

Консултационен документ относно конкурсите за държавни служители и проект на Постановление на Министерския съвет за изменение и допълнение на нормативни актове на Министерския съвет (ПМС № 304 от 2019 г., НПКПМДС, НУРОИСДА, НДЗДС)

Информация

Откриване / Приключване: 15.02.2021 г. - 17.03.2021 г. Неактивна

Номер на консултация: #5833-K

Област на политика: Държавна администрация

Тип консултация: Акт на Министерския съвет

Вносител: Министерски съвет и неговата администрация

Тип носител: Национално

Обществената консултация се провежда чрез публикуване на проект на постановление за изменение и допълнение на подзаконовни нормативни актове и чрез консултационен документ, който обхваща част от предложения, дадени от неправителствена организация, осъществила мониторинг в периода май-октомври 2020 г. върху начина на провеждане на конкурсите за държавни служители по Закона за държавния служител. Мониторингът е проведен чрез проследяване на обявените конкурси в Административния регистър и на страниците на администрациите, както и чрез събиране на информация по реда на Закона за достъп до обществена информация. С проекта на постановление се предлагат изменения и допълнения в четири нормативни акта: Постановление № 304 от 2019 г. за приемане на Наредба за провеждане на конкурсите и подбора при мобилност на държавни служители и за създаване на Портал за работа в държавната администрация, Наредба за провеждане на конкурсите и подбора при мобилност на държавни служители, Наредба за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация и Наредба за документите за заемане на държавна служба. С промените се предлага:

- Подобряване на прозрачността и обективността на конкурсните процедури;
- Създаване на възможност централизирани тестове да се използват по преценка на органа на назначаване в конкурсните процедури и процедурите за подбор на служители;
- Отстраняване на несъответствие на Наредбата за документите за заемане на държавна служба с актуалните разпоредби на Закона за държавния служител във връзка с декларирането на несъвместимост при постъпване на държавна служба. Резултатите от консултацията, включително от отговорите на въпросите в консултационния документ, ще бъдат отразени в окончателния проект на постановление. Предложения, коментари и становища по публикувания консултационен документ могат да бъдат публикувани и изпращани на:

- Портал за обществени консултации (изисква се регистрация)
- E-mail:

jobs@government.bg • Адрес: гр. София, ПК 1594, бул. „Дондуков“ № 1, дирекция „Модернизация на администрацията“ • Телефон: +3592 940 22 64; +3592 940 29-84; • Системата за сигурно електронно връчване <https://edelivery.egov.bg> (изисква квалифициран електронен подпис или ПИК на НОИ). В отговорите си заинтересованите страни следва да посочат кое заинтересовано лице представляват. Тази информация е необходима, за да може след получаване на становищата и препоръките, да се анализира правилно въздействието на предложените изменения и допълнения върху съответната група заинтересовани страни. Не е необходимо посочване на име или наименование на съответното лице.

Отговорна институция

Отговорна институция

Министерски съвет и неговата администрация

Адрес: София, бул. “Княз Александър Дондуков ” № 1

Електронна поща: gis@government.bg

Начини на предоставяне на предложения и становища

- Портала за обществени консултации (изисква се регистрация чрез имейл);
- Електронна поща на посочените адреси;
- Системата за сигурно електронно връчване <https://edelivery.egov.bg/> (изисква се квалифициран електронен подпис или ПИК на НОИ);
- Официалния адрес за кореспонденция.

Полезни връзки

Съвет за административната реформа - <https://strategy.asapbg.com/bg/advisory-boards/203/view>

Документи

Пакет основни документи:

[Справка за постъпили предложения по Консултационен документ - вер. 1.0 | 01.04.2021](#)

[Справка за отразяване на предложенията и становищата по проект на ПМС - вер. 1.0 | 01.04.2021](#)

[Становище на С. Иванова \(получено по ел. поща на 17 февруари 2021 г.\) - вер. 1.0 | 24.02.2021](#)

[Консултационен документ - вер. 1.0 | 15.02.2021](#)

[Частична предварителна оценка на въздействието - вер. 1.0 | 15.02.2021](#)

[Доклад - вер. 1.0 | 15.02.2021](#)

[Проект на акт - вер. 1.0 | 15.02.2021](#)

Консултационен документ:

Справка становища:

Коментари

[Коментари \(pdf\)](#)

[Коментари \(csv\)](#)

Автор: Симона Стоева (17.03.2021 22:28)

Наредба за документите за заемане на държавна служба – предложения

Съгласно чл. 1 от наредбата с нея се определят необходимите документи към заявлението за назначаване на длъжност, определена за заемане от държавен служител.

Според мен не се налага подаване на заявление за назначаване. Това е хипотезата за назначаване след проведен конкурс. При участие в конкурс се подава заявление за участие в конкурса. Назначаването на длъжност е елемент от процедурата, започнала с подаването на заявлението за участие в конкурса. Предлагам да се заличат думите „към заявлението“, тъй като става дума за класиран участник, който се назначава след конкурс и следователно не следва да подава ново заявление и да представи нови документи, т.к. всички изброени тук вече са представени при участие в конкурса.

Да се уеднакви терминологията в НДЗДС и НПКПМДС. Например НДЗДС говори за документи за придобито образование, а другата наредба – за документи за придобита образователно-квалификационна степен. В чл. 2, ал. 1 т. 2 от НДЗДС да се направи синхронизиране с чл. 17, ал.2, т. 2 от НПКПМДС: копия от документи за придобитата образователно-квалификационна степен, допълнителна квалификация и правоспособност, които се изискват за длъжността; ако дипломата на кандидата за придобито в Република България образование е вписана в

Регистъра на завършилите студенти и докторанти; в заявлението се посочват номер, дата и издател на дипломата, а ако документът за признаване на придобитото в чужбина образование е вписан в регистрите за академично признаване на Националния център за информация и документация, в заявлението се посочват номер, дата и издател на документа за признаване, като копие на диплома не се прилага.

Освен това е необходимо синхронизиране на тази процедура с чл. 10д, ал. 4, изречение първо от ЗДСл. При приключване на конкурса и при липса на обжалване в 14-дневен срок от представянето на протокола органът по назначаването издава акт за назначаване на кандидата, който е класиран на първо място. От тази наредба се разбира, че подаването на заявление е условие за издаване на акта за назначаване в 14 дневен срок. В какъв срок спечелилият кандидат подава заявление, ако остане такова?

Да отпадне документа по чл. 2, ал. 2, т. 4 от НДЗДС – за медицински преглед при първоначално постъпване на работа, както и когато трудовата дейност е прекратявана за повече от 3 календарни месеца. Няма нормативно основание, няма ограничения в ЗДСл и условие в чл. 7 от него, не са ясни несъвместимите болести.

Чл. 2, ал. 2, т. 8 от НДЗДС предвижда представянето на документ за ползван платен годишен отпуск, ако през същата година лицето е работило по друго правоотношение. А ако е работил в същата администрация пак ли трябва да представя документ? Предлагам да се прецизира текста.

Автор: stoppingby (17.03.2021 21:06)

Консултационен документ - продължение

3. Вътрешни правила за провеждане на конкурсите и други въпроси:

Идеята е добра. Виждам негативни коментари в тази посока, но защо да няма вътрешни правила? Доколкото ми е известно всяка администрация има вътрешни правила за човешките ресурси и защо те да не съдържат част, свързана с конкурсите? Защо има вътрешни правила за заплатите и всъщност най-важните неща са именно в тях? Защо тези вътрешни правила да не са нещо като хартата на клиента например, уредена в Наредбата за административното обслужване? Нека всяка администрация да заяви по какъв начин ще осигури по-висок стандарт за провеждане на конкурсните процедури, над минимално предвидените стандарти в НПКПМДС. Компаниите в бизнеса се стремят да правят възможно най-качествен и ефективен подбор, защо това да не е кауза на държавната администрация?

Проблемът е, че министрите, изпълнителните директори, кметовете и т.н. искат да назначават свои хора и изобщо не се интересуват дали те притежават необходимите знания, умения, опит, способности. А конкурсните комисии кротко и послушно им помагат. Притежават ли онези 3 до 7 членове на комисията необходимите професионална квалификация и опит, за да извършат преценка на професионалните и деловите качества на кандидатите, както се твърди в чл. 6, ал.

1 от НПКПМДС? Не е тайна, че повечето комисии са тричленни, само в предписания задължителен състав в чл. 6, ал. 2 – непосредственият ръководител на конкурсната длъжност, служител или лице с юридическо образование и представител на звено „Човешки ресурси“. И какво се случва на практика? Преките ръководители изпълняват повелите на боса, защото чакат я по-голям бонус, я участие в някой борд, я някоя друга блага. Юристите „само следят дали се спазва нормативната уредба при провеждането на конкурса“. А ролята на представителите на звено „Човешки ресурси“ е да знаят как се прави ефективен подбор и да подпомагат комисията в тази област. Само че и те в повечето случаи вероятно получават пряко инструкции от големия шеф кого точно трябва да изберат. Затова и държавната администрация в последните години удари дъното.

А в една по-нормална среда, особено за по-високите длъжности, би могло да се използва правната възможност комисията да от повече членове и в нея да участват и представители на синдикалните организации на държавните служители от съответната администрация, както и външни специалисти в професионалната област, в която ще се оценяват кандидатите. Ето нещо, което една администрация би могла да уреди във вътрешните си правила за конкурсите и това далеч не е единственото.

Да, кандидатите трябва да са запознати с информацията, съдържаща се във вътрешните правила, която касае участието им в конкурса, а каналите за това са много – сайта на администрацията, изпращане по електронна поща, а дори и връчване на листовка при подаване на документите.

Автор: stoppingby (17.03.2021 21:05)

Консултационен документ - продължение

1. Подаване на документи за участие в конкурс чрез лицензиран пощенски оператор:

Като цяло не приемам подобен подход, като изразявам съгласие с аргументите по този въпрос, посочени от Джугашвили и МиленаМар.

Според мен подаването на документи по електронен път е разковничето. Някой може да каже че е дискриминационно по отношение на определени групи хора, но живеем в 21 век все пак. Този вид комуникация е достъпна и приета навсякъде, а и нали от държавните служители и кандидатите за държавна служба се изисква да притежават дигитална компетентност?

2. Определяне на стандарти за различните начини на провеждане на конкурсите:

Кандидатите трябва предварително да са наясно с критериите, по които ще се оценяват писмената разработка, концепцията и практическия изпит. Но критериите е по-удачно да се посочат в конкурсната обява, а не в НПКПМДС. Нормативната уредба не може да обхване разнообразието на потенциалните

задачи при тези начини на провеждане на конкурс.

Автор: Милена Маринова (17.03.2021 18:59)

Консултационен документ 3-та част

3.3. Въпроси, свързани с приемането на вътрешни правила за провеждане на конкурсите:

3.3.1. Какво смятате, че следва да уреждат вътрешните правила за провеждане на конкурсите? Моля да очертаете съответните области.

Отговор: Не съм привърженик на излишната документация, но поне при нас одиторите изискват да имаме вътрешни правила за всичко, така че и към момента имаме вътрешни правила. В тях би могло да се уреди например:

- зачитане на професионален опит – личният ми опит показва, че много често комисията не се съобразява с дефиницията в Наредбата за прилагане на Класификатора;
- уреждане на случаи, в които един и същи кандидат е допуснат до повече от един конкурс, когато се провеждат по едно и също време.

Имахме ситуация на едновременно обявяване на конкурс в две различни звена, с две различни конкурсни комисии. Кандидат, допуснат и до двата конкурса, не успя да се яви на единия, защото председателите на двете комисии настояха теста да се проведе по едно и също време. И по двата конкурса имаме по двама допуснати кандидати. Макар и човекът да писа жалба, официалният отговор беше, че трябва да избере на кой от двата конкурса да се яви, защото и двамата директори изобщо не пожелаха да променят часа на теста, като се обосноваха с неотложни ангажименти.

Поради такива вътрешни неуредици, хората смятат, че в администрацията конкурсите се манипулират. А и какво друго да си помисли човек в подобен случай?

3.3.2. Смятате ли, че кандидатите в конкурса е необходимо да бъдат запознати с част информацията, съдържаща се във вътрешните правила и какъв е характерът на тази информация?

Отговор: Да, но само доколкото засяга тяхното участие в конкурса, напр. в какви области на дейност ще се зачита професионалният опит за тази длъжност, както е в НСОПЗ. Макар да се връчва длъжностна характеристика, не всеки участник може да прецени какъв опит е относим.

3.3.3. Какъв е подходящият начин кандидатите в конкурса да бъдат запознати с информацията съдържаща се във вътрешните правила и отнасяща се за тях?

Отговор: Обявяване на интернет страницата, заедно с информацията, която се публикува по наредбата.

Автор: Милена Маринова (17.03.2021 18:58)

Консултационен документ 2 част продължение

3.2.4. Следва ли в НПКПМДСл да се определят критерии за оценка и какви да бъдат те при провеждане на конкурса чрез писмена разработка?

Отговор: Критерии трябва да има, но не и в наредбата, защото случаите са изключително разнообразни. Не е достатъчно да са посочени единствено при обявяването на интернет страницата 24 ч. предварително по чл. 34, ал. 3. Предлагам критериите да се публикуват в обявлението.

Критериите биха могли да бъдат: пълнота на съдържанието; структура на разработката; вярност, точност и логическа последователност; разработката да е основана на съответните стратегически документи и нормативни актове; в разработката да бъдат включени примери, които да подкрепят изложеното; стил и езикова култура и т. н.

3.2.5. Необходимо ли е нормативното уреждане на критерии за оценка при провеждане на конкурса чрез защита на концепция за стратегическо управление и какви да бъдат те?

Отговор: Критерии трябва да има, но не и в наредбата, защото няма как да се обхванат всички случаи. Не е достатъчно да са посочени единствено при обявяването на интернет страницата 24 ч. предварително по чл. 34, ал. 3. Предлагам критериите да се публикуват в обявлението.

Критериите трябва да се разделят на две групи:

- Критерии за преценка на писмената концепция: всеобхватност и пълнота на разсъжденията по поставената тема; познаване функциите на структурното звено и длъжността, за която се кандидатства, конкретни задължения и отговорности; виждания на кандидата за оптимизиране на организацията на работа; логичност, последователност, аргументираност и стил на изложението; актуалност на и правилно използване на терминологията; структура на съдържанието; езикова култура и т.н.
- Критерии за преценка на защитата на концепция – например: умения за представяне на синтезирано и структурирано експозе върху писмената концепция; способност за ясно и убедително представяне на идеи и аргументиране на позиции и решения; умения за формиране на изводи, цели и определяне на приоритети при недостиг на информация. Варианти на решения и преценяване на рискове; комуникативност и ораторски способности; стил и

3.2.6. Смятате ли за подходящо в нормативната уредба да се посочат критерии за оценка при провеждане на конкурса чрез практически изпит и какви да бъдат те?

Отговор: При този писмен начин на провеждане на конкурса изобщо няма как да се обхванат случаите, защото практическите изпити сами по себе си са много разнообразни – експертна задача, превод, ИТ умения, казус. Казусът също може да има различни варианти, напр. решаване на зададен казус по дадена конкретна ситуация или представяне на възможни решения, от които кандидатът да аргументира правилното според него и др.

Критерии трябва да има, но не и в наредбата. Не е достатъчно да са посочени единствено при обявяването на интернет страницата 24 ч. предварително по чл. 34, ал. 3. Предлагам критериите да се публикуват в обявлението.

Автор: Милена Маринова (17.03.2021 18:56)

Консултационен документ 2 част

3.2. Въпроси, свързани с определянето на стандарти за различните начини на провеждане на конкурсите:

Въпрос 1: Необходимо ли е в нормативната уредба да се определи общ брой на въпросите в теста за провеждане на конкурс и какви са вашите съображения за това?

Отговор: Не. Броят на въпросите трябва да се определя в зависимост от това каква е конкурсната длъжност.

Въпрос 2: Смятате ли, че трябва да се определи минимален брой на въпросите в теста? Моля да изложите Вашите мотиви.

Отговор: По-скоро да, но отново зависи от длъжността. Например за младши експерт, който само обработва данни, може да са 25 въпроса, а за главен – 35, защото например обхваща повече области на дейност.

При малък брой въпроси по-лесно могат да се налучкват верните отговори, а и по-лесно е „нашият“ кандидат да ги научи наизуст. За никого не е тайна, че в някои случаи е предизвестено кой ще спечели. Прекият ръководител или големият шеф предварително си е избрал човек и прави конкурс за него. И каква е гаранцията, че не му е дал въпросите предварително? Колкото и да ги заключаваме по касите, нали всъщност прекият ръководител ги разработва? За никого не е тайна, че всъщност когато ползваме тест не се правят три варианта с различни въпроси, но с еднаква

тежест, както пише по книгите, а трите варианта съдържат едни и същи въпроси и само местата им са разместени.

3.2.3. Каква част от въпросите следва да бъдат свързани с устройството и функционирането на администрацията и каква с професионалната област на длъжността?

Отговор: Не по-малко от 80-90%. Няма пречка знанията за устройството и функционирането на администрацията да се проверят и по време на интервюто. А и нали новопостъпилите подлежат на задължително въвеждащо обучение в Института по публична администрация.

Автор: Милена Маринова (17.03.2021 18:48)

Консултационен документ 1

Изразявам мнение по поставените въпроси в качеството си на служител в администрацията, главен експерт в дирекция „Човешки ресурси“

3.1. Въпроси, свързани с подаването на документи за участие в конкурс чрез лицензиран пощенски оператор:

Въпрос 1: Какви според Вас са благоприятните последици, ако бъде въведено подаването на документи за участие в конкурс чрез лицензиран пощенски оператор?

Отговор: Би могло да има такива, когато конкурсът е за длъжност в териториално поделение, а напр. конкурсът се провежда в София. Тогава би спестило време и средства на кандидатите. Но това са много редки случаи. Повечето администрации провеждат конкурсите си в самите териториални поделения, ако има член на комисията от централното управление, пътува той, а не участниците в конкурса.

Не мисля, че потенциалните кандидати ще се възползват от такава възможност, поне не в нашия град. Тук разстоянията не са големи и едва ли някой би предпочел да отиде до офис на лицензиран пощенски оператор, вместо да си подаде документите на място и да получи входящ номер за тях.

Спестеното време ще бъде незначително. Като цяло смятам, че това предложение ще има много ограничено или никакво приложение, защото недостатъците са много повече от ползите.

Въпрос 2: Считате ли, че въвеждането на възможността за подаване на документи чрез лицензиран пощенски оператор би довело до увеличен брой на участниците в конкурса?

Отговор: Възможно е, но се съмнявам. Може би само за някои много „привлекателни“ длъжности, но те са предимно в министерствата. Смятам, че подаването по пощата няма да се отрази върху броя на участниците в конкурса. Нашият проблем е не дали кандидатите могат да си подадат документите, а дали изобщо има хора, отговарящи на изискванията за заемане на длъжността и съгласни да работят при голяма натовареност и при такова ниско заплащане.

Въпрос 3: Какви да бъдат условията и редът за подаването на документи за конкурс от кандидатите чрез лицензиран пощенски оператор?

Отговор: Нямам мнение.

Въпрос 4: Какви проблеми смятате, че биха могли да възникнат, ако се въведе този подход?

Отговор: Един от проблемите е как ще се гарантира сигурността за достигане на документите до адресата. Пощенският оператор не е заинтересована страна. Какво ще се случи, ако не достави документите навреме, за кого ще са последствията? Аз лично не бих си подала документите по този начин, защото ще се притеснявам дали са достигнали до адресата въобще и дали са получени навреме.

Друг проблем е как ще се отчита, че документите са подадени в срок. В предложението се цитира Наредбата за административното обслужване, но там случаят е друг. Лицето подава документи да ползва услуга и тя ще бъде предоставена, когато те пристигнат в администрацията, когато и да е това.

При конкурсите също е логично документите на кандидатите да се считат за подадени, когато пристигнат в администрацията. Само че тук има срок за подаване на документи, а винаги има кандидати, които чакат крайния срок. Кандидатът ще си подаде документите по пощата в последния от срока по обявлението, те обаче ще пристигнат на другия ден, а после кандидатът ще претендира, че важи датата на пощенското клеймо. Ще има жалби срещу обстоятелства, които са извън администрацията и не могат да бъдат контролирани от нея.

Освен това, услугите на пощенските оператори са платени. Наистина, не са много скъпи, но на кого е нужно всичко това, след като има редица други възможности. Ако искам да спестя време, ще си направя квалифициран електронен подпис. Инвестицията изобщо не е голяма и се изплаща изключително бързо, тъй като се прилага по много поводи и в най-разнообразни институции.

Въпрос 5: Смятате ли за приложимо/неприложимо подаването на документи по електронна поща без квалифициран електронен подпис и какви са Вашите аргументи?

Отговор: Смятам, че е приложимо. От една страна е много бързо, има директна комуникация между отдела ЧР и кандидата и е ясно кой носи отговорността, ако случайно нещо се обърка. Вече няколко години това се прилага за постоянната мобилност и работи много добре.

Автор: Чавдар Чавдаров (09.03.2021 18:57)

Нула и половина

струва "консултацият ви документ" !!!

1. "Лицензиран пощенски оператор" - още лапачи по веригата ! Всеки интелигентен човек, може да си извади персонален електронен подпис, чрез който да подава документи за по отдалечените конкурси ! Между другото - вместо да разкарвате, хората до София за конкурси за работни места в Русе, например, просто командировайте, мързеливците нищонеправячи от "Човешки ресурси" до съответния град - предполага се, че най-много желаещи ще има с съответния град или област ! Хем, да си станат от дебелия гъзове, хем да припечелят от командировка, говоря за "човешки ресурси" !

2. Централизираните тестове - отново излишни и неефективни мерки - премахнете интервюто за длъжностите, които не изискват професионален опит или стаж, там е заровено кучето - в разпределянето на коефициентите за тежест !!! корумпираните комисии, поставят коефициент 3 или 4 за тест по закони - закони, които са в основата на всяка администрация !!! А, на измисленото интервю с въпроси по критерии изсмукани от пръстите, винаги поставят - 5 коеф. на тежест ! Това им дава възможност да поставят оценки по команда с цел да назначават точно определени хора ! Общи, глупави въпроси с възможност за всякакви интерпретации и на кандидати и на комисия !

Предлагам,

- за длъжности, които НЕ ИЗИСКВАТ ПРОФЕСИОНАЛЕН ОПИТ, ПРЕДПОЛАГАТ КУРС НА ОБУЧЕНИЕ ЗА СЛУЖИТЕЛИ ПОСТЪПВАЩИ ЗА ПЪРВИ ПЪТ НА ДЪРЖАВНА СЛУЖБА И ЕДНОГОДИШЕН ИЗПИТАТЕЛЕН СРОК, ДА СЕ ПРЕМАХНЕ ИНТЕРВЮ !!!

КАНДИДАТИТЕ ДА СЕ ЯВЯВАТ НА СПЕЦИАЛИЗИРАН ТЕСТ ПО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО ЗА СЪОТВЕТНАТА АДМИНИСТРАЦИЯ В СЪОТВЕТНИЯ ГРАД !

ТЕСТА ДА БЪДЕ МИНИМУМ 60 ВЪПРОСА, КАТО ЧАСТ ОТ ТЯХ МОГАТ ДА СА ИНТЕГРАЦИОННИ, СОЦИОЛОГИЧЕСКИ, ПСИХОЛОГИЧЕСКИ !!!

КАКТО СЕ ПРИЕМАТ КАНДИДАТИ В УНИВЕРСИТЕТИТЕ, БЕЗ КОРУМПИРАНИ ИНТЕРВЮТА ! ТАКА И САМО ТАКА, ЩЕ СЕ ДАДЕ РАВЕН ШАНС НА ВСИЧКИ КАНДИДАТИ И ШАНС НА ВСИЧКИ КАДЪРНИ ИНТЕЛИГЕНТНИ МЛАДИ ХОРА ДА РАБОТЯТ В ДЪРЖАВНИЯ СЕКТОР, БЕЗ ЗАВИСИМОСТИ, КОИТО ПОРАЖДАТ КОРУПЦИЯ !!!

Автор: Лиляна Лилова (07.03.2021 12:59)

КОМЕНТАРИ ПО КОНСУЛТАЦИОННИЯ ДОКУМЕНТ - ПРОДЪЛЖЕНИЕ

3.4. Други предложения и коментари, извън зададените в документа теми:

Предложения за промени в нормативната уредба:

1. Да се разреши съдебния контрол за всички етапи от конкурсната процедура.

Нека това да може да се извършва без блокиране на процедурата и след приключването ѝ и назначаването на избрания кандидат. Нека избраният и назначен кандидат да не може да бъде уволнен при съдебно установяване на неправилно проведена процедура, за да не се провежда тя отново и отново и да се избегне зацикляне, тъй като е необходимо да има работещ експерт на длъжността и той да натрупва опит в работата. Необходимо е само съдебно да може да се потърси отговорност от участващите в процеса административни лица (конкурсна комисия и т.н.) при съзнателно извършени нарушения спрямо даден кандидат, за да не му се даде преднамерено шанс да заеме конкурсна държавна длъжност.

2. Към момента не се предоставя достъп на кандидатите дори до тестовете им, общите въпроси за интервюто и резултатите им от интервюто с мотивите и оценките по отделните компетентности, т.е. нищо.

В Закона за държавния служител и НПКПМД въобще няма разпоредби по този въпрос за публичност на конкурсната процедура, за възможност за достъп до резултати, преглед и копиране на информация от конкурсните документи и оценяването му за съответния кандидат. Достъп не се дава и ако се опиташ да го поискаш на основание Закона за достъп до обществена информация или по Закона за защита на личните данни.

Резонен е въпроса защо ако се спазва чл. 10, ал. 2 от ЗДС липсва всякаква прозрачност за кандидатите да могат да си видят работата и начина по който са оценени с мотивите за това.

Считам за необходимо нормативно да се даде разрешение на кандидатите да се предоставят след провеждане на конкурсната процедура достъп до теста му с резултатите, а при интервюто достъп до попълнения формуляр и въпросите до всички кандидати по чл. 42, ал. 1 (за преценка на въпросите, които са му задавали по време на интервюто) от НПКПМДС и достъп до формулярите по чл.42, ал. 4 от НПКПМДС на конкурсната комисия, като задължително да се направи допълнение в нормативната уредба тези формуляри освен критерии за преценка и резултат да съдържат още една колона – Мотиви за резултата. Сега в действащата НПКПМДС във формулярите-приложения към чл. 42, ал. 4 от НПКПМДС само е записано, че преди интервюто кандидатите се разписват на всеки формуляр, но какво има в него след интервюто не им е позволено да знаят. В чл. 45 от НПКПМДС се говори за мотиви за несъгласие на кандидатите с преценката на комисията, но кандидатите дори не знаят какви са им резултатите по отделните компетентности за да се

мотивират, те могат само да гадаят. Формулярът с окончателните резултати по чл. 43, ал. 2 от НПКПМДС съдържа само общия резултат от оценката на интервюто. Чл. 44, ал. 4 от НПКПМДС указва, че на кандидатите се изпраща само извлечение от протокола, който отразява резултатите т.е. дори не е конкретизирано какво да съдържа извлечението от протокола.

3. Правилно е с цел осигуряване на прозрачност да се записват интервютата на участниците с цел обективна информация и за кандидатите и за комисията.

А защо интервюто да не се провежда с всички кандидати в една зала дигитално, като въпросите и отговорите се поставят на компютър от комисията и участниците, вкл. с възможност за двустранен дигитален диалог. Така ще може да се прецени не само нивото на компетентност на кандидата, но и на комисията.

Автор: Лиляна Лилова (07.03.2021 12:53)

КОМЕНТАРИ ПО КОНСУЛТАЦИОННИЯ ДОКУМЕНТ

3.1. Въпроси, свързани с подаването на документи за участие в конкурс чрез лицензиран пощенски оператор:

Не трябва да има пречки за подаване на документи, чрез лицензиран пощенски оператор и проблеми със синхронизирането на сроковете. Този начин на подаване е с дългогодишна практика, вкл. съдебна, административна и др.. Не считам, че може да възникне непреодолим проблем при този начин на кандидатстване ако не бъде допуснат такъв кандидат до конкурс, оспорване на процедурата и блокиране. Чл. 10в, ал. 4 от ЗДС ясно посочва, че жалбата при недопускане до конкурс не блокира конкурсната процедура. Необходимо е само да се добави в чл. 10в, ал. 1 от ЗДС, че до участие не се допускат и лица, които са подали заявленията си след указания срок. Чл. 18, ал. 3 от Наредбата за провеждане на конкурсите и подбора при мобилност на държавни служители (НПКПМДС) посочва, че заявления подадени след срока не се регистрират. Дали да не се регистрират или да се регистрират и кандидатите да не се допускат е въпрос на преценка.

Всички документи/уведомявания, които нормативно се предоставят/извършват лично с кандидатите **задължително** трябва да се публикуват на интернет страницата на администрацията, регистър конкурси и т.н. и **да са публично достъпни, особено длъжностната характеристика**. Публикуването на длъжностната характеристика е също ключово за повишаване на прозрачността на конкурсната процедура **и не виждам причини и пречки да не е публично достъпна, като подписите и имената са заличат**. Публикуването ѝ ще позволи не само на кандидатите, а и на всички други заинтересовани лица и организации да могат да се запознават и правят съпоставки с изискванията за заемане на сходни длъжности в различните администрации, което ще спомогне за унифициране на изискванията и компетентностите и за премахване на субективността. Допълнително, формата на длъжностната характеристика (приложение № 2 към чл. 3, ал. 2 от Наредбата за длъжностните характеристики на държавните служители) включва и дата на разработване, съгласуване и

утвърждаване, **които трябва да бъдат също публикувани**, тъй като са много важни за прозрачността на конкурсната процедура (извършване на удобни вътрешни промени точно преди конкурсна процедура) във връзка със спазването на нормативните изисквания за изменението ѝ по чл. 8 от същата наредба. Това също трябва да се отчита.

3.3. Въпроси, свързани с приемането на вътрешни правила за провеждане на конкурсите:

Считам за абсолютно необходимо да се приемат вътрешни правила за провеждане на конкурсите, както и че НПКПМДС в този ѝ вид не е достатъчно подробна.

Например, в момента никъде не е разписан вътрешния ред за изготвяне на тестовите и въпросите за интервюто. Кой ги изготвя и какви са отговорностите за съхранение и неразпространение на информацията от тях от изготвящите ги и имащите достъп. Как се предотвратява изготвяните конкурсни въпроси да се разнасят с флашки и по електронната поща. Не може ли да се определи компютър, на който само да се изготвят въпросите за конкурсите с рестриктивно права на достъп до него, с определени потребителски профили, включени системни настройки за сигурност и проследяване на действията, които да отчитат достъпа до компютъра от потребителите, включването на външни устройства към него, принтирането от него и т.н. Да се създадат правила за работа, архивиране на log файловете и периодична проверка на тях за контрол на дейността. Всичко това може да се разпише във вътрешни правила и също ще бъде крачка напред за премахване на субективността в конкурсните процедури.

Автор: Елисавета Стоименова (04.03.2021 09:17)

Коментари от държавни служители, много, изразяващи възмущение от опитите някой да говори вместо нас

С голямо възмущение прочетох т.н. становище на т.н. РАКС. Не знам какво е това ПАКС, но всичко написано от този човек е ретроградно. Представям си, че това е някой служител в областта на човешките ресурси, който по цял ден изпълнява поръчки кого да назначи и кого да освободи. Ако пиша този коментар то е за да кажа, че аз съм държавна служителка и не съм упълномощавали никакъв ПАКС да говори от мое име. Моля организаторите на консултацията да отчетат този факт.

Автор: ПОДС OBEDINENIE (03.03.2021 13:12)

Становище по Консултацияния документ от ПОДС , заинтересована страна - служители от държавната адми

3. По въпросите, свързани с подаване на документи за участие в конкурс чрез лицензиран пощенски оператор:

- Едва ли ще има реални благоприятни последици въвеждането на такава възможност. И при сега съществуващите възможности в големите градове има

достатъчно кандидати. За по-малките селища това също едва ли ще бъде начин за увеличаване броя на кандидатите. Липсата на кандидати там се дължи на други обстоятелства, ниски възнаграждения, липса на кандидати с изискуемо образование и опит и др.

- В случай, че такава възможност се създаде ще има проблем със синхронизирането на сроковете, от коя дата ще се смята писмото за подадено в срок, може ли да има забавяне на писмото, може ли то да пристигне след изтичане на срока за подаване и пр. Такава възможност предполага също така, че длъжностната характеристика следва да е обявена на интернет страницата , в Регистъра за конкурсите, на портал за работа и пр., без да има знак, че кандидата се е запознал с нея, освен ако не се въведе и такава декларация.
- При най-малкия проблем, възникнал от въвеждането на този начин на кандидатстване и отказ да бъде допуснат такъв кандидат до конкурса, би се отворила широка възможност за оспорване на процедурата, което ще я блокира.
- Подаването на документи по електронна поща, без електронен подпис е възможно, с цел да се улеснят кандидатите / в изменението на Наредбата тази възможност е предвидена при наличие на електронен подпис, което доказва личното волеизявление на кандидата/. В този случай обаче е хубаво да се вземе мнението на КЗЛД, тъй като се прилагат документи с лични данни.

3.2 Въпроси , свързани с определянето на стандарти за различните начини на провеждане на конкурсите:

- Да се определя общ брой на въпросите е излишно, по-скоро може да се определи минимален брой. Някои тестове са с прекалено малко въпроси, което не осигурява обективна преценка на знанията на кандидата.
- Въпроси , свързани с устройството и функционирането на администрацията, не следва да са повече от 40 % от общия брой.
- Не е неприемливо да се въведат общи критерии при разработка на концепция и писмена разработка. Но като се има предвид снижаващата се прогресивно словесна и граматическа култура на завършилите висше образование и липсата на елементарна комуникативна компетентност в писмените й форми, броят на допуснатите до следващ етап ще се намали драстично, но пък ще се повиши нивото на допуснатите.
- Критерии за оценка в случай на провеждане на конкурса чрез практически изпит не би следвало да се определят, тъй като практическите задачи са твърде разнородни.

3. Въпроси, свързани с приемането на вътрешни правила за провеждане на конкурсите:

- Абсолютно ненужно е да се приемат вътрешни правила за провеждането на конкурсите. В администрациите са утвърдени огромен брой вътрешни правила /списъкът е поне две страници/, още едни само ще го удължат, без да има реална полза. Освен правилата от общ административен характер има редица правила, изисквани от специални закони, това прави вътрешната нормативна уредба на администрацията прекалено тежка и в крайна сметка бюрократична. НПКПМДСл е достатъчно подробна и ако се прилага честно това ще е достатъчно. А и администрациите масово ще препишат разпоредбите от нея във вътрешните си правила с незначителни разлики. Такива правила ще са в интерес главно на контролните органи, които започват всяка проверка с искане на списък с вътрешните правила на проверяваната администрация, за да намерят някой незначителен пропуск при спазването им. Може би целта на това предложение е да се създадат и заплатят по проект примерни правила, които ще се препишат без изменения от администрациите. Каквато и да е целта такива вътрешни правила са излишни. Не мисля, че наличието на такива правила ще повиши интереса на кандидатите към администрацията, само ще им се прибави един безполезен документ за запознаване.
- В заключение, силно се съмнявам, че усложняването на разпоредбите в Наредбата и във вътрешната административна уредба ще преустановят практиките за избиране на предварително известен победител. Такива практики не се явяват от липса на стандарти, критерии, правила и пр., а от стила, културата и менталитета на ръководителя на структурата, ако той определи победителя предварително, никакви разпоредби няма да му попречат, винаги се намира начин те да се заобиколят. Единственият начин за постигане на обективност, а от там и по-добър подбор, е конкурсът да е проведен анонимно, безпристрастно и дигитално.

Автор: ПОДС OBEDINENIE (25.02.2021 15:55)

Становище на ПОДС по измененията и допълненията на Наредбата за конкурсите и подбора по мобилност на

Професионалното обединение на държавните служители многократно е изразявало становище в подкрепа на централизираната конкурсна процедура. Изразява подкрепата си за изменението на Наредбата и сега, независимо, че централизираният конкурс няма да има задължителен характер, а доброволно прилагане, по преценка на органа по назначаване. С тази възможност се прави малка крачка в правилна посока. Това би създавало условие на администрациите да подобрят подбора на кандидатите в конкурсите по обективен начин. От голяма полза ще бъде използването на централизиран конкурс за експерти без

професионален опит. По този начин се дават равни условия и шанс на всички кандидати през първия етап на процедурата. Колкото повече опит при провеждане на централизиран конкурс се натрупа, толкова по-ясно може да се отличи обективността и възможността да се подобри подбора на заетите в държавната администрация. В централизирания конкурс ПОДС вижда и добра възможност за повишаване на интереса към държавната служба и доверието към работата на държавните служители.

Автор: ПОДС OBEDINENIE (25.02.2021 15:55)

Становище на ПОДС по измененията и допълненията на Наредбата за конкурсите и подбора по мобилност на

Професионалното обединение на държавните служители многократно е изразявало становище в подкрепа на централизираната конкурсна процедура. Изразява подкрепата си за изменението на Наредбата и сега, независимо, че централизираният конкурс няма да има задължителен характер, а доброволно прилагане, по преценка на органа по назначаване. С тази възможност се прави малка крачка в правилна посока. Това би създавало условие на администрациите да подобрят подбора на кандидатите в конкурсите по обективен начин. От голяма полза ще бъде използването на централизиран конкурс за експерти без професионален опит. По този начин се дават равни условия и шанс на всички кандидати през първия етап на процедурата. Колкото повече опит при провеждане на централизиран конкурс се натрупа, толкова по-ясно може да се отличи обективността и възможността да се подобри подбора на заетите в държавната администрация. В централизирания конкурс ПОДС вижда и добра възможност за повишаване на интереса към държавната служба и доверието към работата на държавните служители.

Автор: stoppingby (24.02.2021 09:46)

Консултационен документ "Стандарти за начина на провеждане на конкурс" - част 1

Като служител в администрацията мнението ми е следното:

Въпрос 3.2.1. Необходимо ли е в нормативната уредба да се определи общ брой на въпросите в теста за провеждане на конкурс и какви са вашите съображения за това? - Не, защото длъжностите са различни и респ. е различна сложността на работата и това зависи от длъжностната характеристика.

3.2.2. Смятате ли, че трябва да се определи минимален брой на въпросите в теста? Да, трябва да са поне 30, от гледна точка на вероятността за случайно "улучване" на верните отговори.

3.2.3. Каква част от въпросите следва да бъдат свързани с устройството и функционирането на администрацията и каква с професионалната област на длъжността? С професионалната област трябва да са свързани минимум 75-80 %. Полезно е да се познават общите принципи за структуриране на администрацията и организацията на дейността, но това е крайно недостатъчно за да си изпълняваш длъжността добре.

Автор: Любо Стефанов (16.02.2021 20:32)

Поздравявам ви за смелостта да затворите тази позорна страница

Като представител на Националния синдикат на гражданската администрация в МВР подкрепям предложените промени. И в нашата и във вашата държавна служба подборът е едно от най-слабите звена. Подкрепяме всички действия, които да дадат път на по-кадърните и по-перспективните.

Защо трябваше ЕК да ни дърпа ушите, че леформите по набиране на персонал са в застой и че неочаквано отмененото въвеждане на централизиран конкурс за подбор на държавни служители през декември 2019 г. е отстъпление от реформата на публичния сектор? Наистина отмяната на централизирания подбор е една позорна страница в историята на службата.

Автор: Елисавета Новакова (16.02.2021 07:22)

Естествено изкуствен

Ограничаване на достъпа до ръководни длъжности за хора, които не разбират и не правят разлика между естественото и изкуственото, както и тендират изкуствено да контролират неконтролируеми процеси.

Как се преценява и оценява такава нагласа?! Например, ако родители са направили в миналото осъзнат избор против естественото и са избрали алтернативата за изкуствено раждане, потъпквайки естествените закони на природата по лични причини като например страх и други подобни психически състояния.

Или с други думи: на хора, които се ръководят от страховете си и взимат не еднолични решения в състояние на страх, да им бъде ограничено право да взема решения в обществен интерес.

Начало на обществената консултация - 15.02.2021

Приключване на консултацията - 17.03.2021

Справка за получените предложения

Справка или съобщение.

Окончателен акт на Министерския съвет
