



Стратегия за развитие на държавната администрация (2014 - 2020 г.)

[линк към консултацията](#)

Информация

Откриване / Приключване: 15.01.2014 г. - 29.01.2014 г. Неактивна

Номер на консултация: #1093-K

Област на политика: Архив - Държавна администрация

Тип консултация: ---

Вносител: Министерски съвет и неговата администрация

Тип вносител: Национално

Проектът на Стратегия за развитие на държавната администрация има за цел да адресира основните проблеми в доброто управление и модернизирването на администрацията. В стратегията са определени четири стратегически цели: - Ефективно управление и върховенство на закона; - Партньорско управление с гражданите и бизнеса; - Открито и отговорно управление; - Професионално и експертно управление.

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://www.strategy.bg/bg/advisory-boards/203/view>

Документи

Пакет основни документи:

[Стратегия за развитие на държавната администрация \(2014 - 2020 г.\) - вер. 1.0 | 15.01.2014](#)

[СТАНОВИЩЕ НА ЦЕНТЪРА ЗА ОЦЕНКА НА ВЪЗДЕЙСТВИЕТО НА ЗАКОНОДАТЕЛСТВОТО - вер. 1.0 | 30.01.2014](#)

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

Консултационен документ:

Справка становища:

[Справка за получените предложения/съобщение - вер. 3.0 | 16.01.2025](#)

Коментари

[Коментари \(pdf\)](#)

[Коментари \(csv\)](#)

Автор: Тони Димов (29.01.2014 20:44)

СТАНОВИЩЕ НА ЦЕНТЪРА ЗА ОЦЕНКА НА ВЪЗДЕЙСТВИЕТО НА ЗАКОНОДАТЕЛСТВОТО
I. Към Р

Автор: Sierra (26.01.2014 13:44)

По-голяма прозрачност на дейността на администрацията
Стратегията е смислена, но да видим какво ще стане с изпълнението ѝ. Важно е да има по-голяма прозрачност и е крайно време да можем да използваме информацията, която администрацията събира с нашите пари.

Автор: Иван Бисеров (25.01.2014 20:27)

Кърти мивки

Това направо кърти мивки:

"общност, включваща над 500 милиона души и произвеждаща съвкупно най-големия брутен вътрешен продукт в света, живееща на континент без граници, в който хората могат да се придвижват свободно, да работят, да се сдружават, да ползват общите културни ценности и достижения, да учат, да изобретяват. Заедно те могат да се радват на дълготраен мир, на най-високата степен на сигурност, на най-високата мярка на социална защита и на жизнен стандарт, които човечеството в своята история е постигнало."

Този текст е преведен от датски. Ако представлява интерес мога да пратя целия документ да го преведете и него.

Автор: Ivan Ivanov (24.01.2014 18:41)

Помислете и за служителите по ПМС 66/1996 г.

Хубаво сте написали стратегия ... ама в нея няма и дума за служителите по ПМС 66/1996 г. ... на нас ни писна да работим наравно /в повечето случаи/ и повече от щатните служители и да изпълняват задачи възложени на служители въз основа на Длъжностна Характеристика за щатен служител и да получаваме МРЗ /Минимална Работна Заплата/ за страната!!! Не може в 21-ви век да има служители в Държавната Администрация на минимална заплата!!! Вкарайте всички служители по това ПМС в щатните разписания на администрациите и им дайте подобаваща за длъжността, образованието и опита заплата и след това го закрийте постановлението и веднъж за винаги да се приключи с това РОБСТВО в Държавната Администрация на Република България!!!! Също така е крайно време ведомствените архиви да се дигитализират и да могат да се ползват от всички институции, а не да се прехвърлят копия на хартиен носител, а оригиналът накрая да не може да се ползва, защото се е изтрил от ползване и от времето, а по закон трябва да се съхранява ПОЖИЗНЕНО! Как да стане това с документ който е съставен преди 25 год. и не се чете, как да се направи ЧЕТЛИВО копие което от администрация А да стигне до администрация Б и администрация Б да не го върне защото не се четял и трябвало да се направи ново ПО-ЧЕТЛИВО копие??

Автор: Мариана Иванова (23.01.2014 11:14)

върховенството на закона

Стратегията приема, че трябва да се работи за прилагане на върховенството на закона по отношение на изпълняваните функции от страна на администрацията. Никъде не видях, стратегията да сочи как ще се следи за спазването на закона спрямо огромната категория на държавните служители, които на практика работят в нея и където има значителни разминавания със закона. Т.е. приема се, че по отношение прилагането на законодателството спрямо работещите в държавната администрация служители всичко е наред. Ала не е така. И тук са най-големите изкривявания, породени от липсата на какъвто и да е било контрол, особено след закриване на Министерство на държавната администрация, където има времева дупка до възлагане на този контрол на Инспекция по труда, която не го желае и го отхвърля. Напълно вярно е написаното от проф. Колева. Системата за оценка не

допуска контрол по отношение на спазването на процедурата по оценяване, доколкото го позволява то е контрол на йерархически зависими служители, а съдебен контрол може да се осъществи само в случаите на освобождаване поради получена най-ниска оценка на изпълнението. Не само това. Липсва всякакъв контрол върху правилното прилагане на Наредбата за оценяване. По такъв начин водещи администрации в пълно нарушение на същата с вътрешни указания променят оценяващите и контролиращи ръководители създавайки свои схеми в нарушение на категориите „ръководител“ и „служител“. Липсата на тотален контрол върху прилагането на законодателството /след закриване на министерство на държавната администрация/ и липсата на опитност и желание от страна на Главна инспекция по труда да проверява съблюдаването на законите с оглед защита на правата на държавните служители. Например съществуваща практика е да се намалява основната заплата на държавните служители, когато те се преназначават от един в друг отдел, без да се променя длъжността им в пълно нарушение на принципа за стабилитет на държавната служба. Нещо повече - няма нито един текст от Закона за държавния служител, който да позволява намаляване на възнаграждението на държавния служител, дори при неговото ВИНОВНО поведение и реализирана дисциплинарна отговорност /дори тогава санкцията е върху ранга/, а при съвместно изпълнение на задълженията му, служители биват "наказвани" с намаляване на възнаграждението, само защото се е наложило един отдел да се раздели на два по-малки. Като имаме предвид колко често се случват промени в структурата, можем да си представим числото на засегнатите служители. Друг голям проблем е ползването на несъществуващи в класификатора длъжности, за да се оправдаят някакви бизнес процеси, като изцяло се пренебрегва нормативната база. ДЕЦЕНТРАЛИЗАЦИЯТА на практика означава, че ръководителят ти се намира на 100 или повече км. разстояние, най-често дори няма визуална представа как изглеждаш, само знае името ти, но е страшно "обективен" да те оценява. Няма заключителни срещи, няма нищо. Просто лист, получен по електронна поща, който си длъжен да подпишеш без коментар. Децентрализация от този тип е направо диващина. Децентрализацията създава твърде много филтри пред назоваване на проблемите толкова, че често те изобщо не достигат до ръководството или са така напудрени и изкривени, че няма и намек за истинския проблем или служителят, дръзнал да ги постави се прилага тактиката „Разпни го“. За това също така много допринасят ръководителите на административните структури, които нямат приеман ден за служители от децентрализираните структури, приеман ден с място на провеждане в същите тези структури, защото за приеман ден на 100 км. Разстояние от мястото на работа служителят трябва да ползва личен отпуск и лични средства, за да постави и търси решение от едно по-високо равнище. Не се провеждат общи срещи със служители от децентрализирани структури, по тази причина те не познават ръководството си. Голям е проблемът при избора на населените места за позициониране на централизираната и децентрализираните структури, като дори не се отчитат географските разстояния между тях, липсата на транспортни връзки. Много често позиционирането на децентрализираните структури не се съгласува с възприетото европейското деление на 5 района, и на практика една териториална структура има децентрализирани свои звена на територията на общини от различни райони, което затруднява контрола от страна на областните управители и е на принципа, което лоби е по-силно. Факт е, че децентрализацията, разбирана само като началници на едно място и мноооооого подчинени на друго място /на които често се вменяват и

ръководни функции, с длъжностни характеристики , или устни заповеди и по този начин, /, децентрализацията води до по-големи разходи на администрацията заради пътуване на служителите, по-големи пощенски разходи, поради обстоятелството, че специални закони определят компетентността по издаваните актове на специализирани администрации и изготвянето на същите актове става в децентрализираната структура, а подписването в седалището на структурата, на която е подчинена. Когато се гледа финансовият ефект от децентрализацията трябва да се обхванат всички параграфи - командировки, пощенски разходи, ФРЗ, а не само реализираната икономия по един единствен параграф - ФРЗ. Дълбоко се съмнявам някой да си е направил труда от подобен анализ, преди и след децентрализацията в период от 1, 2 и повече години. Държавата проверява администрациите само по линия на сметната палата, но никой не проверява до колко разходите за ЗАКОНОСЪОБРАЗНИ и ЦЕЛЕСЪОБРАЗНИ, поради липса на финансова инспекция в същата администрация. Така например има администрации, които не са проверявани от 10-15 години и където във ведомостите ще се срещнат чудатости като обслужване на кредити на служителите, без необходимото начисление на заплата, така наречените „червени заплати“, с което на практика бюджета спонсорира банките, заплащане на отпуск за членство в синдикат, без да има подобно основание в Закона за държавния служител, само на база сключено споразумение между синдиката и органа по назначаване, липса на интерес за търсене на здравни осигуровки от държавни служители, които ползват неплатен отпуск над нормативно определения и които са изцяло за тяхна сметка. Абсолютно никой не проверява до колко се спазват ограничителните режими в специализираните администрации. Част от служителите провеждат консултации на бизнес партньори и стопански субекти под формата на „обучение“, извън изискването за преподаване във висше учебно заведение. Честа практика е подготовката да се случва в работното им време. Какво качество на услугата на администрациите може да се търси, когато липсват Устройствени правилници /най-вече за структури, създадени със специални закони/, където да са разписани изискванията към бъдещите кандидати?! По тази причина в администрацията попадат служители, чието образование не покрива набора от компетенции за изпълняване на дадената длъжност. От друга страна липсват професии, ползвани от държавната администрация, които да са в регулирания списък на професиите, за които да има изработени единни стандарти за всички ВУЗ . Липсата на устройствени правилници също така е голяма пречка пред дефинирането на функционалностите на структурните звена и удобен повод за непрекъснати структурни промени, което създава несигурност в работата на държавните служители. Дошло е времето и в държавната администрация да се прилага върховенството на закона не само по отношение на клиентите на администрациите, но и на работещите вътре в тях.

Автор: dimitar (18.01.2014 07:35)

"справедливи закони"

Ивееята на за изготвяне на стратегия е навременна и необходима.

Разглежданийки набързо текста на стр. 5 попадама на следното чудо " справедливи закони" Даже не мога да го коментирам!!!

Автор: проф. Колева (17.01.2014 23:38)

стратегия за администрацията
Здравейте,

Напълно съм съгласна с предходния коментар относно "Въведението". Смятам обаче, че има други много по-съществени пропуски, на които трябва да се обърне внимание. На първо място никъде не се споменава за проблема с липсващото разделение между политическото ръководство и администрацията, което е един от най-съществените недостатъци на българската система. Този принцип трябва да залегне твърдо, като не се допуска външна намеса в дейността на държавните служители. Ако човек дори не може да идентифицира и назове точно и ясно съществуващите проблеми, то как тогава може да очаква да ги реши?! Второ - необходимо е спешно да се разгледа въпросът със системата за възнаграждение и оценка на служителите. Предприетите реформи през последните години доведоха единствено до задълбочаване на проблема, поради което в момента в администрацията има нефункционираща на практика система за оценка, която се прилага безконтролно от ръководителите, както и заплащане, което по никакъв начин не отразява приноса на отделните служители. Вместо да бъдат премахнати, парите за години стаж бяха включени към заплатата на служителите, което бетонира съществуващото статукво. Всичко това е в изгода за по-мързеливите, дългогодишни служители, които без да спомагат с нищо за работата, получават значително повече пари от останалите. Администрацията продължава да стимулира посредствеността. Ставала съм свидетел как това откровено демотивира кадрните хора и те или напускат или просто се "адаптират". И последно по темата с децентрализацията - очевидно отново няма да се прави нищо.

Автор: Juvelona (17.01.2014 17:44)

Мисли позитивно, действай позитивно!

Като цяло е един сравнително завършен документ с ясно поставени цели, макар на места да липсва необходимата доза конкретика. Това, което не ми харесва, е негативизмът и песимизмът, който излъчва стратегията. Тези отрицателни черти, характерни за българската народопсихология по принцип, водят дотам, че във въведението България се обрисова с "влошена финансово-икономическа обстановка, бедност, нарастващо обществено недоволство" и пр. Изтъкната е ниската степен на удовлетвореност от начина на живот на българите, незавидното класиране по показатели като икономическа свобода, бизнес среда, образование, свобода на словото и др. За сметка на това никъде не са посочени позитивните неща, с които страната ни може да се похвали... Всичко това само засилва негативното усещане на българите към собствената им страна, което впоследствие автоматично се пренася и в техните действия.

На противоположният полюс е оценката за ЕС - "общност, включваща над 500 милиона души и произвеждаща съвкупно най-големия брутен вътрешен продукт в света, живееща на континент без граници, в който хората могат да се придвижват свободно, да работят, да се сдружават, да ползват общите културни ценности и достижения, да учат, да изобретяват. Заедно те могат да се радват на дълготраен мир, на най-високата степен на сигурност, на най-високата мярка на социална защита и на жизнен стандарт, които човечеството в своята история е постигнало."

По този начин се създава впечатление, че това е документ готвен по шаблона на Брюксел, за целите на Брюксел, в който се казва онова, което Брюксел иска да чуе. А това не трябва да бъде така! Това е българска национална стратегия, която следва да отразява българските потребности и интереси!

С оглед на това ви моля да промените основното послание във въведението, като го направите по-обективно - то трябва да отразява както слабите, така и силните страни на България. Направете го достатъчно оптимистично и вдъхновяващо, така че да стимулира хората да останат тук и да се борят за по-доброто си бъдеще, а не да си викнат такси за Терминал 2...

История

Начало на обществената консултация - 15.01.2014

Приключване на консултацията - 29.01.2014

Справка за получените предложения - 16.01.2025

[Справка за получените предложения/съобщение](#)