



# ДОГОВАРЯНЕ И ЗАПЛАЩАНЕ НА ТРУДА В ДЪРЖАВНАТА АДМИНИСТРАЦИЯ

Кръстьо Боянов – Председател на Федерацията на независимите  
синдикати от държавното управление и организации

София 01.05.2017 г.



## *ФНСДУО*

- **Защитава синдикалните права на зетите по трудови и служебни правоотношения в секторите на държавното управление и организации;**
- **Има изградени синдикални структури в министерства, държавни агенции, изпълнителни агенции, общински администрации и др.;**
- **Във ФНСДУО членуват над 24 000 души.**



## *ИЗГРАДЕНИ СИНДИКАЛНИ СДРУЖЕНИЯ НА ФНСДОУ В:*

- МВР
- Министерство на правосъдието – Места за лишаване от свобода (МЛС)
- ДА “Държавен резерв и военновременни запаси” (ДАДРВВЗ)
- ДА „Електронно управление“ (ДАЕУ)
- ДА „Архиви“
- ДА „Технически операции“ (ДАТО)
- Национална агенция за приходите (НАП)
- Агенция по заетостта (АЗ)
- Агенция за социално подпомагане (АСП)
- Национален осигурителен институт (НОИ)
- Над 120 Общински администрации (ОА)
- Български спортен тотализатор (БСТ)
- Съюз на българските автомобилисти (СУАБ СБА)
- БКС



## **СПЕЦИФИКАТА НА АДМИНИСТРАТИВНИТЕ СТРУКТУРИ НА ДЪРЖАВНО УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДОПРЕДЕЛЯ ОСОБЕНОСТИТЕ В ДОГОВАРЯНЕТО НА СИНДИКАТИТЕ ОТ БЮДЖЕТНИЯ СЕКТОР, ЧЛЕНУВАЩИТЕ ВЪВ ФНСДУО:**

- В държавната администрация няма работодателски организации, поради което се осъществява двустранно партньорство и се договаря отделно за всяка система.
- В Министерство / Агенция се подписва един КТД и едно Споразумение за държавните служители, които важат за всички структури и подразделения (държавната администрация е изградена по вертикала и един държавен орган едновременно е работодател и орган по назначаването).
- Не се договарят работните заплати, тъй като те се определят с нормативен акт, но Вътрешните правила за работната заплата (ВПРЗ) се обсъждат и съгласуват със съответния Синдикат и Федерацията.
- Наличието на две категории работещи в държавната администрация (работници и служители по Кодекса на труда и държавни служители по Закона за държавния служител) налага договаряне с различно правно основание.



## ***ДОГОВАРЯНЕ И СПОРАЗУМЯВАНЕ НА ФНСДУО:***

- Сключени в периода март 2012 г. – март 2017 г. 32 секторни/браншови договори:
  - Колективни трудови договора – 23 броя;
  - Споразумения за държавните служители – 9 броя.
- С допълнение на ЗДСл от 2016 г. правото на договаряне за държавните служители бе разписано в Закона.

„Със споразумение между синдикалните организации и Министерския съвет се уреждат структурата, обхватът и формите на сътрудничество. Процедурата за сключването на споразумението и критериите към синдикалните организации се определят с наредба на Министерския съвет.“

С този неясен текст на чл.46а в ЗДСл приключи продължилата повече от 10 години борба на КНСБ и Федерацията, за уреждане правото на договаряне на работещите по служебно правоотношение. Предстои издаването на наредба на МС, която да конкретизира въпросите за споразумението и неговото сключване.



## ***ДОБРИ ПРАКТИКИ В ДОГОВАРЯНЕТО:***

### **Договорености в КТД:**

- **Платен годишен отпуск – от 22 до 30 работни дни;**
- **Допълнителен платен годишен отпуск – от 7 до 12 работни дни;**
- **Обезщетения при пенсиониране – от 8 до 12 заплати/ брутни трудови възнаграждения;**
- **Обезщетения за неспазено предизвестие – от 2 до 4 БТВ;**
- **По-големи размери синдикален отпуск и др.**



## ***ДОБРИ ПРАКТИКИ В ДОГОВАРЯНЕТО:***

### **Договорености в Споразуменията за държавните служители:**

- **Участие в конкурсна комисия и дисциплинарен съвет;**
- **Увеличени размери на допълнителния платен годишен отпуск;**
- **Участие на синдикатите при оценяване изпълнението на държавните служители;**
- **Увеличен размер на отпуск за синдикални мероприятия и др.**



## *НОВ МОДЕЛ НА ЗАПЛАЩАНЕ*

- Главното предизвикателство пред ФНСДУО бе въвеждането от 1 юли 2012 г. на „новия модел“ на заплащане на служителите в държавната администрация.
- Федерацията и нейните структури от държавното управление активно участваха от средата на 2012 г. в прилагането на Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация (НЗСДА) и на Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация (НУРОИСДА) по съответни звена. Неясната, противоречива и трудно приемлива цел на модела принуди синдикалните структури да проявят активност при приложението му с оглед на информираност и прозрачност.
- Прилагането на Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация от средата на годината в рамките на разполагаемите бюджети на администрациите, без осигуряване на допълнителен финансов ресурс, на практика промени структурата на заплатите, но не и размера на възнагражденията (с някои изключения). С новия модел на заплащане работната заплата на служителите по служебно и по трудово правоотношение в държавната администрация бе реструктурирана, като отпаднаха допълнителните възнаграждения с постоянен характер – за прослужено време и за научна степен, които се залагат в размера на новата основна месечна заплата на служителя. Ние – синдикатите, продължаваме да смятаме, че „класът“ като допълнително доплащане има друг характер и следва да се отчита и начислява към основната месечна заплата, а не да се включва в нея. ФНСДУО продължава да настоява пред управляващите за преразглеждане и промяна на нормативната уредба по заплащане в държавната администрация.



## АНАЛИЗ

- Федерацията направи анализ на приложението на „новия модел“ като основните изводи, които бяха направени са:
- Няма съществена промяна в индивидуалните възнаграждения на заетите в държавната администрация;
- Няма намаление на средствата за възнаграждения в консолидирания държавен бюджет;
- Не може да бъде определен еднозначно мотивационния ефект за персонала, заложен в механизма. В различните ведомства ефектът е противоположен за различни категории персонал. Например служителите с по-малко стаж получават повишение на възнагражденията – положителен мотивиращ ефект, докато при дългогодишни служители е налице задържане на заплащането – демотивиращ ефект;
- Новият модел няма връзка с цялостна политика по отношение на държавната администрация;
- Не може да се отчете ефекта (поради липсата на сравними параметри) - подобрене или влошаване на качеството на публичните услуги;
- Предимство на модела е премахване на връзката между събрани глоби и такси и получени допълнителни възнаграждения;
- Предимство на модела независимо от несъвършенствата му е регламентирането на постоянен и променлив компонент при определяне на индивидуалните възнаграждения, както и на фиксирана система за бонуси при добро изпълнение на поставени задачи.



## *ОСНОВНА ЦЕЛ НА ФНСДУО*

- **Основна цел на Федерацията е повишаването на доходите, а това става с искания, обосновани със становища при формирането на Закона за държавния бюджет на Република България. Ежегодно в становищата си, при обсъждането на проекта на Закона за държавния бюджет, ФНСДУО е настоявала за предвиждане на необходимите средства, които да отразяват реалните потребности на ведомствата, за да са достатъчни за нормалното им функциониране, както и за увеличение на работните заплати.**
- **За съжаление в периода 2012 г. - 2017 г. повечето структури на държавната администрация разполагаха с недостатъчен финансов ресурс.**



## *ОСНОВНИ ИСКАНИЯ НА ФНСДУО*

- Увеличение на средствата за работни заплати за централна и местна администрация с 20%.
- Увеличение на средствата за работни заплати на заведенията за социални услуги с 25%.

## *ПОСТИГНАТИ РЕЗУЛТАТИ ПО ГОДИНИ:*

- През 2013 г. имаше завишаване на стандартите за ЗСУ с 10%, завишение на средствата за персонал в МВР с 15%, МТСП с 10%, Министерство на правосъдието с 12%.
- През 2014 г. – увеличение на стандартите за ЗСУ с 5%, но в повечето социални заведения нямаше увеличение на заплатите, тъй като средствата отидоха за увеличение на минималната работна заплата и за издръжка; увеличение на средствата за персонал в Министерство на правосъдието с 8%.
- През 2015 г. Синдикатите от държавното управление бяха изправени пред проблема с намаляването на средствата за персонал с 10% (ЗБРБ и ПМС № 8/2015, чл. 79). Целта на това постановление бе да се намалят разходите за персонал, но в същото време да се запазят подготвени специалисти и експерти, да се прецизират и оптимизират, както структурите, така и функционалният обхват на администрацията, без това да се отрази на качеството, обема и сроковете на осъществяваните от съответна структура дейности и услуги. Това доведе до натовареност на служителите, при намалена щатна численост и увеличен обем на работа при замразено ниско заплащане.
- В бюджет 2016 г. бяха направени стъпки за увеличение на заплатите от 5 до 10% само в някои системи: МТСП - 10%, МФ - 7%, МП - 9%, МВР - 6,8% и общата субсидия за делегираните от държавата дейности на общините с 5%.



## ***ПОСТИГНАТИ РЕЗУЛТАТИ ПО ГОДИНИ:***

- В приложената таблица с данни за Фонд „Работна заплата“ в Бюджета за 2017 г. се вижда, че е заложено увеличение на средствата от 5% до 16%, но вече за всички системи на Федерацията: МФ - 5,5%, МТСП - 6,8%, МВР - 10,7%, МП - 16%, средствата за персонал в общинските администрации са завишени с 11,3%.
- Средства за заведенията за социални услуги и социални услуги в общността са крайно недостатъчни – представляващи 5% увеличение, при заявени 10% от Министъра на финансите.

Ведомство	Бюджет ФРЗ – 2017 г. (хил. лв.)	Бюджет ФРЗ- 2016 г. (хил. лв.)	Увеличение Бюдже т 2017 г. (хил. лв.) / %	Искан Бюджет ФРЗ-2017 г. (хил. лв.)	20% увеличение за централна и местна адм. 2017 г. (хил. лв.)	25% увеличение за ЗСУ 2017 (хил. лв.)
Министерство на Финансите	262 619	248 807,4	13 811,6 /5,5%/	298 569	49 762	
Министерство на Правосъдието	140 134	120713,6	19 420,4 /16%/	144 856	24 142	
МВР	1 106 763	999 644	107 119 /10,7%/	1 199 573	199 929	
МТСП	88 701,6	83 087,5	5 614,1 /6,8%/	99 705	16 617,5	
ДА Архиви	5 227,0	5 227,0		6 272,4	1 045,4	
ДА "ДР и ВВЗ"	6 657,6	6 193,2	464,6 /7%/	7 431,84	1 238,64	
ДА "ЕЛЕКТРОННО У-Е" /БИВШЕ ИА ЕСМИС/	8 381,6	6 181,6	2 200 /36%/	7 417,92	1 236,32	
ДАТО	40 055	35 308	4 747 /14%/	42 369,6	7 061,6	
ДАНС	93 677,5	83 310,50	10 367 /12,5%/	99 972,6	16 662,1	
НОИ	56 505,2	53 689,6	2 815,6 /5,2%/	64 427,52	10 737,92	
Социални грижи-субсидия делег. държ. д-ти	211 430	200 455	10 975 /5%/	250 568,75		50 113,75
Общинска адм. - субсидия делег. държ. д-ти	248 040,7	222 830	25 210,7 /11,3%/	267 396	44 566	
Общо:			202 745			50 113,75
Общо:					372 998,48	
Общо: 423 112						

## *СРЕДНА РАБОТНА ЗАПЛАТА*

- **Анализирайки средната месечна работна заплата за наетите по трудови и служебни правоотношения, виждаме през периода от 2012 до месец септември 2016 година (по данни от НСИ) една скала, която върви нагоре и надолу. Средната месечна работна заплата на членовете на ФНСДУО е значително по-малка, поради факта, че те не заемат ръководни позиции и повечето са на ниски длъжностни нива работници и служители, а ръста се обяснява със съкращаване на числеността на наетите с ниски заплати, увеличаване на МРЗ, изплащане на ДВПР в някои администрации – за м. I, IV, VII и X.**
- **Доходите на работещите в различните системи, членуващи във Федерацията, нямат съществена промяна, тъй като повечето структури на държавната администрация разполагаха с недостатъчен финансов ресурс.**

## ДОХОДИ И ЗАПЛАТИ

СРЕДНА БРУТНА МЕСЕЧНА ЗАПЛАТА НА НАЕТИТЕ ЛИЦА ПО ТРУДОВО И СЛУЖЕБНО ПРАВООТНОШЕНИЕ В ДЪРЖАВНАТА АДМИНИСТРАЦИЯ ПРЕЗ ПЕРИОДА 2012 - 2016 Г.												
												(лева)
Година	Месеци											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
2012 г.	805	914	855	844	898	849	906	930	852	1104	855	875
2013 г.	1026	864	854	1087	880	867	1071	864	870	1166	873	892
2014 г.	1087	876	892	1134	908	895	1128	896	894	1190	904	934
2015 г.	1095	906	912	1120	918	917	1134	921	922	1206	961	980
2016 г.	1179	970	978	1228	985	985	1291	991	990			





## **ДЪРЖАВНА ПОЛИТИКА ПО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА В ПУБЛИЧНИЯ СЕКТОР**

Липсва цялостна държавна политика за възнагражденията в публичния сектор, отговаряща на следните въпроси:

1. Колко е оптималният размер на заетите в публичния сектор и в частност в държавната администрация?
2. Какъв да е общият обем разходи за възнаграждения, за да се постига едновременно качествено предоставяне на публични услуги с оптимален размер на разходите?
3. Какво е въздействието и цели ли се такова върху пазара на труда чрез възнагражденията на служителите в държавната администрация?
4. Какъв модел (избор на модел) да бъде приложен за възнагражденията на служителите в държавната администрация?
5. Какви механизми да бъдат използвани за справедливо определяне на индивидуалните възнаграждения съобразно:
  - Възприетия модел, изграден съобразно предходните точки;
  - Индивидуалния принос на всеки зает;
  - Отговорностите, с които е натоварен конкретният служител;
  - Качеството на предоставяните услуги;
  - Избраната система за мотивация.



## ***ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА УСЪВЪРШЕНСТВАНЕ***

- **Средната работна заплата (СРЗ) в държавната администрация да нараства с изпреварващ темп спрямо нарастване на средната работна заплата за страната, което ще доведе до:**
  - **Общо повишаване на доходите в страната, чрез връзката на заплатите в публичния и частния сектор;**
  - **Ще се създаде възможност за мотивация на персонала и задържане на висококвалифицирани кадри;**
  - **Отпада необходимостта от неравнопоставеност в заплащането при ключови експерти (възможност, предвидена в концепцията за новия модел).**



**БЛАГОДАРЯ ЗА ВНИМАНИЕТО!**