



Проект на НИД на Наредба №Н-4 от 2007 г. за провеждане на конкурсите за директори на държавните културни институти

[линк към консултацията](#)

Информация

Откриване / Приключване: 27.07.2022 г. - 26.08.2022 г. Неактивна

Номер на консултация: #6935-К

Област на политика: Архив - Култура

Тип консултация: Акт на министър

Вносител: Министерство на културата

Тип вносител: Национално

Целта на предложените промени е оптимизиране на процесите на провеждане на конкурсите за директори на държавните културни институти чрез промени в съдържанието на концепциите на кандидатите, подобряване работата на комисиите, които оценяват кандидатите, застъпването на принципите за публичност и прозрачност в конкурсните процедури.

Отговорна институция

Отговорна институция

Министерство на културата

Адрес: София, София 1000, бул. Александър Стамболийски 17

Електронна поща: delovodstvo@mc.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.

Документи

Пакет основни документи:

[Naredba - вер. 1.0 | 27.07.2022](#)

[Motivi - вер. 1.0 | 27.07.2022](#)

[Справка за отразяване на предложенията и становищата - вер. 1.0 | 14.12.2022](#)

Консултационен документ:

Справка становища:

Коментари

[Коментари \(pdf\)](#)

[Коментари \(csv\)](#)

Автор: Vasil Iordanov (26.08.2022 20:43)

Коментари! Част 2

В § 3., т. 8, по отношение измененията в т. 7, буква аа) екип, същото следва да се премахне. Недопустимо е да се посочват на този етап конкретни имена, а в случай че става въпрос за структура на екипа, то същото се включва в буква аб) структура на института. За яснота може да се промени на „структура на института и управление“.

В § 3., т. 9, по отношение измененията в т. 8, буква аа) екип, същото следва да се премахне. Недопустимо е да се посочват на този етап конкретни имена, а в случай че става въпрос за структура на екипа, то същото се включва в буква аб) структура на института. За яснота може да се промени на „структура на института и управление“.

В § 3., т. 10, по отношение на буква аа) екип, същото следва да се премахне. Недопустимо е да се посочват на този етап конкретни имена, а в случай че става въпрос за структура на екипа, то същото се включва в буква аб) структура на института. За яснота може да се промени на „структура на института и управление“.

В § 8 следва да се добави, че към момента на провеждане на конкурса лицата не са в конфликт на интереси. С оглед динамиката в сектора следва да е ясен времеви период, в който членовете на комисията да отговарят на изискванията.

Автор: Vasil Iordanov (26.08.2022 20:43)

Коментари!

На първо място, искам да поздравя Министерството на културата за дългочаканите промени. Макар да има какво да се подобри, това определено е стъпка в правилната посока.

Възползвам се от възможността да се включа в общественото обсъждане и да направя слените коментари:

В § 3., т. 1, по отношение на премахването на лимита от 5 страници за концепцията, това е изключително адекватна мярка. Хубаво е да се помисли все пак за лимит, но да се предвиди такъв, за да не се допуска злоупотреба с възможностите на оценяващите.

В § 3., т. 2, по отношение измененията в т. 1, буква аа) екип, същото следва да се премахне. Недопустимо е да се посочват на този етап конкретни имена, а в случай че става въпрос за структура на екипа, то същото се включва в буква аб) структура на института. За яснота може да се промени на „структура на института и управление“.

В § 3., т. 3, по отношение измененията в т. 2, буква аа) екип, същото следва да се премахне. Недопустимо е да се посочват на този етап конкретни имена, а в случай че става въпрос за структура на екипа, то същото се включва в буква аб) структура на института. За яснота може да се промени на „структура на института и управление“.

В § 3., т. 4, по отношение измененията в т. 3, буква аа) екип, същото следва да се премахне. Недопустимо е да се посочват на този етап конкретни имена, а в случай че става въпрос за структура на екипа, то същото се включва в буква аб) структура на института. За яснота може да се промени на „структура на института и управление“.

В § 3., т. 5, по отношение измененията в т. 4, буква аа) екип, същото следва да се премахне. Недопустимо е да се посочват на този етап конкретни имена, а в случай че става въпрос за структура на екипа, то същото се включва в буква аб) структура на института. За яснота може да се промени на „структура на института и управление“.

В § 3., т. 7, буква а), по отношение измененията в т. 6, буква аа) екип, същото следва да се премахне. Недопустимо е да се посочват на този етап конкретни имена, а в случай че става въпрос за структура на екипа, то същото се включва в буква аб) структура на института. За яснота може да се промени на „структура на института и управление“.

Автор: Vasil Iordanov (26.08.2022 20:43)

Коментари!

На първо място, искам да поздравя Министерството на културата за дългочаканите промени. Макар да има какво да се подобри, това определено е стъпка в правилната посока.

Възползвам се от възможността да се включа в общественото обсъждане и да направя слените коментари:

В § 3., т. 1, по отношение на премахването на лимита от 5 страници за концепцията, това е изключително адекватна мярка. Хубаво е да се помисли все пак за лимит, но да се предвиди такъв, за да не се допуска злоупотреба с възможностите на оценяващите.

В § 3., т. 2, по отношение измененията в т. 1, буква аа) екип, същото следва да се премахне. Недопустимо е да се посочват на този етап конкретни имена, а в случай че става въпрос за структура на екипа, то същото се включва в буква аб) структура на института. За яснота може да се промени на „структура на института и управление“.

В § 3., т. 3, по отношение измененията в т. 2, буква аа) екип, същото следва да се премахне. Недопустимо е да се посочват на този етап конкретни имена, а в случай че става въпрос за структура на екипа, то същото се включва в буква аб) структура на института. За яснота може да се промени на „структура на института и управление“.

В § 3., т. 4, по отношение измененията в т. 3, буква аа) екип, същото следва да се премахне. Недопустимо е да се посочват на този етап конкретни имена, а в случай че става въпрос за структура на екипа, то същото се включва в буква аб) структура на института. За яснота може да се промени на „структура на института и управление“.

В § 3., т. 5, по отношение измененията в т. 4, буква аа) екип, същото следва да се премахне. Недопустимо е да се посочват на този етап конкретни имена, а в случай че става въпрос за структура на екипа, то същото се включва в буква аб) структура на института. За яснота може да се промени на „структура на института и управление“.

В § 3., т. 7, буква а), по отношение измененията в т. 6, буква аа) екип, същото следва да се премахне. Недопустимо е да се посочват на този етап конкретни имена, а в случай че става въпрос за структура на екипа, то същото се включва в буква аб) структура на института. За яснота може да се промени на „структура на института и управление“.

Автор: Сава Драгунчев (26.08.2022 20:31)

Наредба за изменение и допълнение на Наредба 4 от 14.06.2007

Във връзка с общественото обсъждане на НИД на Наредба Н-4 от 14.06.2007 г. правя следните коментари

ПАРАГРАФ 1, т. 2 и т. 3 от НИД (във връзка с чл. 3, ал. 4 и предлаганата нова ал. 5. от Наредбата): Текстът „предоставят предварително на“ следва да се замени с „предоставят при подаването на документите от“. Иначе остава недефинирано колко време (и поравно ли би било то) ще имат кандидатите да се запознаят с документите. (Би могло пакетът с тези документи да бъде изпращан и по електронен път, но отново следва да има разписан срок кога кандидатите ще ги получат).

ПАРАГРАФ 2, т. 2, буква а) от НИД (във връзка с чл. 4, ал. 2 от Наредбата): Каква е логиката да са коментирани само английски, френски и немски език? Официалните езици на ЕС към момента са 24, а не 3. Ако се търси по-кратък списък с езици, може да се ползват официалните езици на ООН (арабски, английски, френски, руски, китайски и испански). Най-логично би било текстът от алинеята в Наредбата да придобие следния вид: „...документ, удостоверяващ владенето на английски и поне още един език от официалните на ЕС“.

ПАРАГРАФ 4 от НИД (във връзка с чл. 7, ал. 2 от Наредбата): Думата „списъкът“ е употребена без референция – от изречението не става ясно за какъв списък става дума.

ПАРАГРАФ 5 от НИД (във връзка с нов чл. 7а, ал. 2): Думата „часът“ трябва да стане „часа“ (непряко допълнение).

ПАРАГРАФ 12 от НИД (във връзка с чл. 13, ал. 1 от Наредбата): Текстът „максималния брой точки по оценъчните карти“ е неясен и следва да се прецизира. За максималния възможен брой по принцип от всички карти ли става дума? Или за максималния брой точки, който се е появил на съответния конкурс, даден очевидно от някой член на комисията? Или става дума за общия сбор от всички точки, които е поставила комисията – на всички кандидати или на кандидата с най-голям брой точки?

ПАРАГРАФ 13 от НИД (във връзка чл. 14): Предлаганата нова ал. 1 да започва с текста „Непосредствено след изслушването и на последния кандидат“, а в предлаганата нова ал. 2 текстът „на членовете“ да стане „на всички членове“ – така ще се осигури присъствието на всички членове на комисията по време на цялата процедура.

Желая Ви успех!

Автор: Огнян Тодоров (26.08.2022 18:23)

Коментар от Сдружение "Български музеи" - част 2

8. В чл. 3, ал. 1 изискването може да доведе до липса на мотивация за пълноценно изпълнение на задълженията.

9. Публикуването в интернет на концепциите преди конкурса ще създаде предпоставки при подготовката за събеседване да се ползват текстове на други кандидати и следва да се изясни по какъв начин ще бъдат защитени правата на авторите.

10. В чл. 8, ал. 2 е посочено, че представителите на Министерството на културата имат общо 1 глас и оценяват според квалификацията си. Министерството на културата има преки наблюдения върху работата на държавните културни институти, които са към него. Излиза, че останалите членове също следва да оценяват само и единствено според квалификацията си, иначе ще има неравнопоставеност.

11. В оценъчната карта има много немотивирани промени. Липсва отделно управленски опит и допълнителни квалификации, които са важни, а е оставен само професионален опит с 4 т. Това ще изкриви оценката, защото тежестта е много намалена и ще създаде предпоставки за кандидати без никакъв управленски опит да станат директори на държавни културни институти, което ще има неблагоприятен ефект върху работата.

Автор: Огнян Тодоров (26.08.2022 18:20)

Коментар от Сдружение "Български музеи" - част 1

Проект на Наредба за изменение и допълнение на Наредба № Н-4 от 14.06. 2007 г. за провеждане на конкурсите за директори на ДКИ

1. За част от предложенията липсват мотиви.
2. Има текстове, които противоречат на Кодекса на труда.
3. В текста на чл. 5, ал. 2, т. 1 – не става ясно дали има фиксиран или максимален брой страници за концепцията. Това ще доведе до неравнопоставеност при оценката.
4. В чл. 5, ал. 2, т. 3 не се уточнява за коя стратегия става дума; всъщност се говори и за концепция. Това следва да е по-ясно посочено.
5. В чл. 7а, ал. 2 има неяснота, по-добре е да се изпишат дейностите хронологично – кое след кое следва.
6. В чл. 8., ал.2, буква „а“ - добавените думи, че представителите на МК в оценяващата комисия имат общо един глас звучи неубедително. Всеки от участниците в комисията има опит и компетентност в една или повече сфери, по този начин ще се създаде абсолютна неравнопоставеност между членовете.
7. В оценъчната карта не са отразени минимален, максимален и общ брой точки.

Автор: Nayden Todorov (25.08.2022 18:49)

Ремарки по предложените промени в Н-4 - 2 ч.

Продължение на становище:

§ 3. т.3 (вв), т.2 (вв)

Ако не се знае, с какъв бюджет се разполага след 2 години, какво и как може да се планира адекватно?

§ 5. чл.7а (5)

Темата е деликатна и въпросът е по-скоро морален, отколкото законов. Вярно е, че концепциите не са интелектуален труд, но теоретично, ако даден кандидат има свое ноу-хау за ръководене на съответния институт, дали ще му е комфортно да се публикува публично и това да го лишава от възможността да е уникален и да има преднина за следващи конкурси? Естествено много от кандидатите имат скрити козове. Публикуването на концепциите по-скоро ще ги принуди да не ги показват. Кое то води до въпроса – ще бъде ли в такъв случай изборът реално на най-добрия за ДКИ кандидат? Дали в следващите конкурси няма да видим мултиплициране на конкретни концепции, които ще са преписани машинално? Естествено, че новоизбраният директор е длъжен да запознае хората в института, които ръководи със своята концепция, но доколко е редно да се публикуват публично всички концепции е друга тема.

§ 6. т.2 а

Това е абсолютен нонсенс. МК е с най-силна мотивация да се избере добър кандидат. Директорът реално отговаря пред МК. Специалистите в МК се предполага, че разбират най-много от материята – финансова, юридическа, творческа (в контекста на управление на бюджетна структура). Те и ще трябва да работят с избрания кандидат в следващите години. Но самото МК си ограничава правото на глас до 1 за сметка на независими оценяващи, които идват оценяват и после не носят никаква отговорност за избора, който са направили? Не е ли много по-важно решаващите гласове да са на МК, защото МК ще загуби най-много, ако се избере лош кандидат? МК е принципал на ДКИ и МК носи отговорност за неуспешните директори, също така МК и подчинените му ДКИ носят последствията от грешни решения на неуспешни директори. Защо МК доброволно се оставя в ръцете на "случайни" специалисти (в смисъл - такива, които нямат директно отношение към съответния ДКИ), които идват, оценяват и после изобщо не носят отговорност за успеха/неуспеха на своя избор?

§ 6. т.2 б

Обществените съвети в училищата са в основната си част от родители, чиито деца учат там. Те се интересуват от моментните проблеми, а не от дългосрочни стратегии и изборът им не е ясно доколко би бил адекватен за целите на МК.

§ 6. т.3

Ако в ДКИ има повече от една синдикална организация, кой и как решава, на коя от тях представителят ще е в комисията по избор? Това не е ли дискриминиращо? Впрочем, винаги съм се интересувал защо синдикалистите избират директори, при положение, че тяхната задача и функция е съвсем друга. Но при положение, че синдикатите са в комисията, е дискриминиращо да се допуска само един синдикат, ако в ДКИ има повече синдикални организации.

§ 9.

Мисля, че това е голяма грешка, която в дългосрочен план ще доведе до насилствено профанизиране на директорите. Неслучайно е оставена възможност да се избира директор на Национален институт само по документи и МК само се лишава от хипотетичната възможност някой световнопризнат специалист някога да ръководи културен институт у нас.

Хипотетичен пример: Ако някой българин постигне огромен успех в чужбина. Ръководи Кралския Шекспиров театър 10 години, кралицата го удостоява с титла за заслуги, всички го боготворят... и реши да се върне в България и да кандидатства за директор на Народния театър? Кой ще го изпитва? С отпадането на възможността директори на Национални институти да могат да се избират само по концепция и без събеседване, отхвърляме дори хипотетично възможността безпрекословно авторитети да се кандидатират за тази позиция, което реално би трябвало да е цел. Защото те никога не биха се подложили на такъв изпит. Навсякъде по света на

такива хора им се предлага позицията, а не се канят на изпит. Ако МК иска да няма такава възможност...

Смятам, че е задължително за кандидат за ДКИ с национално значение да се изисква управленски стаж в сферата на културата. Това изискване съществуваше преди години с основание. В крайна сметка Националните институти не са място, където директорът да се учи. Той трябва да се е научил вече на друго място, преди да застане начело на национален ДКИ.

Малка ремарка: само у нас не съществува възможност за втори мандат като следствие от успешен първи, а всеки мандат реално е първи, защото директорът се явява заедно с останалите кандидати за спечелване на мястото, което е заемал до този момент.

§ 10. т.1

Това не дава ли възможност за нездравово влияние върху комисията между отварянето на концепцията и събеседването?

Автор: Nayden Todorov (25.08.2022 18:42)

Ремарки по предложените промени в Н-4 - 1 ч.

Здравейте,

Във връзка с публикувания в сайта на МК проект за изменение на Н-4 , бих искал да представя моето становище (в две части):

§ 1. т.1 а)

Намерението за осъществяване на конкурс 9 месеца преди встъпването в длъжност работи в някои страни с различен начин на мислене, но имайки предвид спецификата на мисленето у нас, това реално ще обезкърви за 9 месеца културния институт. Ако директорът, който ръководи института, не е преизбран, в следващите 9 месеца мнението му трудно ще се зачита, никой няма да иска да му партнира, а и самият той няма да има абсолютно никаква мотивация да продължи да работи.

Най-оптималният вариант е конкурсите да се проведат един месец преди края на мандата. Така спечелилият кандидат ще има възможност да пусне предвиденото от закона едномесечно предизвестие от предишното си работно място, а ако досегашният директор не е спечелил, няма да има дълго време на бездействие в ДКИ. Ако конкурсите се провеждат през пролетта, ще може спечелилият директор да подготви следващия сезон (започващ по традиция през септември) по собствената си концепция.

§ 3. т.1

Преди години, когато питах защо концепцията има ограничение от 5 страници, отговорът беше, че 5 страници са повече от достатъчни за представяне на идеите на кандидата, а при желание за тяхното развиване, могат да се ползват и приложения. Аргумент беше, че е невъзможно за комисията да прочете и осмисли десетки страници от всеки кандидат, особено ако са различно структурирани, за времето, с което разполага, още повече, че реално копията на концепцията са по-малко от членовете на комисията.

§ 3. т.3 (аа)

Според промяната, кандидат-директорът следва да представи своя екип. Това и досега бе желателно, но в практиката възниква следният проблем: Как директорът, който идва със свой екип, се освобождава от заемащите съответните длъжности в ДКИ? Как МК ще регламентира законово смяната на екип в ДКИ, без да изпадне в противоречие с КТ? По закон само първостепенни разпоредители имат права в тази насока. Пример - ДКИ има главен счетоводител, главен диригент и главен режисьор, новият директор има други такива в екипа си, заварените, обаче, не са в нарушение и изпълняват съвместно задълженията си. Какво следва?

§ 3. т.3 (вб)

Изискването не работи. Как да се планират приходи и разходи, след като бюджетът на ДКИ става ясен след началото на календарната година. Обикновено февруари-март. Отделно прогнозният бюджет на ДКИ е нестабилна величина, както е доказано в практиката. Няма ясни правила за формиране на бюджета, които да гарантират, че може да се направи приблизително точно прогнозиране. Как да се планират дългосрочно приходи, при положение, че не ясно каква дейност може да бъде осъществена, поради неяснота на разрешените разходи. Естествено всеки директор работи с някакви прогнози, но те са точно това - прогнози.

Автор: Валентин Гиясбейли (25.08.2022 15:05)

чл. 5, ал. 2, т.1, под точка бг)...???

Не разбирам смисъла на промяната чл. 5, ал. 2, т.1, под точка бг)... „Творчески потенциал“...!? На какво? На културния институт като цяло...? На екипа...? На кандидата...? На основание какви критерии и за какво...? Не виждам смисъл да се хвърлят понятия в пространството самоцелно, само защото звучат „Важно“ и „Институционално“... Творческият потенциал на един културен институт е съвкупност от потенциала и капацитета на всички участници в творческия процес и процеса на изготвяне и създаване на творчески продукт и е следствие на съвместната им работа, а не е математически измерима стойност.

Автор: Валентин Гиясбейли (25.08.2022 14:46)

Обем на стратегия за развитие на културен институт.

"...предвидено е отпадане на ограничението концепциите на кандидатите да бъдат в обем не повече от пет страници...". Добре! Пет страници са често недостатъчни, но трябва да има и таван... примерно „Не по малко от 5 (защото по-малко е несериозно...) и не повече от 10.“ В досегашната процедура концепциите се четат от комисията по време на самия конкурс...! Дори и комисията да се запознава със стратегиите на кандидатите предварително, това означава да се отдели време на всеки член на комисия да се запознае с 7-8 (имало е такива случаи) концепции за развитие от кой знае колко страници. Не обемът е важен, а съдържанието и структурата на тези документи.

Автор: Валентин Гиясбейли (25.08.2022 14:42)

Методика за оценка на кандидатите!!!

„...Предвиждат се промени в съдържанието на оценъчните карти, попълвани от членовете на комисията, която оценява кандидатите...“. Това е чудесно! Но проблемът до сега не беше в съдържанието на картите, а в липсата на методика за оценяване, което дава възможност на членовете на комисията за субективност при поставяне на оценката... Пример: Двама кандидати. И двамата с 5 години управленски опит. И двамата със степен на висше образование „Магистър“ в сфера „Изкуства“. Единия получава по съответния критерий от картата оценка 1, другия оценка 7. КАК? На какво основание, с какъв мотив...?

Друг пример: Критерий „Познаване на нормативна уредба“. Без да са зададени въпроси от същата единия кандидат получава оценка 1, а другия оценка 6. Как разбра конкретния член от комисията каква е подготовката на кандидата в сферата на нормативната уредба...?

Автор: Валентин Гиясбейли (25.08.2022 14:39)

Какво означава "екип"?

Какво означава „екип“? Творчески, управленски, технически....? Какъв? Имайки предвид, че длъжността „директор“ е мандатна, това би означавало същото и за „екипа“, с който той идва да заеме длъжността...! Какво става със вече съществуващия екип, който е в трудови правоотношения съгласно Кодекса на труда...? Или при всеки нов директор ще се правят структурни промени в творческия, административния и техническия персонал, ще се уволняват или съкращават служители, счетоводители и завеждащи службите, зам.-директори...? Технически това е възможно, но защо е нужно...? Това би имало смисъл, само ако управленския екип на театъра е мандатен, заедно с директора, но тогава е важно да се конкретизира и дефинира това в наредбата, заедно с понятието „Управленски екип“.

Автор: Валентин Гиясбейли (25.08.2022 14:34)

ВАЖНО!

На основание и във връзка с критерий в раздел I, т.5 от приложение №3 (оценъчна карта за заемане на длъжността "директор" на държавен културен институт в областта на театъра), **ЗАДЪЛЖИТЕЛНО** трябва да се въведе тест от поне 30 въпроса по нормативна уредба в процедурата за избиране на директор на Държавен културен институт в съответствие с изискванията за всички конкурси за длъжности в държавни институции.

История

Начало на обществената консултация - 27.07.2022

Приключване на консултацията - 26.08.2022

Справка за получените предложения - 14.12.2022

[Справка за отразяване на предложенията и становищата](#)