

ГОДИШНА СРЕЩА НА МЕСТНИТЕ ВЛАСТИ

23-25 октомври 2022

к. к. „Албена“

АКТУАЛНИ ВЪПРОСИ В РАБОТАТА НА СЕКРЕТАРИТЕ НА ОБЩИНИ

Партньорски форум, съвместно с НАСО РБ

Тема: Анализ на състоянието на общинската администрация
през 2021 година

Лектор: Златко Живков, кмет на община Монтана, член на
УС на НСОРБ





Източници на информация

- публично достъпни данни от НСИ;
- въведените отчети в Информационната система на държавната администрация за 2021 г. от 265 общински и 35 районни администрации;
- допълнителни данни, подадени към НСОРБ:
 - 128 общини – информация за разходите за персонал за държавните служители в делегираната от държавата дейност „Общинска администрация“ при промяна на модела на осигуряване за държавните служители;
 - 106 общини – информация за дейност 122 – Общинска администрация;
 - 157 общини - справка, включваща данни за разходи за заплати и възнаграждения на персонала, нает по трудови и служебни правоотношения по § 01-00 от Отчета за касовото изпълнение на бюджета към 31.12.2020, 31.12.2021 г. и към 31.05.2022г., в това число по подпараграфи.



Статистически данни за състоянието на общинската администрация през 2021 г.

По данни към 31.12.2022 г.

- дял на наетите по служебно и трудово правоотношение в общинската администрация - 35% от администрацията на изпълнителната власт /източник: НСИ/
- численост на общинските и районни администрации - 28 069 щ. бр.

От тях:

- ✓ щатни бройки в дейност „Общинска администрация“, финансирани със средства от собствени приходи - 5 862
- ✓ щатните бройки, финансирани със средства от държавния бюджет - 22 207.
- заети щатни бройки в общинската администрацията - 26 205.
- незаети щатни бройки - 1 864
- ✓ От тях незаети за повече от шест месеца - 1 370.

/източник: Интегрираната информационна система на държавната администрация/



Възрастов профил на общинската администрация

В ИИСДА са подадени данни за възрастовата категория на 25 863 служители:

до 29 г. - **1464** служители / **6%**

от 30 до 59 г. - **20 628** служители / **80%**

60 и над 60 г. - **14%** от посочения брой на заетите са на 60 и над 60 години.

Експертни длъжности с аналитични и контролни функции и експертни длъжности със спомагателни функции по трудово правоотношение:



14 014 бр. или 53% дял от общо заетите длъжности в общинските администрации.

Финансиране на възнагражденията:

- 78% от държавния бюджет,
- 21 % от собствените приходи.



Данни за средната работна заплата

- средните работни заплати на наетите в общинската администрация изостават драстично от тези на наетите в сектор държавно управление и образование;
- средната работна заплата на изборните длъжности и км. заместници:
 - в делегираната от държавата дейност е 1 460 лв.;
 - при тези, финансирани със собствени средства - 1 954 лв.
- най-ниска е средната работна заплата при служителите в администрацията по трудово правоотношение, чиито длъжности се дофинансират със собствени средства – 903 лв.,
- най-ниска РЗ на служители, финансирани чрез делегираната от държавата дейност е 1067 лв.
- средната работна заплата при държавните служители в делегираната от държавата дейност е в размер на 1 506 лв.



Общи изводи и констатации:

- Увеличаването на функциите на служителите в общините и акумулирането на задължения, произтичащи от появата на нови и уеднаквяването на съществуващите закони с европейското законодателство, както и появата на нови общински наредби, водят на свой ред до необходимостта от увеличаване на щатната численост, а не до оптимизирането ѝ.
- Функциите, възлагани на органите на местната власт, нарастват във времето;
- Единния стандарт за финансиране на общинска администрация не осигурява достатъчен ресурс и финансова компенсация за възлагане на ресурсно неосигурени ангажименти и прехвърлени функции въз основа на нормативни актове.



Произтичащи задачи:

- Осигуряване на механизъм за въздействие върху определянето на финансовия ресурс за осигуряване на необходимата численост на администрацията и обема на изпълняваните дейности, чрез актуализация на Методиката за определяне числеността на персонала в делегираната от държавата дейност “Общинска администрация”;
- Осигуряване на механизъм за наемане и задържане на персонал с необходимата квалификация, чрез нормативни промени в Кодекса на труда, Закона за държавния служител, Класификатора на длъжностите, Наредбата за прилагане на класификатора на длъжностите в администрацията и Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация, като всички длъжности (ръководни, експертни и технически) в Столична община, общините и районите преминат с минимум едно ниво по-високо, както и да се осигури безплатно продължаващо обучение по съответната специалност и се въведат „защитени длъжности“;



Произтичащи задачи:

- Нормативно да се регламентира вземането на самостоятелно решение от кмета на общината за увеличение на размера на индивидуалните работни заплати на определени категории служители, в случаите в които изпълняват допълнително вменени им функции, чрез изменения и допълнения в Кодекса на труда и Закона за държавния служител.
- Прилагане на механизъм за консултиране и реална оценка на въздействието при възлагане на нови, допълнителни функции от страна на централната власт, за чието изпълнение не е предвиден организационен и финансов ресурс чрез изменения в Закона за нормативните актове и свързаните с него нормативни актове;
- Осъвременяване размерите на средствата за представително работно облекло и дневни пари за командировъчни чрез промени в Наредбата за служебното положение на държавните служители и Наредбата за командировките в страната;



Произтичащи задачи:

- Предвид икономическите фактори и от възприетия подход в предходни години и при други бюджетни системи, да се предвиди в ЗДСл и КТ механизъм за автоматично индексиране на средствата за възнаграждения на служителите в общинската администрация (по стандарти), съобразно ръста на средната работна заплата за страната по данни на НСИ и на основните работни заплати с ръста на минималната работна заплата за страната. Като алтернативно решение би могло да се приложи въвеждането на специално правило, което определя че средната работна заплата в общинската администрация не може да бъде по-ниска напр. от 140% от средната работна заплата за публичния сектор.;
- В нормативната уредба да се въведе легална дефиниция на понятието „споделени услуги“, като се предостави възможност в обхвата ѝ да бъдат включени и звената от специализираната администрация.



БЛАГОДАРЯ ЗА ВНИМАНИЕТО!