

План за изпълнение на Стратегията за развитие на държавната администрация за периода април 2014 - 2015 г.

Информация

Откриване / Приключване: 15.04.2014 г. - 29.04.2014 г. Неактивна

Номер на консултация: #1184-K

Област на политика: Държавна администрация

Тип консултация: ---

Вносител: Министерски съвет и неговата администрация

Тип вносител: Национално

Решение №140 на Министерския съвет от 17 март 2014 г. за приемане на Стратегия за развитие на държавната администрация предвижда изготвяне и внасяне на двугодишен план за изпълнение на стратегията, чрез който да се осигури нейното изпълнение. Мерките в плана представляват конкретизация на определените в стратегията цели, приоритети и основни дейности. Структурата на плана е съобразена с Методологията за стратегическо планиране в Република България. Предложеният план има за цел следното: • Да определи мерките за изпълнение през 2014 и 2015 г. и механизмът на въздействие, включващ необходимите нормативни промени и действия; • Да очертае очакваните резултати в края на 2015 г.; • Да определи необходимите финансови ресурси и източниците за тяхното финансиране; • Да определи отговорните институции за изпълнение на набелязаните дейности • Да осигури взаимодействието между институциите, отговорни за изпълнението на предвидените дейности и задачи. Планът за 2014 и 2015 г. има ясно изразени приоритети: 1. Оценката на въздействието. Предвижда се нормативно регламентиране на извършването на оценките на въздействието, актуализиране на Ръководството за извършване на оценка на въздействието, обучения на служители и реалното извършване на оценки на въздействието. 2. Подобряване на процеса на обществени консултации. Осигурява се публичност на всички постъпили мнения и предложения на институции, организации и граждани по подложени на обществено обсъждане проекти. Ще се въведе задължение за вносителите на проекти на нормативни актове да публикуват информация кои предложения приемат/отхвърлят със съответните мотиви. Ще се адаптира минималния задължителен срок за провеждане на обществени консултации към добрите европейски практики. Проектите ще бъдат консултирани още от момента на възникване на основната концепция за развитие като освен чрез публикуване в интернет ще се организират граждански панели, дискусийни форуми и др. 3. Засилване на контрола за изпълнение на законите. Ще се ограничат предпоставките за корупция и ще се въведат санкции за длъжностни лица, които не са взели мерки за установяване, предотвратяване или

санкционирани на нарушения. 4. Подобряване на процеса на разработване, обсъждане и утвърждаване на политики. 5. Силен акцент е поставен върху цялостната промяна на начина, по който се предоставят административните услуги. Големият брой мерки в тази област е свързан и с влезлите в сила на 25 март 2014 г. изменения и допълнения в Административнопроцесуалния кодекс, с който се създава общата нормативна рамка за въвеждането на комплексно административно обслужване. В тази си част планът е синхронизиран с Пътната карта и План за изпълнение на Стратегията за електронното управление в Република България за периода 2014 – 2020 г., като в това число двата плана имат еднаква структура. Двата документа бяха разгледани на разширено заседание на Съвета за административната реформа и Работната група за е-управление. 6. Мерки за намаляване на регулаторните пречки и административната тежест на централно и общинско ниво. Специален акцент поставяме на въвеждането на принципа на мълчаливото съгласие, стандартизиране и унифициране на процедурите и документацията по предоставяне на административни услуги на общинско ниво и създаване на референтен модел за ключови общински услуги. Важен акцент е поставен върху процедурите, свързани със стартиране, развитие и прекратяване на бизнес дейност в България, включени в индикаторите на доклада „Правене на бизнес“. 7. Стартира въвеждането на подхода „отворени данни“. Въвежда се нормативно задължение за публикуване на наличната информация в отворен формат. Ще се приоритизират данните, които е необходимо да бъдат отворени и ще се пристъпи към тяхното публикуване в отворен формат.

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 отразяване на мненията - вер. 1.0 | 21.07.2014](#)

[План за изпълнение на Стратегията за развитие на държавната администрация за периода април 2014 - 2015 г. - вер. 1.0 | 15.04.2014](#)

Консултационен документ:

Справка становища:

Коментари

[Коментари \(pdf\)](#)

[Коментари \(csv\)](#)

Автор: Мариана Иванова (25.04.2014 16:38)

За ефективна администрация е необходимо служителите да могат да дават мнение за преките си началници по отношение на компетентност, управленски умения, работа в екип и други. Проучването трябва да бъде напълно анонимно и да се провежда от независим източник - като например Института по публична администрация /за министерства/ и съответно министерство по отношение на агенциите в него. Ръководители, оценени от своите подчинени на екзистенц минимума от рейтинговите оценки подлежат на специално внимание, тъй като вредата която нанасят не е измерима с "ползата" от тяхното "управление". Ръководителят на подчинено структурно звено трябва да бъде припознат от подчинените му служители и да се ползва с авторитет пред тях. В момента за съжаление атестация на същите се прави само от прекия началник от следващо йерархично ниво. Когато пък същият има десетки децентрализирани структури изразяващи се в някой офис или още по-лошо изнесени работни места, то оценката му е твърде субективна тъй като и идея си няма за какво "ръководство" става на въпрос, няма обратна връзка, не посещава същите тези места. Те са като острови, населени с Робинзоновци, които оцеляват кой как може и чакат кораба-майка някой ден да обърка посоката и да спре на този остров. Анонимността на анкетата дава възможност за честно мнение, в противен случай това мнение се преследва особено когато не отговаря на самооценката на ръководителя и то се преследва с всички лостове на властта, завършва най-често с поставяне на най-ниската оценка на изпълнението и с изход от системата - какво

удобство. В това отношение лицемерието е безгранично, защото в крайна сметка администрацията се освобождава от криативни и хора със свободно мислене и поведение. Жал ми е когато гледам цели администрации в редица от оловни войници.

Автор: Мариана Иванова (23.04.2014 10:25)

Кариерното развитие - мисията невъзможна

В структурните подразделения на администрацията, така зовящи се изнесени работни места на същата, служат като донори за кариерното развитие на специалистите в седалището - майка на същата. КАК? Като непрекъснато се изземват бройки започващи със "старши" и "младши". Донорството е и по отношение на получаваното допълнително материално стимулиране. Изнесените работни места нямат никакъв личен достъп до ръководителя на административната структура, тъй като не са въведени задължителни ангажименти за определяне на приеман ден на служителите от същите изнесени места на разстояние стотици километри, най-оптималния вариант на развитие е примиренството на същите. Да не говорим за двойна и тройна подчиненост, която размива отговорностите и в крайна сметка води до НЕВЪЗМОЖНОСТ за решаване на конкретен проблем. Пред който и да го представиш, все е трябвало на следващия. ПЪЛЕН АБСУРД. Никой не проверява до колко длъжностните характеристика са в унисон с Наредбата. В много от случаите те противоречат на основни принципи на ръководство и ейрархическа подчиненост. Нещо повече. Случват се абсурди при които държавни служители при преместване от едно в друго структурно звено без да се променя длъжността им се намаляват работните заплати. НЕЩО което не фигурира в закона за държавния служител. Нещо повече, дори при виновно поведение на служителя се санкционира само ранга, а при невиновно - служителят е санкциониран в заплатата. Коя точно институция ще проверява спазването на законността, за която твърдите че е приоритет? Не е ли време да се налее съдържание в Института по публична администрация чрез превръщането му в Агенция изцяло контролираща реда и законността в държавната администрация включително и по спазване на служебното законодателство.

Автор: Sierra (22.04.2014 14:52)

Допълнителни мерки

Здравейте, много малко дейности за развитие на младите специалисти и студентите, които искат да се реализират в държавната администрация сте предложили в този план.

Според мен администрацията трябва да е много по-активна и да предлага повече възможности за включване на младите в разработването и/или прилагането на различните политики, да имат възможност да работят пряко с експертите в администрацията, които да им оказват помощ в писането по различни теми, например за магистърски или докторски тези. Конкурси по различни актуални теми за студентите също са една добра идея и може да се организират без да е необходим някакъв сериозен ресурс. Въобще повече инициативи за младите хора трябва да има, в които те да вземат участие, да се търси тяхното мнение и да им се помага в прехода от университетската скамейка към реалния трудов пазар.

Администрацията, като един от най-големите работодатели трябва да засили ролята си и да даде пример на всички останали като се фокусира върху проблемите на младите и се отвори много повече към тях. Според мен всички административни структури трябва задължително да имат стажантска програма, това е от изключителна важност за младите, а и за самата администрация. Как да идват повече млади хора да работят в държавната администрация, ако нямат възможност за дойдат на стаж и да видят реално дали им харесва или не?! Държавата трябва да има система, чрез която да приема студенти на стаж, особено тези, за които това е задължително по програма и не могат да се дипломират без да проведат стаж. Също така според мен е задължително да се ползва портала за студентски стажове от всички администрации, за да има публичност и прозрачност на всички стажове в държавната администрация, а не както досега да се ровим по различните сайтове и много младежи да не знаят въобще, че се предлагат такива стажове. Не е редно всяка администрация да си има собствени правила за приемане на стажанти, крайно време е администрацията да име едно и също лице пред обществото и младите и процедурите за кандидатстване за стаж да са ясни, лесни и най-вече еднакви за всички структури. Хубавото на портала за студентски стажове е, че всичко е онлайн и никъде не се носят и преснимат документи, дипломи и т.н., което и на нас младите ни спестява разходи. Мисля, че студентските стажове, които се правят лятото са една страхотна инициатива, но тя е само основата, върху която трябва да се надгражда и да се развива.

Хубаво е да се помисли и за Дни на отворените врати, задължително да го правят всички административни структури, например по заявка от висше училище или студенти. Да има възможност студентите да посещават структурите свободно в тези дни и да се запознаят с дейността им и да получат представа за възможностите за стаж в тях, подкрепа и работа с младите хора. Посоката ви е правилна, но според мен трябва малко по-подробно да разпишете дейностите. Надявам се да възприемете някой от идеите, които ви предлагам, защото това са малки стъпки, които ще доведат до голям ефект и най-вече до реални резултати, а ползите ще са и за младите и за администрацията.

Автор: Мариана Иванова (16.04.2014 15:10)

Подобряване на процеса по планиране на потребностите от специалисти в администрацията

Планирането трябва да бъде предшествано от анализ. Анализът може да звучи зловещо. Така например в голямо структурно звено на администрация с контролни функции в близките 10 години ще се пенсионира 80% от контролния състав. От къде ще се вземат 80% обучени кадри, при положение , че за ефективно упражняване на подобна професия е необходим специализиран опит в същата администрация минимум 5 години? Какво се получава - пълна липса на заинтересованост от възрастовия състав, всяка бройка на пенсиониран служител се превръща в бройка на обща администрация. Така към изхода пътуват много специалисти, заети с контролното производство, на входа на системата няма никой, а тези по средата на редицата са ориентирани към изхода от системата. За каква приемственост може да става на въпрос? Просто се къса нишката. Намаляването на числения състав на служителите от чисто специализираната

дейност за сметка на увеличаването на общата администрация /която за да оправдае съществуването им непрекъснато разчленява дирекциите на дирекции между които се губи връзката/ в крайна сметка води до повишаване натовареността точно на специализираната администрация до размери, които вече са фактор за качеството на извършваната от тях услуга.

Друг много важен момент е, че администрацията не е заявила нито една професия в списъка на професиите, не е заявила претенцията си към обучението на специалностите, които ще употребява за изпълнение на функциите си, нито към набора от крайни умения и компетентности, даващи тези специалности и по такъв начин да има един сравнително еднакъв базис за награждане и прилагане на стандарти. Кадрите, обучени в различните институти се различават по степента на притежаваните компетентности и това е отговорност на държавата и липсата на всякаква претенция към обучаващите ги институции, които наливат различен обем в учебното съдържание. Липсата на практически занятие е направо стряскащо. Завършващи Счетоводна отчетност не са виждали първични счетоводни документи?!? С каква пригодност да започне работа и кой служител от кариерата да му осигури "приемственост" за неща, които в професията са равностойни на познаване на азбуката.

Автор: Мариана Иванова (16.04.2014 14:28)

Технологична система за анализиране на жалби

Считам за много правилно водещата институция да е МВР, тъй като тази система се нуждае най-много от подобно нововъведение. В момента получаването на информация по даден сигнал е изключително затруднено, защото единственият критерий за търсене на сигнал е ЕГН на подателя или извършителя, неща, които трета страна или желаещ да даде сведения без призоваване няма как да знае. Скоро ми се случи да искам информация за произшествие, което стана пред недвижимия ми имот ,без да съм участник в него. Сигналът е подаден от очевидци. Оказа се, че това е почти невъзможно, защото не знаех ЕГН-то на участниците в това произшествие и ЕГН-то на подалия сигнала. Все пак това са лични данни, защитени от закон. Необходимо е информацията , която се регистрира в подобен регистър да дава възможност за генериране на оптимален брой справки - т.е. класификация на сигналите - за вид сигнал, генериране на справка по различен признак - по класифициран признак на нарушението от сигнала, по място на извършване, по час на извършване, по извършител, по жалбоподател, по дата на подаване на сигнала/жалбата; по начина на подаване - от конкретно лице или чрез тел. 123, по длъжностни лица и предприятиите от тях действия. Така например ако е ПТП базата данни да дава възможност за най-чести нарушения, за възрастта и шофьорския стаж на извършителите, за местата с най-голям брой ПТП и предприемане на мерки за обезопасяване или сигнализиране по други по ефективни начини или строителни решения, промяна на организацията на движение по пътищата и пр. Чрез обединяване на информацията от различните подразделения на МВР ще има възможност да се идентифицират териториите с най-голям брой сигнали и/или жалби по техния признак , и да се работи и по превенцията на конкретните нарушения. Ще има възможност да се правят изводи за натовареността на подразделенията и на всеки един служител и пренасочване на

служители към такива с регистрирани голям брой жалби. Ще може да се изгражда масовия профил на нарушителите съобразно профила на сигнала и предприемане на мерки от страна и на други държавни органи по оздравяване на средата. Ще може да се отчита и коефициента на полезно действие от предприетите действия от органите на реда. Не е зле да бъдат анкетирани гражданите подали сигнал или жалба относно компетентността на служителите, които работят по тях. Анкетата може да е унифицирана и да се подава онлайн, да съдържа малко на брой, но ориентирани към ефективността на работата на служителите въпроси, като при достигане критично ниво на индикатори за неефективност да се задействат съответните инспекторати-...Всички жалби и сигнали извън МВР трябва да взимат онлайн номер от общ регистър, където също съобразно определени индикатори да се следи работата на същите администрации. Подала съм сигнал до ТД Големи данъкоплатци и осигурители през 2012 г. В лято 2014 нямам отговор. Това няма да се случи, ако в общия регистър същите трябва да отразят датата на отговор, защото в противен случай, системата ще регистрира неизпълнение с работата по сигналите и жалбите и ще задейства съответния инспекторат. Служителите и ръководителите на съответните административни структури трябва да носят не само административна отговорност /която в момента никой не я упражнява/, но и дисциплинарна такава за неизпълнение на задължение, произтичащо от закон.

История

Начало на обществената консултация - 15.04.2014

Приключване на консултацията - 29.04.2014

Справка за получените предложения

Справка или съобщение.

Окончателен акт на Министерския съвет
