



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКОВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“
Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

НАЦИОНАЛНА ТРИСТРАННА КОНФЕРЕНЦИЯ „ЗАПЛАЩАНЕТО НА ТРУДА В БЪЛГАРИЯ“

Презентация от Федерация на независимите синдикати от държавното управление и организации

Заплащането на труда в публичния сектор в частност в държавната администрация винаги е предизвиквало значителен обществен, стопански, индивидуален за заетите в тази сфера и не на последно място синдикален интерес. Една от причините за този интерес е обемът на средствата, изразходвани за възнаграждения на лицата, заети в публичния сектор.

Възнагражденията на заетите лица в публичния сектор представляват въпрос с много аспектна сложност. Федерация на независимите синдикати от държавното управление и организации –КНСБ (ФНСДУО – КНСБ) продължава да твърди, че в България липсва модел и политика за цялостно стратегическо управление на човешките ресурси в държавната администрация. Въпросите, на които следва да се отговори при изграждане на един цялостен стратегически модел, са свързани освен с фискалния ефект и с качеството на предоставените публични услуги и с политиките по доходите.

Общ проблем за целия публичен сектор в България е липсата на целенасочена държавна политика за доходите на заетите във всички публични сектори. Подобна политика би трябвало да се изгради на основата на научни изследвания и анализи, отговарящи на въпроси като:

1. Колко е оптималния размер на заетите в публичния сектор и в частност 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 възнаграждението и цели ли се такова върху пазара на труда, чрез възнагражденията на служителите в държавната администрация?
4. Какъв модел (избор на модел) да бъде предложен за възнагражденията за 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 конкретния служител;

Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКОВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“
Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

- Качеството на предоставяния продукт от наетото лице;
- Избраната система за мотивация.

Промените в модела въздействат много по-широко обхватно, отколкото начина за определяне на възнагражденията. Тези въздействия са в областите на:

- Фискално въздействие;
- Връзка между публичен и частен сектор – въздействие върху пазара на труда.

Не на последно място е необходимо да се определят начините за промяна в модела при промяна в общите икономически условия, особено в периоди на финансови кризи, водещи до натиск върху държавния бюджет.

От 2000 година ФНСДУО настоява за нов модел на заплащане в държавната администрация, тъй като в различните системи се формира твърде различна структура на възнаграждения, поради:

- Липса на регламентирана система за оценка на длъжностите в администрацията;
- Голяма част от администрацията разпределя ДМС от приходи и такси;
- Липса на прозрачност за определяне на заплатите.

Всичко това създава напрежение, недоволство и демотивация в служителите.

От месец юни 2012 г. се въведе „Нов модел на заплащане“ в държавната администрация, с цел да се създадат възможности за превличане и задържане на квалифицирани служители, като се осигури възнаграждение съответно на проявени знания и умения, както и на постигнати резултати. Създадоха се нови правила за формиране и увеличение на заплатите. Основната месечна заплата се определя по нива и степени, като се отчита нивото на заеманата длъжност, квалификацията и професионалния опит. Предвиждат се и допълнително възнаграждение за постигнати резултати (ДВПР), чиито размер не може да надвишава 30 % от заплати, възнаграждения и осигурителни вноски по съответните бюджети. Добавката за прослужено време се включва в размера на основната заплата и в бъдеще не се изчислява.

От тогава до сега ФНСДУО и нейните структури в държавно управление етапно проследяват приложението на новата система за заплащане и оценяване, с оценка на положителните и отрицателни ефекти. Отделно се направи анализ на приложението за една година по оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ (Сигурност чрез закона, гъвкавост чрез колективното трудово договаряне - нов модел на заплащане на труда в държавната администрация), като се направиха



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенцията по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Ивестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“
Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

изводи, на база на които да се преразгледа нормативната уредба по „новия модел“ на заплащане, да се предложи изменение и допълнение на нормативните документи.

Обхватът на изследването е ограничен до структури от държавната администрация, в които:

1. Новият механизъм е приложен (нормативно изключена е системата на вътрешната сигурност)
2. Съществуват структури на ФНСДУО
3. Изследването обхваща: Министерски съвет, Министерства с изпълнителни агенции (НАП, АЗ, АСП, ЕСМИС), Държавни агенции (ДРВВЗ, Архиви) и Общинска администрация (Пловдив, Стара Загора, Ловеч, Габрово, Несебър, Панагюрище, Трявна, Бобов дол, Раднево и др.)

Констатациите и изводите, които Федерацията направи са следните:

- Прилагането е различно за работещите в централната държавна администрация спрямо общинската администрация;
- Различия във възнагражденията между отделните администрации на служителите, заемащи еквивалентни длъжности, породен от различния „старт“ на отделните администрации;
- Съотношенията между нивата на средните заплати преди и след прилагането на новия модел на заплащане не се променят съществено (като има известни корекции на съществуващите сериозни диспропорции) и не се различават от предходните 2010 г. и 2011 г.;
- Спазва се йерархията на длъжностите, като на служителите на длъжност от по-високо длъжностно ниво се определят по-високи индивидуални заплати, в сравнение с тези на служителите на длъжност от по-ниско длъжностно ниво;
- Най-висока е средната заплата за длъжности в централна администрация / управление (за агенциите) и в обща администрация;
- Няма единен подход при прилагането на Наредбата за заплатите в отделните администрации – при определянето на основните заплати;
- Изкривяване или неправилно приложение поради
 - Недостатъчен финансов ресурс;
 - Липса на разбиране от страна на част от ръководителите, които имат водеща роля при неговата реализация. Някои от тях не разполагат с необходимите познания как да оценят правилно своите служители, а други избират на практика да не го правят, като независимо от приноса на отделните служители за изпълнението на целите на звеното, всички получават еднакви



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенцията по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“
Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

оценки, с цел да не се създават предпоставки за междуличностни противопоставяния.

Всичко това се отразява негативно на мотивацията на служителите. Липсата на изградена система за ефективно измерване на мотивацията е съществен дефицит в администрацията.

Очертават се три групи на формиране на основната заплата:

- Основна заплата + клас (повечето общински администрации, ИА ЕСМИС);
- Основна заплата + клас + увеличение:
 - Еднакъв % увеличение за всички служители (ДА „Архиви“, общински администрации);
 - Увеличение с еднаква парична сума за всички служители (общински администрации);
 - Различен % увеличение в зависимост от длъжността, заплатата и стажа (АСП, АЗ, общински администрации);
 - Еднаква заплата за една и съща длъжност в дадено звено - с голям % увеличение на служителите с малък професионален опит и малък % увеличение на служителите с голям професионален опит (НАП).

Определяне на основна месечна заплата (ОМЗ)

- разлики в заплатите на служители, които заемат длъжности от едно ниво, произтичащи от различните години професионален опит;
- големи разлики в основната месечна заплата за една и съща длъжност поради инкорпорирането на различен % клас в ОМЗ;
- ръководителите на някои администрации са се опитали да постигнат баланс в заплатите чрез задържане или малко увеличение на високите заплати и висок процент увеличение на ниските;
- най-малко увеличение на заплатите са получили служителите с най-голям процент “клас”;
- в някои администрации са преодолени изоставащите, необосновано ниски заплати на отделни служители, получени в резултат на липсата на промяна на общите средства за заплати през последните години;

Оценяване - изпълнение

- няма промяна на индивидуалната месечна заплата на работещите въз основа на годишната оценка;
- няма финансови средства за увеличение на заплатите на служителите в зависимост от годишната оценка на изпълнението на длъжността;



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенцията по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКОВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“
Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

- при годишното оценяване на служителите най-масовите оценки са “Изпълнението отговаря напълно на изискванията” и “Изпълнението надвишава изискванията”;
- финансовият ресурс на всяка администрация предопределя изпълнението на наредбата, досежно допълнителното възнаграждение за постигнати резултати (ДВПР).

Как служителите приемат “новия модел”:

- има недоволство сред заемащите ниски длъжности и сред служителите с дълъг трудов стаж;
- отпадането на допълнителното възнаграждение за прослужено време създава напрежение и досега в структурите на държавно управление и води до демотивация на служителите с дългогодишен професионален опит;
- в различните ведомства мотивационният ефект 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;

Постигнати ли са поставените цели:

- поставената цел с реструктурирането на работната заплата за равно третиране на новопостъпилите служители и на тези, с дългогодишен опит в администрацията не е постигната;
- липсата на финансов ресурс е пречка за реализирането на една от най-важните цели на годишното оценяване – пряката връзка между оценка и увеличение на възнаграждението, няма обвързване на постиженията на служителите с възнагражденията им.

Предимства и недостатъци от прилагането на “новия модел” в периода 01.07.2012 до 30.09.2013 г. :

- 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;



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенцията по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

Инвестира във вашето бъдеще!

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“

Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03



Европейски социален фонд

- 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.

Действащият нов механизъм за определяне на индивидуалните възнаграждения в държавната администрация може да се приеме като част от изграждането на цялостна политика по отношение на заетостта в публичния сектор с всичките и елементи. Изтъкнатите недостатъци са резултат именно от самостоятелното прилагане само на малка част от цялостен модел, свързан с управление на персонала в държавните органи и ведомства. На този етап на основата на извършеното изследване от ФНСДУО не са констатирани значителни подобрения или негативи от прилагането му.

Какво предлагаме:

- ❖ Средната работна заплата (СРЗ) в държавната администрация е необходимо да нараства с изпреварващ темп спрямо нарастване на средната работна заплата за страната;
- ❖ Изпреварващото нарастване на работните заплати в държавния сектор спрямо средното за страната би довело до решаване на следните проблеми:
 1. Общо повишаване на доходите в страната, чрез връзката на заплатите в публичния и частния сектор;
 2. Отпада необходимостта от неравнопоставеност в заплащането при ключови експерти (възможност предвидена в концепцията за новия модел)
- ❖ Разработване на стратегическа държавна политика с широк времеви хоризонт на действие за доходите на зетите в публичния сектор и за държавната администрация в частност, изградена на основата на научни изследвания и анализи, както и преразглеждане на действащи и действащи нормативни актове, свързани с държавната администрация, правата и доходите на работещите в нея.



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенцията по заетостта.

За контакти: София 1000, пл. „Македония“ 1, тел. 02 4010 540; projectesf@citub.net, www.knsb-bg.org

