

**КОМЕНТАРИ КЪМ ОБЩЕСТВЕНА КОНСУЛТАЦИЯ КОНСУЛТАЦИОНЕН
ДОКУМЕНТ ЗА ОБСЪЖДАНЕ НА ПРОМЕНИ В ПОДЗАКОНОВИТЕ
НОРМАТИВНИ АКТОВЕ В ОБЛАСТТА НА ДЪРЖАВНАТА СЛУЖБА**

Коментар	Автор	Дата
----------	-------	------

Контрол е нужен СПЕШНО!Ами не им е изгодно да има контрол! Щото колкото и за се затварят вратичките за разни изключения и т.н., като дойде новата власт и се почва въртележката отново. От друга страна има хора, които въобще не знаят за какво идват на работа, ама си стоят и никой не ги пипа. Та не е само до назначенията, ами и до оценката на всеки един, който работи или се прави, че работи. И тук вече основната вина е на прекия ръководител, който или вижда, ама си трае, или не вижда, защото няма компетенциите да види. И така се стига пак до морални качества, етика и т.н. То и затова младите трудно се задържат в държавната администрация. А на обучението за постъпилите за първи път на държавна служба средната възраст е 40+ години. Бях на такова и да ви кажа, бях единственият служител под 30 години. Говори се, че ще има нова система за подбор, ще се оценяват компетентности и умения, ама колко ще е реално това? И какво правим с тези, които вече са се наместили в системата?ГИТ въобще не знам дали ходи на каквито и да било проверки по администрациите. Но ако не го прави, редно е да се специализира дадено звено там и да почне да го прави, защото тая дирекция в МС дето уж дава методически указания може ли да огрее над 600 структури? Въобще не ми се вярва, като сигурно са 10 човека там и не всички са специалисти по ЗДСл. Докато ГИТ си е сериозна структура и има териториален обхват в цялата страна. А като има разностранна практика, тогава ГИТ да си иска методически помощта от дирекцията в МС. Смехотворно е да са мисли, че дирекцията в МС може да има капацитета за проверки, все пак тая администрация е там да координира другите администрации, а не да им изземва задълженията и да ги върши вместо тях. ГИТ досега трябваше сами да се сетят да го направят това специализирано звено там, защото по ЗДСл, доколкото помня, работят над 120 000 служители. Е, няма по-голяма фирма от тая, която да са проверявали в БГ.	Стажант СА	13.10.2017
--	-------------------	-------------------

Друго предложениеВсяко предложение, всяко подобрене на нормативната уредба често се оказват в капана на субективизма, незаинтересоваността и липсата на достатъчно знания и желание от страна на началниците и УЧР. Често последните в стремежа си да угодят на поредния орган на власт или определени други източници на влияние откровено потъпкват, както принципите на закона, така и извършват откровени закононарушения. Имам познати - и в общините и в министерствата и в Министерски съвет има достатъчно случаи на незаконно назначени служители, неспазени процедури, неспазени срокове по закона и наредбите, но няма кой да направи проверка, няма реални санкции за неспазили срокове началници и неспазили процедурите УЧР. Докато няма реален контрол за спазването на тази нормативна уредба и ГИТ не извършват проверки за държавните служители, нито УЧР ще се научат и ще престанат да слугуват на органите, нито ще има истински работеща система. Контрол е нужен иначе закона е само пожелание.	Iro Bot	12.10.2017
В5: Други предложения и коментари, извън зададените в документа теми1. Необходимо е да се регламентира на нормативно ниво извършването на реален контрол върху държавната служба. Предлагам проверките да се извършват от ГИТ, но да се запази методическата роля на АМС 2. Във връзка с прилагането на чл. 82а от ЗДСЛ да се определи основание за увеличение на заплатите на служителите след приключване на преназначаването, подобно на чл. 67, ал. 5, т. 5	М С	11.10.2017

Коментар по "Други"В5: Други предложения и коментари, извън зададените в документа теми? Крайно належащо е уреждането на въпроса с контрола по спазването на законодателството в областта на държавната служба. В момента въпреки изричния текст в ЗДСЛ Изпълнителна агенция „ГИТ“ към МТСП не извърша специализиран контрол за служителите по служебно правоотношение. Дирекцията в администрацията на Министерски съвет „Модернизация на администрацията“ дава методически указания и отговаря на въпрос свързани с прилагане на нормативната уредба в областта на държавната служба, но няма правомощия да извършва проверки и да инспектира. Необходимо е търсене на нормативно установено сътрудничество между експертите на ГИТ (която има дългогодишен опит в проверките и има достатъчно обучени служители) и експертите на ДМА (които са специалистите в областта на държавната служба). В дългосрочен план идеалният случай би бил създаване на специализирано звено от инспектори по държавната служба в рамките на Главния инспектор в администрацията на Министерския съвет. В момента тъй като никой нищо не проверява по отношение на спазването на нормативната уредба при служебните правоотношения ръководителите и специалистите по човешки ресурси си позволяват доста своеоволно заобикаляне и тълкуване.	Anne Marie	10.10.2017
---	-------------------	-------------------

Коментар по Тема 3 и 4B3: Следва ли в нормативната уредба изрично да се уреди, че за заемане на длъжностите „началник на отдел“ и „началник на сектор“ не се изисква ръководен опит? Нормативната уредба не следва да уреди изчерпателно всички възможни случаи, но административната практика показва, че креативността на ръководителите и специалистите по човешки ресурси е неизчерпаем източник на зловредни и комични тълкувания. В този смисъл – да, тъй като има разнородна практика. B4.1: Следва ли критериите за извършване на подбор при постоянна мобилност да бъдат: притежаваният ранг; бъдещият потенциал за развитие на служителя, отразен във формуляра за оценка; писмен изпит, ако е преценено за необходимо; събеседване за преценка на професионалните и деловите качества? Всички изброени зависят от добросъвестността, обективността и компетентността, както на ръководителите от приемащата, така и от изпращащата администрация. Притежаваният ранг и професионален опит следва да бъдат критерии. Интервюто в приемащата администрация следва да бъде задължително като по преценка то може да се състои от и от писмена част (изпит).	Anne Marie	10.10.2017
---	-------------------	-------------------

Коментар по Тема 2B2: Какви следва да са критериите за определяне на ключова длъжност? Каквито и критерии да бъдат определени се изисква наличие на компетентност в органа по назначаването, административния ръководител и специалиста по човешки ресурси да оцени дали дадена длъжност отговаря на тези критерии. В този смисъл преценката ще е винаги субективна и винаги зависи от неналичния капацитет на изброените лица. Критериите следва да бъдат обвързани с: мисия на конкретната администрация (защо съществува), визия за развитието ѝ (къде иска да стигне), дългосрочни и краткосрочни цели на администрацията. В този смисъл е важно да се посочат онези позиции от длъжностното разписание без които изброените 4 не биха могли да бъдат постигнати или постигнати. Тъй като администрацията в България е в неравна битка за експерти с частния сектор – ключови за администрацията могат да бъдат и онези позиции, за които се изискват експерти с квалификация, опит, знания и умения, които са силно търсени и в частния сектор и в този смисъл администрацията тъй като е непривлекателен работодател трудно може да си намери такива експерти. И отново предвид непривлекателността на администрацията за наистина знаещите и можещите – ключови за администрацията са и онези експерти, които по неведоми пътища все още работят в нея като притежават значителен практически опит и компетентности, но именно поради това лесно могат да си тръгнат и да започнат работа в частния сектор, а обучението на служители които да заемат тяхното място ще коства много време, усилия и финансови средства на администрацията.	Anne Marie	10.10.2017
--	-------------------	-------------------

Коментар по Тема 1, въпрос 1.3B1.3: Каква следва да е процедурата на следните етапи: предложение до органа по назначаване, провеждане на подбор, трансформиране и преназначаване? В цялост планирането на човешките ресурси в администрацията и проектирането на длъжности към момента са недостижими върхове в административната мисъл. Всяко едно длъжностно разписание следва да е съобразено с целите на политиката в тази областта и с дългосрочните и краткосрочните цели на администрацията. Всяка една позиция от длъжностното разписание следва да бъде обоснована и съществуването ѝ да е обвързано с конкретен принос за изпълнението на тези цели. Длъжностното разписание следва да бъде своеобразна пътна карта за изпълнението на тези цели и периодично да бъде актуализирано. Позициите следва да са разработени обективно, на базата на конкретни критерии и без оглед на субективните взаимоотношения, унаследените експерти и всякакви други взаимоотношения в администрацията. В този смисъл органът по назначаването, административния ръководител и специалистът по човешки ресурси следва да имат първоначално натрупано знание, акъл и разбиране по темата „планиране“, „целеполагане“, „проектиране“ и „длъжностно разписание“ след което то да бъде изготвено въз основа на споменатите обективни критерии. Предложенията от непосредствените ръководители на звена до органа по назначаването означават само едно – трансформирането се прави само за да бъде повишен някой конкретен служител, а органът по назначаването и административният ръководител явно не са си свършили работата и не са наясно какви и колко експерти трябва да бъдат налични за да бъдат изпълнени X задачи в изпълнение на целите. Тъй като в общия случай некомпетентността е повсеместна и органът по назначаването и административния ръководител често нямат представа какво и как се случва по отношение на капацитета на администрацията, а камо ли колко и какви служители им трябва да се налага включване и на ръководителите на звената. Ръководителите на звената следва да направят мотивирано предложение до органа по	Anne Marie	10.10.2017
---	-------------------	-------------------

Коментар по Тема 1, въпроси 1.1 и 1.2B1.1:Съгласни ли сте, че предвид принципа за последователно повишаване в държавна служба, заложен в чл. 36, ал. 2 от ЗДСл, заета длъжност може да се трансформира само в следващата по-висока? Не, не смятам. Трансформирането на длъжност следва да зависи единствено от необходимостта от наличие на определена длъжност в звеното, а не да е определена в зависимост от длъжностите на наличните експерти. В този смисъл ако се установи необходимост от наличие на длъжност „държавен експерт“ в звеното, то длъжността се трансформира, независимо че заемащия я е например „старши експерт“ и ако в звеното няма главни експерти, които да отговарят на условията за нейното заемане се обявява подбор в цялата администрация или се обявява конкурс. Недостатък на това предложение е, че трансформирането на длъжност по този начин може да се превърне в способ за уволняване на неудобни служители, но ако трансформирането се извършва само в следващата по-висока степен то това означава, че то се прави само за да се повиши конкретния служител, а не защото има необходимост в звеното от такава по-висока длъжност.В 1.2: Имайки предвид, че при проектирането на новата длъжност не се предопределя коя е длъжността, която ще бъде трансформирана, тъй като фокусът на промяната е свързан с необходимостта от нова длъжност, какви да са последиците, в случай че никой от участниците в подбора не бъде повишен? Ако никой от участниците в подбора от конкретното звено не бъде повишен се прави подбор с участници от цялата администрация и впоследствие конкурс за длъжността. Трансформирането е в резултат на установена по определени критерии необходимост от тази нова длъжност и в този смисъл това, че в конкретното звено няма отговарящи на критериите служители не означава, че необходимостта престава да съществува и трансформацията се превръща в заложник на наличните хора.	Anne Marie	10.10.2017
--	------------	------------

Коментар по т. В5: Други предложения и коментари, извън зададените в документа теми?С последните изменения в ЗДСл рангът и професионалния опит бяха нормативно закрепени като алтернативни изисквания за заемане на длъжност по служебно правоотношение. В тази връзка предлагам при определяне на размера на индивидуалната работна заплата да се вземат предвид алтернативно или притежавания ранг (ако има такъв), или притежавания професионален опит. Така рангът ще придобие съдържание.	Sierra	09.10.2017
Други предложения, извън зададените темиКрайно време е да се направи нещо по отношение на контрола на държавната служба, включително и да се създадат механизми за вътрешен контрол и отговорност.Чл. 127 от ЗДСл практически не се прилага - едва ли някой може да направи разграничението между "цялостен контрол" и "специализирана контролна дейност по прилагане на законодателството". От 2009 г., когато беше закрито Министерството на държавната администрация, никой нищо не контролира в тази област. Всички в администрацията знаят, че няма кой да осъществява контрол и затова в правят нарушения "на воля".В тази връзка е необходимо и да се допълнят разпоредбите относно административно-наказателната отговорност.	stoppingby	09.10.2017
Други предложения, извън зададените темиДа се уреди възможност за актуализиране на заплата след приключването на временното преназначаване по чл. 82а от ЗДСл. В мотивите към ЗИД на ЗДСл е посочено, че това е своеобразна вътрешна мобилност - следователно трябва да се направят изменения в чл. 67 от ЗДСл и да се добави релевантно основание.	stoppingby	09.10.2017
Работа в администрация извън странатаКоментар към секция 3 - Въпроси за обсъждане, В5:Прогресивна стъпка към условията за мобилност в администрацията е в ЗДСл да се предвиди възможността за работа /до 1 година/ в администрацията на държава-членка на ЕС и ЕИП, при наличието на международно споразумение.	Maria Ivanova	06.10.2017

Предложения за промени в ЗДСЛВ чл.82а , ал.1 накрая да се добави " и едногодишния срок за изпитване е изтекъл"Да се добави алинея с регламентирана възможност за прекратяване на временното преназначение от страна на органа по назначение или от служителя.Да се добави алинея с текст " за времето на отсъствието на служителя на неговата длъжност може да се назначи друго лице като заместник". При назначаване по чл.15 на свободна длъжност на служител временно преназначен на друга длъжност може да се приеме , че е заобиколена конкурсната процедура.	ПОДС OBEDINENIE	05.10.2017
Предложение за промени в ЗДСлВ чл.81б да се добави нова алинея с текст : "За времето на отсъствието на преместения служител на неговата длъжност може да бъде назначено друго лице като заместник." При липса на такъв текст може да се приеме , че е заобиколена конкурсна процедура и назначеният заместник да бъде уволнен.	ПОДС OBEDINENIE	05.10.2017
Предложения за промени в ЗДСЛВ чл.74, ал. 3 след думите "чл.82,ал.2-4" да се добави " чл.82а" . След като това не е казано изрично, в някои администрации съществува мнението, че може да се изпълнява по-висока длъжност с по-нисък от минималния ранг.	ПОДС OBEDINENIE	05.10.2017
Въпрос 4 Критерии за подбор при постоянна мобилностКъм посочените критерии да се добави изрично и професионален опит. Все пак постоянната мобилност, освен кариерното развитие на служителя, има за цел да осигури на администрацията необходимите опитни експерти. Поне така е записано в Стратегията за развитие на администрацията.Поради това смятам, че това е подходящ критерий при извършването на подбор при постоянна мобилност.	stoppingby	02.10.2017

Въпрос 3 "Ръководен опит за началник отдел"Ако нормативната уредба се чете с разбиране става ясно, че няма никаква пречка да се зачете професионалния опит, придобит на експертна длъжност, включително при определянето на заплатата, когато става дума за началник отдел и началник сектор (за директор и главен секретар обаче, непременно трябва да се търси и управленски опит).Но тъй като действително в практиката сме виждали всякакви тълкувания, тогава е по-добре това изрично да се запише в нормативната уредба, за да не се спира развитието на младите кадърни хора в администрацията. И без това не са много и това е начин да ги задържим!	stoppingby	02.10.2017
Критерии за ключови длъжностиПредлагам следните критерии, базирани на основните характеристики на ключовите длъжности:1. Длъжността е критично важна за изпълнението на основните функции на административната структура;2. Длъжността е критично важна за постигането на стратегическите цели на административната структура;3. Длъжността е критично важна за изпълнението на основните функции на структурното звено;4. Длъжността е критично важна за изпълнение на целите на звеното;5. Длъжността има директно влияние върху резултатите на звеното;6. Длъжността изисква специфичен и значителен практически опит в административната структура, който трудно може да бъде заменен.7. Има дефицит от такива специалисти на трудовия пазар и длъжността трудно може да се заеме чрез външен подбор.Критериите да бъдат с коефициент на тежест, като първите два критерия са с най-висока тежест (и то значително превишаваща останалите). За да бъде определена като ключова една длъжност, тя трябва да събере определен брой точки.	stoppingby	02.10.2017