

**КОМЕНТАРИ КЪМ ОБЩЕСТВЕНА КОНСУЛТАЦИЯ ПРОЕКТ НА НАРЕДБА ЗА
УСЛОВИЯТА И РЕДА ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ПСИХОЛОГИЧНАТА
ПРИГОДНОСТ НА ДЪРЖАВНИТЕ СЛУЖИТЕЛИ В МИНИСТЕРСТВОТО НА
ВЪТРЕШНИТЕ РАБОТИ**

Коментар	Автор	Дата
Примери за проблеми в проекта и проблемни примери в личния съставС оглед всичко това предлагаме сериозна преработка и задължително добавяне на адекватна процедурна възможност не само за защита на редовите служители при определяне на тяхната психологическа пригодност, но и възможност те самите да могат да инициират такава процедура спрямо свои началници.	Васил Ставрев	16.02.2021

Примери за проблеми в проекта и проблемни примери в личния състав Четвърти пример: Проведени бяха дисциплинарни производства по чл.207 от ЗМВР, които приключиха със справки от ДРО с отрицателно становище за налагане на дисциплинарни уволнения. В един момент недопустимо (и според мнението на съда по-късно) се намеси директорът на ДЧР Лилия Бочева и натрапи на министъра свои "правни" становища как ДРО не били прави и трябвало служителите да бъдат уволнени. Министърът лековерно подписа заповедите. Последва съдебна отмяна и още съдебни разноси в тежест на МВР, които не ни е известно да са удържани от заплатата на г-жа Бочева. Каква психологична устойчивост можем да очакваме от един редови служител и каква защита срещу незаконосъобразни изблици на ръководни служители му предлага проектонаредбата, когато във всеки един момент служител със спомагателни функции, каквито са например тези от ДЧР, може да си позволи да се намесва в правни въпроси !? Последен пример: В последните две години срещу МВР бяха заведени над десет хиляди дела с претенция за преизчисляване на нощния труд, което ръководството категорично отказва да направи за държавните служители в министерството. И се стига до абсурдната ситуация на южната "зелена" граница да дежурят съвместни екипи от лица по трудово правоотношение и полицейски служители. Един и същи екип, едно и също работно време, една и съща дейност. На ЛРТП му правят преизчисляването, на граничния полицай - не. Какво очаквате да е отношението на граничния полицай към ръководството и службата като цяло при така формираното отношение на ръководството към хората "на терен" и каква защита предлага проектонаредбата?	Васил Ставрев	16.02.2021
---	--------------------------	-------------------

Примери за проблеми в проекта и проблемни примери в личния състав Втори пример: Началникът на сектор "ИП" при ОД-МВР-Варна налага на свой подчинен едновременно четири наказания "писмено предупреждение" за твърдяни около дузина дисциплинарни нарушения на последния. Това грубо противоречи на ЗМВР и понятието "системност", при което компетентен в конкретния казус е само и единствено министърът, а са налице и други нарушения в процедурата и доказването на нарушенията. В резултат съдът отмени и четирите наказания с ясно посочване на съществени закононарушения от страна на началника и присъди няколко хиляди лева разноски в тежест на МВР. Последва сигнал до министъра срещу въпросния началник, включително за грубо превишаване на правомощия, на което административният секретар на МВР отговори недопустимо лаконично, че съдебно признатите с влезли в сила решения закононарушения от страна на началника не били основание за търсене на отговорност от последния. А кое тогава е основание и защо за едни някакъв коментар в социалните мрежи веднага води до дисциплинарно производство, а при други дори множество съдебни решения се заматат под масата ? И в светлината на проектонаредбата - как подобни ситуации влияят върху психологичната пригодност на редовите служители и какви защити са предвидени за тях? Трети пример: Началникът на РУ - Средец през 2019г. налага наказание на свой пряк подчинен за неизпълнение на задължения по контрол, когато в конкретните моменти на разположение за контрол е бил именно самият началник на районното. Съдът не просто отмени наказанието, а го обяви за нищожно и присъди разноски в тежест на МВР. Това означава, че началникът не е имал материалната компетентност да издаде въпросната заповед, а това си е превишаване на правомощия отвсякъде ! Последва ново наказание през 2020г. от същия началник на друг негов подчинен за неадекватно боравене с преносима станция за отдалечен достъп, за работа с която обаче служителят изобщо не е бил надлежно обучен. Последва и нова съдебна отмяна и нови съдебни разноски в тежест за МВР. Къде е възможността за защита срещу подобен некомпетентен началник, който си позволява дори да превиши правомощията си и това срина	Васил Ставрев	16.02.2021
---	--------------------------	-------------------

Примери за проблеми в проекта и проблемни примери в личния състав Очевидно редовите служители нямат никакви права за защита по тази проектонаредба срещу проблемни ръководители, докато в същото време всеки ръководител на структура има правото сам да преценява дали и срещу кого да инициира предвидената процедура, която е формулирана с твърде неясни и неоправдани критерии. Ето няколко примера за началнически своеволия и началници, за които ръководството на МВР си затваря очите, в резултат на което мотивацията на служителите е силно и безвъзвратно срината. Фактите за тези началници са от съдебни дела и са станали достояние на обществеността. Първи пример: Началникът на ГПУ - Генерал Тошево според официална кадрова справка е с множество наложени дисциплинарни наказания с мотиви: - 1996г. - слаб контрол над подчинени - 1998г. - небрежност в служебната дейност - 2008г. - неизвършване на регулярни проверки - 2017г. - изпълнение на служебни задължения - 2018г. - изпълнение на служебни задължения Същият този началник наложи на свои редови служители отменени по-късно от съда дисциплинарни наказания, защото не били извършили всички необходими действия при проверка на ГКПП-Кардам. Само че пак същият този началник пропусна съществения момент, че нито служителите са били достатъчно на брой, нито директорът на РДГП-Русе е бил изпълнил задължението си по чл.41 от Инструкция 81213-813/2015г. да издаде заповед, която служителите да следват при изпълнение на задълженията си на ГКПП-Кардам. В резултат някои от тези служители се преместиха от това ГПУ в друго. Каква защита за редовите служители срещу началници предлага настоящата проектонаредба за такива ситуации на явно тенденциозно отношение и липса на управленски потенциал?	Васил Ставрев	16.02.2021
--	--------------------------	-------------------

Примери за проблеми в проекта и проблемни примери в личния състав Налице са и предвидени индикатори, които повдигат голяма въпросителна относно техния замисъл и евентуална реализация, като например: - " перманентно повишено и еуфорично настроение, независимо от обстоятелствата" (не може ли просто да съм оптимист, да си харесвам живота и да не си развалям настроението независимо какви глупости е измислил за пореден път началникът ми) - " непрекъснато мрачно настроение, потиснатост, отпадналост" (не става ясно колко време е позволено и нормално да е мрачен и потиснат служител и за колко време трябва да прави пауза и да имитира повишено и еуфорично настроение) - "получена информация, за системни залагания на хазартни игри, водещи до пристрастяване и бързо натрупване на финансови задължения (дългове)" (по Конституция служителите май все още имат право на личен живот, включително на поемане на дългове) - " чести взимания пари на заем от близки, колеги и забавяне и/или забравяне на връщането им" (сега МВР ще става колектор и ще съдейства за събиране на задължения ли) - " получена информация от банки и други финансови институции, че служител с кредити от тях, системно забавя погасяването им" (не, честно - ще събираме просрочени задължения чрез комисия за психологичен реподбор ли)	Васил Ставрев	16.02.2021
---	--------------------------	-------------------

Примери за проблеми в проекта и проблемни примери в личния състав За съжаление, практиката изобилства от примери за началници, които са неадекватни и некомпетентни, което е било доказано включително по съдебен ред и е станало достояние на лица извън МВР, доколкото съдебните решения са публични и всеки може да ги прочете, но висшето ръководство на МВР упорито си затваря очите дори и след изрични подкрепени с доказателства сигнали, като много от тези началници и до момента заемат същите длъжности. Грубо некомпетентното и тенденциозно поведение на такива началници съвсем естествено води до проблеми в работната среда, липса на изискуемите резултати, силна демотивация на личния състав и дори до премествания в други звена или структури, което от своя страна предполага повишена натовареност на останалите служители поради т.нар. недокомплект на личния състав. Това от своя страна съвсем естествено и дори бихме казали задължително ще доведе до описаните в Приложение 1 индикатори от типа на: - "лесна уморяемост" (например от наложителния извънреден труд), "затруднения в концентрацията на вниманието, забавено мислене, промени в паметовите възможности" (например поради преумора от извънредния труд, а понякога и възлагане изпълнението на задълженията на две длъжности) - "поява на склонност към самоизолиране" (например за да потърсиш сили в себе си да преодолееш поредното неетично поведение от страна на началника към теб) - "импулсивни, необмислени действия или решения, застрашаващи сериозно здравето или живота на граждани, колеги или на самия служител" (когато например си сам на ГКПП и възникне опасна ситуация, решение за която трябва да намериш буквално за секунди) - "избухливост и гневност, които са несъответни на ситуацията" (но пък са в резултат на натрупването на некомпетентни и вредни разпореждания на некадърния ти началник, а количествените натрупвания водят до качествени изменения) - "непрекъснато мрачно настроение, потиснатост, отпадналост" (защото например не виждаш кога ще се реши кадровият проблем и няма да сте само двама разследващи полицаи за цяло районно управление в Руен с около 400-500 % натовареност всеки по официални данни, че и уволняват единия за	Васил Ставрев	16.02.2021
---	--------------------------	-------------------

Примери за проблеми в проекта и проблемни примери в личния състав Още в чл.7, ал.1 от проекта се регламентира, че " Процедурата се инициира със заявка от страна на ръководителя на структура по чл. 37 от Закона за Министерството на вътрешните работи (ЗМВР), чийто служител е с прояви на рисково и/или дезадаптивно поведение, а по отношение на държавните служители, ръководители на структури по чл. 37 от ЗМВР, главния секретар и заместник главния секретар – от министъра на вътрешните работи или определено от него длъжностно лице.". Следователно процедурата може да започне по инициатива на ръководител на структура по чл.37 от ЗМВР или по-високопоставен ръководител, но не и по нициатива на редови служител или ръководен такъв на по-ниска длъжност. Никъде няма предвидена процедура за сигнал от редови служител до компетентен ръководител за откриване на такава процедура, независимо срещу кого. Никъде няма задължение на ръководител на структура по чл.37 от ЗМВР или по-високопоставен ръководител да открият такава процедура, особено ако не желаят да изпълнят правомощията си по чл.7, ал.4 от проектонаредбата. Създава се натрапчиво впечатление, че тази наредба ще бъде употребена като инструмент за началническа репресия над редовите служители. Ето как всъщност липсва теоретично изискуемият " общ, обективно действащ мащаб за поведение за всички правни субекти".	Васил Ставрев	16.02.2021
--	--------------------------	-------------------

Примери за проблеми в проекта и проблемни примери в личния състав Нормотворчеството е сериозна и отговорна дейност, за която са необходими дълбоки теоретически познания и събиране на голям обем от емпирични данни, доколкото изменението на правото винаги е функция на изменението на обществените отношения. Ето защо следва да се съблюдават редица принципни правила в този процес. Чудесен задълбочен теоретичен анализ в подкрепа на позицията ни може да бъде намерен в монографията "История и теория на правото" от Цеко Торбов. Предвид характера и нивото на настоящата процедура обаче ще си позволим да цитираме "Обща теория на правото" от Димитър Радев, в която същата проблематика е представена в силно опростен вид за целите на запознаването с нея на проходящите в юриспруденцията първокурсници. В тази монография четем следното: "Белезите, които обикновено се посочват като черти на цялото право, са по-скоро качества на позитивното право. Към тях спадат: институционалност, нормативност, абстрактност и регулативност. С тези качества обективното право получава възможността да наложи първоначалните идеи и ценности в социалната среда и да наложи общ, обективно действащ мащаб за поведение за всички правни субекти. ... Качеството абстрактност разкрива общия характер на правото, това, че то не урежда само един-единствен случай, а че служи като еталон за безброй казуси, които могат да възникнат. По този начин се постигат трайност, стабилност и обобщеност на обществените отношения. Качеството регулативност посочва способността на правото да налага даден тип поведение на правните субекти, което те са длъжни да спазват." За съжаление предложеният за обсъждане проект е далеч от цитираната теория.	Васил Ставрев	16.02.2021
---	--------------------------	-------------------

Примери за проблеми в проекта и проблемни примери в личния съставДори при бегъл прочит на проекта на наредбата за психологичната пригодност на служителите в МВР се натрапват съществени проблеми и въпроси, на които не се дава отговор. Това е и поредният проект на подзаконов нормативен акт от подобно естество, при чието изготвяне категорично не е направен необходимият анализ на досегашната практика, за да не бъдат отново допускани същите нормативни пороци, водещи до противоречия и невъзможност за реалното му прилагане, в резултат на което се стига до грубо нарушаване на правата на почти всички служители в тази институция. Предлагаме сериозно преразглеждане на проекта.	Васил Ставрев	16.02.2021
---	--------------------------	-------------------