

**КОМЕНТАРИ КЪМ ОБЩЕСТВЕНА КОНСУЛТАЦИЯ 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)**

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

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	Симона Стоева	17.03.2021
--	--------------------------	-------------------

Консултационен документ - продължение3. 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 благинка. 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	stoppingby	17.03.2021
--	-------------------	-------------------

Консултационен документ - продължение1. 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.	stoppingby	17.03.2021
---	-------------------	-------------------

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. Имаше 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 имаше 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 ангажменти. 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 счита 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	Милена Маринова	17.03.2021
--	------------------------	-------------------

Консултационен документ 2 част продължение3.2.4. 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;	Милена Маринова	17.03.2021
--	------------------------	-------------------

Консултационен документ 2 част3.2. Въпроси, свързани с определянето на стандарти за 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 заключваме 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.	Милена Маринова	17.03.2021
--	------------------------	-------------------

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:	Милена Маринова	17.03.2021
---	------------------------	-------------------

Нула и половинаструва "консултацияният 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 комисийки, 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 !!!	Чавдар Чавдаров	09.03.2021
---	----------------------------	-------------------

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. Счита 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

Лиляна
Лилова

07.03.2021

КОМЕНТАРИ ПО КОНСУЛТАЦИОННИЯ ДОКУМЕНТЗ.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 за 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 запознаят 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

Лиляна
Лилова

07.03.2021

Коментари от държавни служители, много, изразяващи възмущение от опитите някой да говори вместо насС 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.	Елисавета Стоименова	04.03.2021
--	---------------------------------	-------------------

Становище по Консултационния документ от ПОДС , заинтересована страна - служители от държавната адмиПо 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

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.	ПОДС OBEDINENIE	25.02.2021
--	----------------------------	-------------------

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.	ПОДС OBEDINENIE	25.02.2021
--	----------------------------	-------------------

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.	stoppingby	24.02.2021
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 застои 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.	Любо Стефанов	16.02.2021

Естествено изкуственОграничаване на достъпа до ръководни длъжности за хора, които не разбират и не правят разлика между естественото и изкуственото, както и тендират изкуствено да контролират неконтролируми 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.	Елисавета Новакова	16.02.2021
--	-------------------------------	-------------------