

ВАРНЕНСКИ СВОБОДЕН УНИВЕРСИТЕТ „ЧЕРНОРИЗЕЦ ХРАБЪР“

ВСУ "Черноризец Храбър"
Факултет "Международна
икономика и администрация"
Изх. № 97/04.05. 2022

ДО и.ф.ДИРЕКТОР
НА ДИРЕКЦИЯ
„МОДЕРНИЗАЦИЯ НА
АДМИНИСТРАЦИЯТА“
Г-Н АЛЕКО ДЖИЛДЖОВ

СТАНОВИЩЕ

от доц. д-р Иванка Банкова,
ръководител на Катедра „Администрация, управление и политически
науки“

Относно: Писмо № 02.11-28/18.04.2022 г.

УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН ДЖИЛДЖОВ,

По повод инициираната от Дирекция „Модернизация на администрацията“ към Министерския съвет на Република България предварителна обществена консултация във връзка с предстоящи промени в Закона за държавния служител изразявам съпричастността на академичната колегия към въпросите, свързани с бъдещата нормативна уредба на държавната служба. Възползваме се от възможността да поставим на обсъждане идентифицирани от нас проблеми, както и предложения за тяхното решаване, които са систематизирани по-долу.

1. Предложение за законово регламентиране на централизиран етап на конкурса за държавни служители	
Разпоредба в ЗДС	Предложението се отнася до разпоредбите на чл. 10. ЗДС, визиращи реда и условията за провеждане на задължителния конкурс за заемане на държавна служба. Въвеждането на централизиран етап на конкурса ще сведе до минимум субективния момент при назначенията и преназначаването на държавни служители, като се осигури прозрачност. Налице е необходимост от преустановяване на назначения в администрацията на неподготвени, некомпетентни хора, което често е причина за недобрата репутация на служителите в държавната администрация.
Описание на проблема	С отмяната през 2019 г. на централизирания етап на конкурса за държавни служители (ДВ, бр. 100 от 2019 г., в сила от 20.12.2019 г.) на практика се обнародва консенсуса сред политическите сили за това да не се допуска входа на държавната администрация да зависи единствено и само от качествата на кандидатите за конкурсната длъжност. Съмненията в критериите за качествен подбор на администрацията са сред основните генератори на проблемите, довели до системното през годините понижаване на общественото доверие в държавната служба.
Засегнати от промените страни и структури	Предприемането на законодателни промени, свързани с утвърждаване на централизирания етап на конкурсната процедура за подбор в държавната администрация би засегнало всички страни и обществени структури, имащи отношение към държавната служба, а именно: гражданите, бизнеса, държавното управление и държавните служители. Адекватното регламентиране и прилагане на централизирания подбор би поставило процеса на назначаване и преназначаване в държавна служба на една надеждна, обективна и стандартизирана платформа. По подобен начин биха се предоставили повече обществени гаранции за назначението на служители, притежаващи необходимите компетентности за работа в администрацията, както и възможности за ограничаване за нерегламентирани влияния при назначаването на държавна служба. Добро държавно управление може да се осъществява само от знаещи и можещи служители, с доказани компетентности и професионален интегритет, отнасящи се с доверие към процедурите за подбор и назначение в държавната администрация.
Цел на промяната	Като основна цел на промяната би могло да се възприеме постигането на подобрен и прозрачен подбор на държавни служители чрез конкурсна процедура, изградена на принципа на конкуренция въз основа на професионалните и деловите качества на кандидатите за държавни служители.
Потенциални положителни и отрицателни въздействия от въвеждането на промяната	<p>Като потенциални положителни и отрицателни въздействия от въвеждането на промяната биха могли да се посочат:</p> <ul style="list-style-type: none"> – утвърждаване на конкурентното начало и осигуряване на прозрачност на назначенията; – обективното провеждане на конкурси и развитие на кариерата на държавните служители в съответствие с реалните знания, умения и принос за резултатите от дейността на администрацията; – неутрална и непредубедена оценка на качествата и познанията на кандидатите за държавна работа; – повишаване на нивото на общите компетентности, необходими за работа в държавната администрация;

	<ul style="list-style-type: none"> – постигане на професионално и експертно управление, което да отговаря адекватно на очакванията и потребностите на гражданите и бизнеса; – затваряне на "вратичките" за входа в държавната администрация, които толерират заобикаляне на правилата за подбор; – липса на политическа воля и съпротива срещу осъществяване на реформата; – липса на гъвкавост при подбора и допълнително бюрократизиране на процесите за централизиран избор на кадри за държавната администрация и др.
2. Предложение за възстановяване дейността на Държавната административна комисия	
Разпоредба в ЗДС	Предложението се отнася до Глава десета на ЗДС, визираща контрола по спазването на законодателството, свързано с изпълнението на държавната служба. Възстановяването на дейността на Държавната административна комисия може да се адресира към осъществяването на цялостния контрол във връзка със законодателството, регламентиращо държавната служба. Също така, нейни контролни отговорности могат да се насочат към провеждането на централизираните конкурси за заемане на длъжности от държавни служители, т.е. подобна промяна би имала отношение и към предложенията за промяна на разпоредбите на чл. 10. ЗДС (коментирани по-горе).
Описание на проблема	В съответствие с осъзнатите потребности от непрекъснато модернизиране и реформиране на българската администрация, за да може тя да отговори адекватно на очакванията и потребностите на гражданите и бизнеса, би следвало да се предприемат и съответни стъпки за повишаване на доверието в института на държавната служба. На възстановяването на Държавната административна комисия би могло да се погледне, от една страна, като възможност за подобряване на подбора на по-професионално подготвени и мотивирани служители, които ще могат да разчитат на ускорени и облекчени конкурсни процедури за назначаване, базирани на единни правила, осигуряващи безпристрастност, равнопоставеност и реална конкуренция между кандидатите. От друга страна, функционирането на подобна комисия би следвало да се възприема и като гаранция за по-ефективно взаимодействие между висшите държавни служители и политическото ръководство, което би спомогнало за по-координирано разработване и провеждане на приоритетните политики, за гарантиране на необходимата стабилност и приемственост в работата, в съответствие с най-добрите международни практики, както и за ограничаване на случаите за назначаване на служители без конкурс.
Засегнати от промените страни и структури	Възстановяването на централизирания държавен орган с компетенциите на Държавната административна комисия би подсилило обществените гаранции при функционирането и взаимодействието на всички структури, имащи отношение към държавната служба, а именно: гражданите, бизнеса, държавното управление и държавните служители. Законосъобразното провеждане на конкурсите за държавни служители и цялостния контрол за спазване на статута на държавния служител са предпоставки за добро държавно управление и ефективна администрация, отворени към хората и отговорни за удовлетворяването на обществените цели.

Цел на промяната	Възстановяване на дейността на Държавната административна комисия по аналогия с Висшия съдебен съвет, в чиято компетентност е кадровото развитие на висшите административни служители в центъра и по места.
Потенциални положителни и отрицателни въздействия от въвеждането на промяната	<p>Като потенциални положителни и отрицателни въздействия от въвеждането на промяната биха могли да се посочат:</p> <ul style="list-style-type: none"> – осъществяване на цялостен и ефективен контрол за спазване статута на държавния служител и за изпълнение на неговите задължения; – законосъобразно провеждане на конкурсите за заемане на длъжности от държавни служители; – оказване на методическа подкрепа за провеждането на конкурсите за държавни служители; – разглеждане на възраженията на недопуснатите кандидати при открита конкурсна процедура по Закона за държавния служител; – изготвяне на специализирани анализи на практиката по прилагането на нормативите, свързани със статута на държавния служител; – рискове от дублиране на функции и правомощия с други административни звена (Дирекция "Държавна администрация" в администрацията на Министерския съвет, ИПА и др.).

С уважение:

(доц. д-р Иванка Банкова)