



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
МИНИСТЕРСКИ СЪВЕТ
СЪВЕТ ЗА АДМИНИСТРАТИВНАТА РЕФОРМА

№. 05.15-54.....
..... 26.05..... 2015 г.

ДО

Г-Н ИВАЙЛО КАЛФИН
ЗАМЕСТНИК МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛ
ПО ДЕМОГРАФСКАТА И СОЦИАЛНАТА
ПОЛИТИКА И МИНИСТЪР НА ТРУДА И
СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА

Г-Н ВЛАДИСЛАВ ГОРАНОВ
МИНИСТЪР НА ФИНАНСИТЕ

Г-ЖА ЛИЛЯНА ПАВЛОВА
МИНИСТЪР НА РЕГИОНАЛНОТО РАЗВИТИЕ И
БЛАГОУСТРОЙСТВОТО

Г-Н НИКОЛАЙ НЕНЧЕВ
МИНИСТЪР НА ОТБРАНАТА

Г-Н ДАНИЕЛ МИТОВ
МИНИСТЪР НА ВЪНШНИТЕ РАБОТИ

Г-Н ХРИСТО ИВАНОВ
МИНИСТЪР НА ПРАВОСЪДИЕТО

Г-Н ТОДОР ТАНЕВ
МИНИСТЪР НА ОБРАЗОВАНИЕТО И НАУКАТА

Г-Н ПЕТЪР МОСКОВ
МИНИСТЪР НА ЗДРАВЕОПАЗВАНЕТО

Г-Н ВЕЖДИ РАШИДОВ
МИНИСТЪР НА КУЛТУРАТА

Г-ЖА ИВЕЛИНА ВАСИЛЕВА
МИНИСТЪР НА ОКОЛНАТА СРЕДА И ВОДИТЕ

Г-ЖА ДЕСИСЛАВА ТАНЕВА
МИНИСТЪР НА ЗЕМЕДЕЛИЕТО И ХРАНИТЕ

Г-Н ИВАЙЛО МОСКОВСКИ
МИНИСТЪР НА ТРАНСПОРТА,
ИНФОРМАЦИОННИТЕ ТЕХНОЛОГИИ И
СЪОБЩЕНИЯТА

Г-Н БОЖИДАР ЛУКАРСКИ
МИНИСТЪР НА ИКОНОМИКАТА
Г-ЖА ТЕМЕНУЖКА ПЕТКОВА
МИНИСТЪР НА ЕНЕРГЕТИКАТА

Г-ЖА НИКОЛИНА АНГЕЛКОВА
МИНИСТЪР НА ТУРИЗМА

Г-Н КРАСЕН КРАЛЕВ
МИНИСТЪР НА МЛАДЕЖТА И СПОРТА

ПРЕДСЕДАТЕЛИТЕ НА
ДЪРЖАВНИТЕ АГЕНЦИИ И ДЪРЖАВНИТЕ
КОМИСИИ

ИЗПЪЛНИТЕЛНИТЕ ДИРЕКТОРИ НА
ИЗПЪЛНИТЕЛНИТЕ АГЕНЦИИ

РЪКОВОДИТЕЛИТЕ НА АДМИНИСТРАТИВНИ
СТРУКТУРИ, СЪЗДАДЕНИ С НОРМАТИВЕН
АКТ

ОБЛАСТНИТЕ УПРАВИТЕЛИ

УВАЖАЕМИ ГОСПОЖИ И ГОСПОДА,

В рамките на проект „Изграждане на капацитет на ИПА за изследвания, обучение и приложение на иновативни европейски практики в доброто управление” по Договор за безвъзмездна финансова помощ № С13-22-1/16.04.2014 г., финансиран по Оперативна програма „Административен капацитет”, се извършва проучване на ефективността на системите за заплащане и оценка на изпълнението на служителите в държавната администрация в България, възложено от Института по публична администрация. Проучването е във връзка с изпълнението на мярка от тематична област „Политики за кариерно развитие“, заложен в Пътната карта за изпълнение на Стратегията за развитие на държавната администрация 2014-2020 г.

С оглед важноста на проучването и формулирането на адекватни изводи, е необходимо да бъде предоставена информация по въпроси, отнасящи се до прилагането на системата за заплащане, в т. ч. и допълнителните възнаграждения за постигнати резултати, както и за системата за оценяване на изпълнението на служителите в държавната администрация, представени в Приложение 1 към настоящето писмо.

В случай че досега не е получен по електронен път и не е попълван Въпросник за проучване на ефективността на новата система на заплащане и оценка на изпълнението на служителите в държавната администрация в България, представен в Приложение 2 от писмото, моля да бъде отговорено и на въпросите, включени в него.

Моля към исканата информация да бъде приложено копие от действащите във Вашата администрация Вътрешни правила за работна заплата, в Word формат, както и да посочите лице за контакт във връзка с представената информация.

Моля за Вашето съдействие изисканата информация да се изпрати в срок до **1 юни 2015 г.** по електронна поща на електронен адрес: ipass@ipa.government.bg.

За допълнителна информация при попълването на въпросника можете да се обръщате към Инна Янева, телефон. 02/980 50 55.

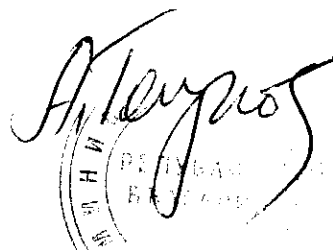
Приложения:

1. Искане за информация по въпроси за заплащането, допълнителните възнаграждения за постигнати резултати и оценките на изпълнението на служителите в държавната администрация;

2. Въпросник за проучване на ефективността на новата система на заплащане и оценка на изпълнението на служителите в държавната администрация в България.

**НАЧАЛНИК НА ПОЛИТИЧЕСКИЯ КАБИНЕТ НА
ЗАМЕСТНИК МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛЯ
ПО КОАЛИЦИОННА ПОЛИТИКА И
ДЪРЖАВНА АДМИНИСТРАЦИЯ И**

**СЕКРЕТАР НА СЪВЕТА ЗА
АДМИНИСТРАТИВНАТА РЕФОРМА:**



АНТОН ГЕРУНОВ



Европейски съюз



ОПАК. Експерти в действие



Европейски социален фонд
Инвестиции в хората

Приложение 1

Искане за информация

по въпроси за заплащането, допълнителните възнаграждения за постигнати резултати и оценяването на изпълнението на служителите в държавната администрация

1. Повишавани ли са индивидуалните основни месечни заплати на служителите във Вашата администрация в резултат от годишната оценка на изпълнението, считано от 01.07.2012 г. до настоящия момент?
2. В случай на положителен отговор на предходния въпрос, моля да посочите съответните проценти увеличение според получените годишни оценки (чл. 12, ал. 2 от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация) за всяка отделна година.
3. Моля да посочите размера на средствата, предвидени за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати във Вашата администрация, като процент от средствата за заплати, възнаграждения и задължителни осигурителни вноски за всяка година в периода 2013 - 2015 г.
4. Моля да посочите средния процент на изплатените допълнителни възнаграждения за постигнати резултати на служителите във Вашата администрация спрямо средното годишно възнаграждение на служителите за всяка година в периода 2013 - 2015 г.
5. Моля да посочите броя и относителния дял на служителите във Вашата администрация (спрямо всички оценени), получили всеки вид годишна оценка, за всяка отделна година в периода 2013 - 2015 г.
6. Има ли във Вашата администрация структурни звена, в които всички служители да са получили еднакви годишни оценки на изпълнението? Моля да посочите поотделно за всяка година в периода 2013 - 2015 г. един от следните отговори: Да/ Не/ Всички служители в администрацията са получили еднакви оценки.



Европейски съюз



ОПАК. Експерти в действие



Европейски социален фонд
Инвестиции в хората

Приложение 2

ВЪПРОСНИК **за проучване на ефективността на новата система на заплащане и оценка на изпълнението на служителите в държавната администрация в България**

Указания по отношение попълването на въпросника:

Въпросникът се попълва от поне 3 (трима) служители от общата администрация (като поне един от тях заема ръководна длъжност) и поне 3 (трима) служители от специализираната администрация (като поне един от тях заема ръководна длъжност).

Част I от въпросника се попълва от всички анкетирувани лица и има за цел предоставянето на обща информация.

Част II от въпросника се попълва само от служители, заемащи ръководни длъжности.

Част III от въпросника се попълва, както от служители, заемащи ръководни длъжности, така и от служители на експертни длъжности.

В Част IV от въпросника е предвидена възможност да бъдат споделени идеи, предложения и мнения относно понастоящем съществуващата система на заплащане и оценка на изпълнението в държавната администрация, свързани с нейното усъвършенстване, срещани практически проблеми при прилагането ѝ и др.

Въпросникът се попълва, като се следват указанията за отговор към всеки отделен въпрос. Със знак „X” се отбелязват избраните отговори на поставените въпроси.

Въпросникът е анонимен.

I. ОБЩА ИНФОРМАЦИЯ

Администрация:.....

Длъжност:

Дирекция/Главна дирекция:

Дата:.....



Европейски съюз



ОПАК. Експерти в действие



Европейски социален фонд
Инвестиции в хората

II. ВЪПРОСИ САМО ЗА СЛУЖИТЕЛИ, ЗАЕМАЩИ РЪКОВОДНИ ДЛЪЖНОСТИ

1. Моля да споделите проблемите и недостатъците на действаща система за оценка на изпълнението на служителите в държавната администрация, с които сте се сблъсквал/а при прилагането ѝ като оценяващ ръководител?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

2. Съществуват ли измерими показатели за резултатите от дейността на ръководеното от Вас звено (възможен е един отговор):

- Да, за всички направления на дейността;
 - Да, за по-голямата част от направленията на дейността;
 - Да, за малка част от направленията на дейността;
 - Не;
 - Друго (моля, опишете)
-
.....

3. По какви критерии най-често се определя размерът на допълнителното възнаграждение за постигнати резултати, в звеното, което ръководите (възможни са няколко отговора):

- Като определен процент от основната заплата за отделните категории служители;
 - Като определен процент от основната заплата на служителите, получили еднакви оценки;
 - Като определен процент от основната заплата за служители в звеното;
 - Като определена твърда сума, без зависимост от основната заплата;
 - Индивидуално, като се преценява приноса на конкретния служител;
 - Друго (моля, опишете)
-
.....

III. ВЪПРОСИ ЗА СЛУЖИТЕЛИ НА РЪКОВОДНИ И ЕКСПЕРТНИ ДЛЪЖНОСТИ

1. Какво е Вашето мнение като цяло за системата за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация (възможни са няколко отговора):

- Формален процес;

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Административен капацитет“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд



Европейски съюз



ОПАК. Експерти в действие



Европейски социален фонд
Инвестиции в хората

- Системата се прилага неправилно;
 - Системата е обективна;
 - Системата се нуждае от усъвършенстване;
 - Системата се нуждае от цялостна смяна;
 - Друго (моля, опишете).....
-
-

2. Кои от следните фактори считате, че оказват влияние при поставяне на годишна оценка на изпълнението (възможни са няколко отговора):

- Степента на постигане на целите от индивидуалния работен план;
 - Степента, в която са постигнати изискванията към изпълнението на преките задължения и/или изпълнението на възложените конкретни задачи;
 - Показаните компетентности;
 - Неформални указания на висшестоящи ръководители в администрацията;
 - Финансови ограничения на администрацията;
 - Желание за избягване на потенциални конфликти и недоволство;
 - Лични предпочитания и субективизъм;
 - Друго (моля, опишете)
-

3. В каква степен считате, че приложението на понастоящем действащата система за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация допринася за постигането на следните цели (възможен е само по един отговор):

3.1. Създаване на условия за ефективно управление на изпълнението на ниво администрация, административно звено и отделен служител за постигане целите на съответната административна структура:

- Изцяло;
- В по-голяма степен;
- Частично;
- По-скоро не допринася;
- Изобщо не допринася;
- Не мога да преценя.

3.2. Оценяване приноса на отделния служител за изпълнението на целите на съответните административно звено и административна структура:

- Изцяло;
- В по-голяма степен;
- Частично;
- По-скоро не допринася;
- Изобщо не допринася;
- Не мога да преценя.

3.3. Справедливо определяне на възнагражденията на служителите спрямо техните постижения:

- Изцяло;
- В по-голяма степен;



Европейски съюз



ОПАК. Експерти в действие



Европейски социален фонд
Инвестиции в хората

- Частично;
- По-скоро не допринася;
- Изобщо не допринася;
- Не мога да преценя.

3.4. Определяне на нуждите от развитие на всеки служител и подобряване на неговите/ нейните компетентности:

- Изцяло;
- В по-голяма степен;
- Частично;
- По-скоро не допринася;
- Изобщо не допринася;
- Не мога да преценя.

3.5. Подобряване на работните взаимоотношения, включително между ръководители и подчинени:

- Изцяло;
- В по-голяма степен;
- Частично;
- По-скоро не допринася;
- Изобщо не допринася;
- Не мога да преценя.

3.6. Създаване на условия за реализиране на справедливи и прозрачни процедури за професионално и кариерно развитие.

- Изцяло;
- В по-голяма степен;
- Частично;
- По-скоро не допринася;
- Изобщо не допринася;
- Не мога да преценя.

4. По какъв начин е изготвен работният Ви план (възможен е само един отговор):

- От прекия ръководител;
- Самостоятелно от мен;
- Съвместно от прекия ми ръководител и от мен;
- Нямам работен план;
- Друго (моля, опишете)

.....

5. Обвързан ли е работният Ви план с преките Ви служебни задължения и отговорности (възможен е само един отговор):

- Нямам работен план;
- Напълно кореспондират;
- В голяма степен кореспондират;
- Отчасти кореспондират;
- Не кореспондират;

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Административен капацитет“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд



Европейски съюз



ОПАК. Експерти в действие



Европейски социален фонд
Инвестиции в хората

Не мога да преценя.

6. Има ли измерими показатели за отчитане изпълнението на целите от работния Ви план (възможен е само един отговор):

- Да, за всички цели;
- Да, за преобладаващата част от целите;
- Да, за малка част от целите;
- Не;
- Нямам работен план;
- Не мога да преценя.

7. Съществува ли във Вашата администрация работещ механизъм за стимулиране, възнаграждение и мотивиране на служителите, в пряка връзка с извършената работа и постигнатите резултати:

- Не;
- Да (моля, опишете накратко)

.....
.....

8. Моля, посочете получената годишна оценка на изпълнението, ако имате такава, за посочените периоди:

- За 2012 г.;
- За 2013 г.;
- За 2014 г.

9. Получавали ли сте увеличение на индивидуалната основна месечна заплата от 01.07.2012 г. до настоящия момент на основание получена годишна оценка на изпълнението на длъжността?

- Да, през 2013 г.;
- Да, през 2014 г.;
- Да, през 2015 г.;
- Не.

10. В случай, че сте отговорили с ДА на предходния въпрос, моля да посочите процентното увеличение на индивидуалната основна месечна заплата на основание получена годишна оценка на изпълнението на длъжността:

- За 2013.....;
- За 2014.....;
- За 2015.....;
- Не съм получавал/а увеличение на индивидуалната основна месечна заплата от 01.07.2012 г. до настоящия момент на посоченото основание.



Европейски съюз



ОПАК. Експерти в действие



Европейски социален фонд
Инвестиции в хората

11. Моля, споделете мнението си за междинната среща между оценяващия ръководител и оценявания служител в процеса на оценяване на изпълнението (възможен е само един отговор):

- Формален процес;
- Ненужен процес;
- Необходим етап за правилното функциониране на системата за оценяване;
- Необходимо е провеждането на повече от една междинна среща;
- Друго (моля, опишете)

.....
.....

12. Получавал/а ли сте допълнително възнаграждение за постигнати резултати, считано от 01.07.2012 г., до настоящия момент (възможен е само един отговор):

- Не;
- Да, еднократно;
- Да, един път годишно;
- Да, 2 – 4 пъти;
- Да, 5 - 7 пъти;
- Да, 8 - 10 пъти;
- Да, над 10 пъти.

13. Имате ли яснота относно критериите, по които се определя получаването на допълнително възнаграждение за постигнати резултати (възможен е само един отговор):

- Определя се по разписани във вътрешните правила обективни и ясни критерии;
- Формално съществуват такива критерии , но те не се прилагат;
- Определя се по субективна преценка на ръководството;
- Друго (моля, опишете).....

.....
.....

14. Трябва ли увеличението на индивидуалната основна месечна заплата да бъде обвързано с годишната оценка на изпълнението. Моля обосновайте отговора си.

Да.....

Не.....

.....
.....

15. Считате ли, че възможността контролиращият ръководител да коригира оценката, поставена от оценяващия, допринася за по-обективно оценяване на изпълнението. Моля, обосновайте отговора си.

Да.....

Не.....

.....
.....



Европейски съюз



ОПАК. Експерти в действие



Европейски социален фонд
Инвестиции в хората

IV. ДОПЪЛНИТЕЛНИ КОМЕНТАРИ И ПРЕПОРЪКИ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Благодарим Ви за участието!