

## СПРАВКА

### ЗА ОТРАЗЯВАНЕ НА ПОСТЪПИЛИТЕ ПРЕДЛОЖЕНИЯ ОТ ОБЩЕСТВЕНИТЕ КОНСУЛТАЦИИ НА ПРОЕКТА НА НАРЕДБА ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА НАРЕДБА № 4 ОТ 20.04.2017 Г. ЗА НОРМИРАНЕ И ЗАПЛАЩАНЕ НА ТРУДА

№	Организация/потребител /вкл. начина на получаване на предложението/	Бележки и предложения	Приети/ неприети	Мотиви
1.	merri 26 януари 2021 г., Портал за обществени консултации	<p>Изразя своето несъгласие относно текста в § 6. Член 26, той се изменя така:                      „(1) Право на допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда има персонала в институциите, който е в трудови правоотношения с държавните и общинските институции по чл. 1 към края на учебната година и има действително отработени при същия работодател най-малко 124 дни за учебната година, за която се отнася оценяването (без различните видове отпуск) за педагогическите специалисти и най-малко 186 дни за учебната година, за която се отнася оценяването (без различните видове отпуск) за непедагогическия персонал.“</p> <p>Педагогическият персонал в едно училище има право на 48 дни платен годишен отпуск, а непедагогическият има право на 20 дни такъв. Разликата е 28 дни. Съгласно отрасловия КТД работодателят може да даде допълнително 20 дни платен отпуск на непедагогическия персонал в условията на извънредна епидемична обстановка, т. е. платеният годишен отпуск на непедагогическия персонал става 40 дни. В горесцитирания текст разликата в отработените дни при педагогическия и непедагогическия персонал е 62 отработени дни. Считам, че текстът е неравнопоставен, имайки предвид усложнената епидемична обстановка, както и факта, че в училищата работят млади хора, които са принудени да отглеждат децата си, когато затворят детските градини и учебни заведения.</p> <p>Във връзка с гореизложеното предлага да се промени по следния начин: § 6. Член 26 :</p> <p>„(1) Право на допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда има персоналът в институциите, който е в трудови правоотношения с държавните и общинските институции по чл. 1 към края на учебната година и има действително отработени при същия работодател най-малко 124 дни за учебната година, за която се отнася оценяването (без различните видове отпуск) за педагогическите специалисти и за непедагогическия персонал.“</p>	Не приема предложението	Условията за определяне на ДТВ за постигнати резултати от труда са договорени в Колективния трудов договор за системата на предучилищното и училищното образование (КТД) № Д01-197 от 17.08.2020 г. и са приети от всички социални партньори.

2.	<p>merу2021 28 януари 2021 г., Портал за обществени консултации</p>	<p>Предвиждането в чл. 26 на различен брой минимално отработени дни за педагогическия и непедагогическия персонал /124 и 186 работни дни/, за да имат служителите изобщо право да бъдат оценени и получат ДТВ за резултати от труда е несправедливо и дискриминационно условие. /чл. 14, ал. 1 и ал. 3 от Закона за защита от дискриминация/.</p> <p>Освен това, размерът на дните и разделението изобщо не са съобразени с увеличените размери на отпуските на синдикалните членове през 2020 г. съгласно подписаните КТД на отраслово и общинско ниво и с реалностите на пандемията през тази учебна година - много служители /педагози и непедагози/ се наложи да отсъстват от работа доста повече време от обичайното и то не по тяхно желание - карантина, неплатени отпуски, отпуски на майките заради прекъсването на работата на детските ясли и градини, заболяване от Ковид 19 и продължително лечение след това.</p> <p>На практика тези хора, на които присъствените дни ще бъдат доста по-малко през 2020 г. и вероятно и през 2021 г. не по тяхна вина, ще бъдат лишени от право да получат това възнаграждение, и непедагогически /най-вече/, и педагогически персонал.</p> <p>Предвиждането в чл. 25 на различен максимален процент за педагогическия и непедагогическия персонал, до който може да се използват средства за заплащане на ДТВ за постигнати резултати от труда ВЕЧЕ В НОРМАТИВЕН АКТ е дискриминационно условие.</p> <p>В отклонение от общата правна уредба на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, без всякаква житейска, логическа и правна обосновка за това разделение на служителите в зависимост от образованието им, се следват буквално договореностите на отрасловия Колективен трудов договор, подписан с браншовите организации на работодателите, без да се държи сметка, че разделение на служителите по този начин не е допуснато никъде другаде в бюджетната сфера /изпълнителна власт, съдебна система, здравеопазване/ и е дискриминационно.</p>	<p>1. Не приема предложението</p> <p>2. Не приема предложението</p>	<p>Условията за определяне на ДТВ за постигнати резултати от труда са договорени в Колективния трудов договор за системата на предучилищното и училищното образование (КТД) № Д01-197 от 17.08.2020 г. и са приети от всички социални партньори</p>
3.	<p>г-жа Моника Петрова, директор на ПГ по ПСТТ „Н. Й. Вапцаров“, гр. Ямбол, по електронна поща</p>	<p>1. В § 4. т. 3., който гласи: „В ал. 3 думите „педагогическите специалисти“ се заменя с „персонала в институциите“, предлагам вместо ал. 3 да се запише ал. 4, тъй като по мое мнение е допусната техническа грешка.</p> <p>2. Освен предложените в § 7. изменения и допълнения на чл. 27 от Наредбата, предлагам създаването на ал. 8. „Оценяването на постигнатите резултати от труда на непедагогическите специалисти, членове на комисията се извършва от директора“.</p>	<p>1. Приема предложението</p> <p>2. Приема предложението</p>	

		<p>3. Предлагам следния текст на § 8.: „В чл. 29 се правят следните изменения и допълнения:</p> <p>1. В ал. 1 думите „чл. 25, ал. 1“ се заменят с „чл. 25, ал. 1, т. 1“.</p> <p>2. Ал. 2 се изменя: „(2) Размерът на допълнителното възнаграждение на всеки член на непедагогическия персонал в държавна или общинска институция по чл. 1, се определя в рамките на средствата по чл. 25, ал. 1, т. 2 пропорционално на получения от него общ брой точки в картата за оценка спрямо общия брой точки на непедагогическия персонал.</p> <p>3. Досегашната ал. 2 става ал. 3 и думите „педагогическите специалисти“ се заменят с „персонала“.</p> <p>4. Досегашната ал. 3 става ал. 4 и думите „ал. 2“ се заменят с „ал. 3“.</p> <p>да се направи изменение и на чл. 28 от Наредба 4, тъй като в досегашния текст на този член не е описано нищо по отношение на непедагогическите специалисти.</p>	<p>3.1. и 3.2. Не приема предложението</p> <p>3.3 Приема предложението</p> <p>3.4. Не приема предложението</p>	<p>Предложението е неясно, в чл. 25 няма т. 1.</p> <p>Предложението е отразено в §8 на проекта на Наредба</p> <p>Процедурите, критериите и показателите се уреждат с Вътрешните правила за работна заплата (ВПРЗ) на институцията</p>
4.	г-н Иван Пейчев, заместник-директор на НУ "Цани Гинчев", гр. Лясковец, по електронна поща	<p>Има грешка в изчисляването на минималния размер на основната месечна работна заплата на заместник-директора.</p> <p>В публикацията <b>НОВИЯТ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР ПРЕДВИЖДА СРЕДНО НАД 15% УВЕЛИЧЕНИЕ НА ЗАПЛАТИТЕ НА УЧИТЕЛИТЕ</b> на сайта на Министерство на образованието и науката е написано следното "Между 15 и 16.1 процента ще е увеличението на индивидуалните работни заплати на педагогическите специалисти в образователната система от 1 януари 2021 г.". В така публикувания проект на Наредба №4 увеличението няма и 14%. Ще се радвам грешката да бъде отстранена.</p>	Не приема предложението	<p>Размерите са договорени с Колективния трудов договор за системата на предучилищното и училищното образование (КТД) № Д01-197 от 17.08.2020 г. и са приети от всички социални партньори. Посочената стойност е минимална и няма пречка с ВПРЗ да се определи 15% увеличение и на заместник-директор.</p>
5.	г-жа Василка Заркова, по електронна поща	„(1) Право на допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда има персонала в институциите, който е в трудови правоотношения с държавните и общинските институции по чл. 1 към края на учебната година	Не приема предложението	Условията за определяне на ДТВ за постигнати резултати от труда са

и има действително отработени при същия работодател най-малко 124 дни за учебната година, за която се отнася оценяването (без различните видове отпуск) за педагогическите специалисти и най-малко 186 дни за учебната година, за която се отнася оценяването (без различните видове отпуск) за непедagogическия персонал.

Това е неприемливо и нелогично, що се отнася до непедagogическия персонал.

Необяснимо по каква житейска логика и правна необходимост е прокарано това разделение и правото на допълнително трудово възнаграждение /ДТВ/ за постигнати резултати от труда е обусловено от точно този брой отработени дни. Освен това, има много хора от непедagogическия персонал, които имат ТЕЛК и техният платен годишен отпуск е 34 дни, съгласно КТД в системата на образованието. Това са хора, които и боледуват, защото явно имат заболявания и излиза, че те няма да могат да получат ДТВ за постигнати резултати, защото не са отработили тези 186 дни.

Това е явна дискриминация на непедagogическия персонал в училищата. В случая, служителите ще бъдат разделени на практика според това дали, условно казано, са „много боледували - ползвали повече отпуски“ и съответно ще бъдат лишени от право на ДТВ или са „не много боледували служители“ и поради това ще имат право да получат оценка и ДТВ.

При тази най-честа причина за продължителното отсъствие обикновено животът не прави разлика дали работиш напр. счетоводител, педагог, хигиенист, ИТ специалист или нещо друго.

Необяснимо защо в тези случаи не е възприет по-справедлив, разумен и практичен подход - например, възнаграждението да бъде пропорционално на действително отработеното време и след преценка на работодателя.

Разумно би било проектът на МОН да се преосмисли в тази част и да се предвиди изравняване на броя изискуеми действително отработени дни, корекция на цифрата в съответствие с реалностите през тази учебна година, а също и промяна на последиците – не изцяло лишаване от ДТВ, а възможност само за коригиране по преценка на работодателя в тези случаи на възнаграждението за постигнати резултати от труда, пропорционално на отработеното време. Друг вариант е това изискване да отпадне изцяло като демотивиращо за служителите, тъй като прави възнаграждението за постигнати резултати от труда зависимо понякога изцяло от случайни и неотнормирани към трудовото представяне фактори, какъвто е продължителното разболяване например.

договорени в Колективния трудов договор за системата на предучилищното и училищното образование (КТД) № Д01-197 от 17.08.2020 г. и са приети от всички социални партньори.

Предвиждането на различен брой действително отработени дни за педагогическия и непедагогическия персонал, и то в този им размер /124 и 186 дни/ конкретно за тази учебна година – 2020/2021 ще задълбочи ситуацията на неравнопоставеност на служителите в системата на образованието. На първо място, тези действително отработени дни не са съобразени с увеличените размери на отпуските за служителите – членове на синдикатите съгласно договореностите в различните КТД, подписани в сферата на образованието през есента на 2020 г. – и за педагогически и за непедагогически персонал. Не се съобразени и с обстоятелството, че през тази учебна година се ползваха и ще се ползват и повече и различни видове отпуски и отсъствия /извън обичайните/ заради обявената епидемична обстановка и заболяването от КОВИД 19 – това са отсъствията заради наложена карантина, повече на брой дни в болнични, платен отпуск по инициатива на работодателя и неплатени отпуски заради пандемията, неплатен отпуск на служителките с малки деца заради затварянето на детските градини и ясли, отстраняване на служители с грипозодобни симптоми от работа и всички други, произтекли от обявената пандемия нови реалности.

Доколкото предстои удължаване на извънредната епидемична обстановка през текущата 2021 година и съответно на част или всички от мерките, самото изискване за наличие на минимален брой действително отработени дни, за да може да бъдат оценени резултатите от труда вече не кореспондира с житейските реалности и оставането на критерия в този му вид на практика би лишило несправедливо немалка част от служителите в образованието от ДТВ за резултати от труда. На практика, това ще са най-вече продължително боледувалите/карантинирани и ползвалите различни отпуски заради пандемията, по независещи от тях причини.

Несправедливо е също изменението на чл. 25 от Наредбата по така предвидения начин - залагането на различен процент от планираните средства, които могат да се изразходват като допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда за персонала, различен, в зависимост от това дали е педагогически или непедагогически - 4.2% до 5% - за педагогическия персонал, и от 2% до 3% - за непедагогическия персонал.

Тук проектът за изменение най-вероятно директно следва договореностите на подписания през август 2020 г. КТД в сферата на образованието. Възпроизвеждаването на това разделение от КТД вече в разпоредбите на нормативен акт обаче няма логическа и правна обосновка и противоречи на

		<p>чл.14, ал.3 от Закона за защита от дискриминация, тъй като въвежда различен подход при оценката на трудовото изпълнение и разделя работещите според образователен критерий – наличие или не- на образование, даващо педагогическа правоспособност. /Не е изключена и възможността при проучване да се изведат и други критерии – напр. степен на образование, етническа принадлежност, синдикална принадлежност, пол и др./.</p> <p>Едва ли има друга такава практика някъде в бюджетната сфера /изпълнителна власт и съдебна система, здравеопазване/, където за служителите, заети най-общо казано не със строго специфичните отраслеви функции на институцията /за общата администрация напр. в изпълнителната власт/ да се определя различен процент от средствата за заплащане на ДТВ и различен критерий в броя отработени дни за получаването на допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда спрямо тези на останалите служители.</p> <p>С това изменение на Наредба 4, в сферата на образованието необяснимо защо се създава допълнително нормативно ограничение и разделение на персонала, за разлика от действащата обща правна уредба – чл.13 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата.</p> <p>Така предвидени, измененията на чл. 25 и чл. 26 за тази учебна година на практика могат да предизвикат разделение сред служителите в институциите и едва ли ще доведат до мотивация на непедагогическия персонал да работи по-качествено в условията на повишени изисквания към безопасността на учебната среда и занаяпред. Предвид реалностите на пандемията, това изменение, ако се приеме в този му вид няма да доведе до избягване на ситуациите на неравнопоставеност между лицата от един трудов колектив, независимо по какъв точно критерий ще бъдат разделени.</p>		
6.	г-н Пламен Дошев, заместник-директор, по електронна поща	<p>Неприемливо е предвиденото изменение на чл. 26 – за да има служителят право да бъде оценен и да получи изобщо допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда е предвиден критерий, който е различен за педагогическия и непедагогическия персонал – 124 и съответно 186 дни действително отработени дни /без различните видове отпуск/ през същата учебна година при същия работодател.</p> <p>В зависимост от това дали са педагогически или непедагогически персонал, ще имат и възможност „да боледуват“ повече дни или по-малко дни /62 работни дни в по-малко за непедагозите/, ако искат да имат право на оценка на резултати от труда и съответно ДТВ.</p>	Не приема предложението	Условията за определяне на ДТВ за постигнати резултати от труда са договорени в Колективния трудов договор за системата на предучилищното и училищното образование (КТД) № Д01-197 от 17.08.2020

При тази най-честа причина за продължителното отсъствие обикновено животът не прави разлика дали работиш напр. счетоводител, педагог, хигиенист, ИТ специалист или нещо друго.

Необяснимо защо в тези случаи не е възприет по-справедлив, разумен и практичен подход - например, възнаграждението да бъде пропорционално на действително отработеното време и след преценка на работодателя.

Разумно би било проектът на МОН да се преосмисли в тази част и да се предвиди изравняване на броя изискуеми действително отработени дни, корекция на цифрата в съответствие с реалностите през тази учебна година, а също и промяна на последиците – не изцяло лишаване от ДТВ, а възможност само за коригиране по преценка на работодателя в тези случаи на възнаграждението за постигнати резултати от труда, пропорционално на отработеното време. Друг вариант е това изискване да отпадне изцяло като демотивиращо за служителите, тъй като прави възнаграждението за постигнати резултати от труда зависимо понякога изцяло от случайни и неотносими към трудовото представяне фактори, какъвто е продължителното разболяване например.

Несправедливо е също изменението на чл. 25 от Наредбата по така предвидения начин - залагането на различен процент от планираните средства, които могат да се изразходват като допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда за персонала, различен, в зависимост от това дали е педагогически или непедагогически - 4.2% до 5% - за педагогическия персонал, и от 2% до 3% - за непедагогическия персонал.

Едва ли има друга такава практика някъде в бюджетната сфера /изпълнителна власт и съдебна система, здравеопазване/, където за служителите, заети най-общо казано не със строго специфичните отраслови функции на институцията /за общата администрация напр. в изпълнителната власт/ да се определя различен процент от средствата за заплащане на ДТВ и различен критерий в броя отработени дни за получаването на допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда спрямо тези на останалите служители.

С това изменение на Наредба 4, в сферата на образованието необяснимо защо се създава допълнително нормативно ограничение и разделение на персонала, за разлика от действащата обща правна уредба – чл.13 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата.

Така предвидени, измененията на чл. 25 и чл. 26 за тази учебна година на практика могат да предизвикат разделение сред служителите в

г. и са приети от всички социални партньори.



		<p>институциите и едва ли ще доведат до мотивация на непедagogическия персонал да работи по-качествено в условията на повишени изисквания към безопасността на учебната среда и занаят. Предвид реалностите на пандемията, това изменение, ако се приеме в този му вид няма да доведе до избягване на ситуациите на неравнопоставеност между лицата от един трудов колектив, независимо по какъв точно критерий ще бъдат разделени.</p>		
7.	г-жа Любка Николаева, по електронна поща	<p><b>Въпроси, породени от промените, предвидени в Проекта на Наредбата за изменение и допълнение на Наредба № 4 от 2017 г. за нормиране и заплащане на труда.</b></p> <p>1. Не разбирам замисъла на промяната в чл. 4, ал. 12. Ако той е този, тиражиран в медиите, да се разтоварят учителите с намалена работоспособност – какво се постига с тези 8 часа?  <b>Пример:</b> Ако въпросният учител има годишен норматив в една паралелка 68 часа (2 часа седмично), това означава да му се възложат 60 часа на него и 8 часа - на кого? И кога – в края на годината, когато се проверява изходното равнище и се оформя годишният успех? Практически това е трудно реализируемо. На практика тези 8 часа над минималната норма преподавателска работа по всяка вероятност отново ще му бъдат дадени, за да довърши работата си с учениците от паралелката - с тази разлика, че ще му се изплатят като лекторски. Ако целта е допълнително плащане – да, но ако е разтоварване – не.</p> <p>2. Приложение № 3 към чл16, ал.1 е приведено в съответствие с КТД, но поражда въпроса, как при условие че синдикалните партньори, подписали КТД за системата на предучилищното и училищното образование от 17.08.2020г., не са постигнали 20% реално увеличение на ЕРС (а средно от всичките стандарти за общообразователно училище - 13,6 %) се очаква работодателите да извършат минимум 15% увеличение на работните заплати на педагогическите специалисти и 10% на непедagogическия персонал.</p> <p>При сериозен демографски срив и ограничаване на училищния и държавния план-прием в определени райони да се изпълни изискуемото минимално увеличение на работните заплати е невъзможно, да не говорим за осигуряване на останалите допълнителни плащания.</p> <p>Възниква въпросът кой вариант да изберем?  - да не достигнем минималната основна работна заплата, но да изпълним останалите задължения по КТД и осигурим минимална издръжка  или</p>	Въпросите не съдържа предложение	



		<p>- да достигнем минималната основна работна заплата, без да останат средства за издръжка и допълнителни плащания, предвидени в КТД. В този случай кой ще осигури издръжката? (Въпросът естествено е риторичен и смешен)</p> <p>3. При условие, че бюджетът на училищата ще стига само за заплати как ще се изпълняват останалите задължения по Държавните образователни стандарти – за физическата среда и информационното и библиотечното осигуряване, за приобщаващото образование, както и за осигуряване на съфинансиране по проекти и програми, за безопасна среда, за НВО, за видеонаблюдение за НВО и др.?</p>		
	<p>г-жа Петя Джилизова, по електронна поща</p>	<p>1. В предвидените изменения относно въведеното допълнителното трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година на непедагогическия персонал не става ясно кой ще оценява председателя и членовете на комисията по оценяването на постигнатите резултати от труда. За комисията, която оценява педагогическите специалисти е предвидено оценката да се извършва от директор.</p> <p>2. Също така в проекта на наредбата е заложено "Педагогическите специалисти, които работят на непълно работно време при един или повече работодатели получават допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда пропорционално на продължителността на работното време по всеки един от трудовите договори." Как точно ще стане това пропорционално "...определяне на допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати на продължителността на работното време по всеки един от трудовите договори" при условие, че размерът му на всеки се определя в рамките на определените средства пропорционално на получения от него общ брой точки в картата за оценка спрямо общия брой точки на педагогическите специалисти. Ако се намали пропорционално размерът му след като е определен предварително на база получени точки, ще останат неразпределени средства, а ако се намалят предварително броя точки, пропорционално на продължителността на работното време, които е получил при оценяването, няма да е реално оценен.</p> <p>3. При чл. 25, ал. 1 и 2 нека да се конкретизира към кой момент се определя годишния размер на средствата за работна заплата на педагогическите специалисти/непедагогическия персонал. и моето предложение е текста да стане така:          „(1) Средствата за допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година на педагогическите специалисти с</p>	<p>1. Приема предложен ието</p> <p>2. Не приема предложен ието</p> <p>3. Не приема предложен ието</p>	<p>Коментарът не съдържа конкретно предложение.</p> <p>Предложението ще бъде обсъдено с всички заинтересовани страни при последващо изменение на Наредба №</p>

	<p>изключение на директора са включени в стандартите за едно дете или ученик и се планират в рамките на бюджетите на институциите в размер не по-малко от 4.2 % и не повече от 5% от първоначално утвърдения годишен размер на средствата за работни заплати на педагогическите специалисти определен на база утвърдено щатно разписание към 01.01. на бюджетната година, в която се изплаща допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда."</p> <p>„(2) Средствата за допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година на непедагогическия персонал са включени в стандартите за едно дете или ученик и се планират в рамките на бюджетите на институциите в размер не по-малко от 2.5% и не повече от 3.5% от първоначално утвърдения годишен размер на средствата за работни заплати на непедагогическите специалисти определен на база утвърдено щатно разписание към 01.01. на бюджетната година, в която се изплаща допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда."</p>	4 за нормиране и заплащане на труда.
--	--	--------------------------------------