплащане да достига за отделни лица или длъжности до 100 % увеличение, по субективна преценка, а не по определени от МС критерии. Разписаният механизъм за допълнително стимулиране в течение на годината, в края на всяко тримесечие, ангажира до 55 на сто от средствата за заплати и вноски в съответните администрации, което е вътрешна колизия на Наредбата (уж за тази цел могат да се заделят 30 на сто от средствата за допълнително стимулиране, а пък то разпределено по тримесечия може да стига до 55 на сто от същите средства?!). Към това ще трябва да се добави и липсата на обвързка между Наредбата за заплащане и тази за оценяване изпълнението на служителите – едната допуска допълнително стимулиране четири пъти в годината (това би трябвало да се прави след оценяване), а другата създава ред за оценяване веднъж в годината.

В този смисъл напълно подкрепяме внесения законопроект и се надяваме да се намери подходящата методика за възстановяването на стария модел на заплащане на служителите в държавната администрация, прилаган преди 1 юли 2012 г., което означава на всички държавни служители да се начислява т.нар. клас „прослужено време“.

ПРЕЗИДЕНТ НА КНСБ
ПЛАМЕН ДИМИТРОВ

ВМ