



Рег. № 03-00-441

София, 17.05.2022 г.

**ДО  
ДИРЕКТОРА НА  
ДИРЕКЦИЯ „МОДЕРНИЗАЦИЯ НА  
АДМИНИСТРАЦИЯТА“ КЪМ  
МИНИСТЕРСКИЯ СЪВЕТ  
БУЛ. „ДОНДУКОВ“ № 1  
ГР. СОФИЯ, ПК 1594,**

**На Ваш изх. № 02.11-27/18.04.2022 г.**

**СТАНОВИЩЕ  
НА МИНИСТЕРСТВО НА ОТБРАНАТА**

**ОТНОСНО:** Предложения за промени в Закона за държавния служител

**УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН ДИРЕКТОР,**

Във връзка с получено Ваше писмо, с което стартирате предварителна обществена консултация по подготвяне на проект на Закон за изменение и допълнение на Закона за държавния служител (ЗДСл) с оглед прилагането на предвидения в Споразумението за съвместно управление на Република България 2021-2025 г. принцип на споделени услуги в организацията и работата на общата администрация, както и прилагането на централизиран подбор, чието реализиране изисква законодателни промени, както и на допълнителни въпроси, свързани с държавната служба, Ви уведомяваме следното:

Министерството на отбраната изразява своята подкрепа за усилията по въвеждането на споделените услуги в организацията и работата на общата администрация. Конкретно становище за законодателни промени обаче, би било възможно да се ангажира при наличие на конкретни предложения за промени в Закона за държавния служител.

При разработване на нормативната уредба във връзка с предвидения принцип на споделени услуги в организацията и работата на общата

администрация е необходимо да се имат предвид някои рискове за ведомството. Следва да се отбележи, че въвеждането на споделените услуги е процес, свързан с ангажирането на технологично време и ресурси в сферата на отбраната, предвид разнородния състав на служителите /военнослужещи, цивилни служители по трудово правоотношение и цивилни служители по служебно правоотношение/ и организационната структура на министерството, включваща обща, специализирана администрация и Щаб на отбраната /арг. чл. 77, ал. 2 от Закона за отбраната и въоръжените сили на Република България/, и на част от структурите на пряко подчинение на министъра на отбраната, напр. Служба „Военно разузнаване“ /арг. чл. 17 от Закона за военното разузнаване/.

Ключова особеност по отношение на Министерството на отбраната и на структурите на пряко подчинение на министъра на отбраната по смисъла на чл. 78 от Закона за отбраната и въоръжените сили на Република България, е че функционалната компетентност на част от съответните звена обхваща обезпечаване не само на административните дейности в Министерството на отбраната (респ. в съответната структура на пряко подчинение на МО), но и осигуряване в пълен обем на специфичните правомощия и компетентност на органите в сферата на отбраната, регламентирани в различни специални закони, най-вече в Закона за отбраната и въоръжените сили на Република България. Предвид задачата им по обезпечаване на специфичния характер на отрасловата компетентност на органа на държавна власт, част от тези звена са ситуирани в специализираната администрация, а не в общата администрация на МО. Следва да се направи задълбочен анализ дали взаимната свързаност на дейностите и процесите, осъществявани в тези звена позволява механично отделяне на административните дейности от дейностите, обезпечавачи специфичните правомощия на съответните органи в областта на отбраната.

Необходимо е да се отбележи, че консолидацията на споделени услуги на ниво министерство също би била неприложима по отношение на Министерството на отбраната, предвид спецификата и разнообразието в дейността и съответно в нормативната уредба на част от структурите на пряко подчинение на министъра на отбраната – напр. Служба „Военно разузнаване“, която работи по Закона за военното разузнаване и служба „Военна полиция“, която работи по Закона за военната полиция.

Не на последно място трябва да се посочи, че министерствата със специален режим за назначаване на служители и на сигурност, като Министерството на отбраната ще имат затруднения във връзка със споделените услуги и с оглед осигуряване на поверителност на

информацията съгласно нормативната уредба. В изпълнение на разпоредбата на чл. 328, ал. 1, т. 1 от Закона за отбраната и въоръжените сили на Република България в Министерството на отбраната, структурите на пряко подчинение на министъра на отбраната и Българската армия е създаден и се поддържа регистър на военнослужещите и цивилните служители, в т.ч. и на държавните служители.

Регистърът осигурява процесите по създаване, съхраняване, обмен, защита, контрол и поддържане в актуално състояние на единен информационен ресурс за структурата и личния състав на въоръжените сили. Същият е реализиран с информационна система „Автоматизираната система за управление на човешките ресурси“ (АСУ на ЧР) със съответните подсистеми и модули. Автоматизирана система за управление на човешките ресурси функционира в затворена класифицирана информационна мрежа Комуникационна и информационна система „ЩИТ“ (КИС „ЩИТ“), като не се разрешава свързване на явни към класифицирани мрежи.

Достъпът до АСУ на ЧР се предоставя на определени длъжностни лица за осъществяване на възложените им функции или задачи след получен достъп до електронните услуги в КИС „ЩИТ“.

В допълнение, доколкото в писмото се поставя въпрос и за ангажирането на допълнителни въпроси, свързани с държавната служба, предлагам да бъдат направени следните предложения за законодателни промени:

### **1. Работа от разстояние**

Във връзка със световната пандемия от COVID-19 беше създадена специална нормативна уредба, въз основа на която държавните служители работиха от разстояние в продължение на две години - в периода от март 2020 до март 2022. Дейността на администрацията в този период безспорно показва на практика, че е възможно и допустимо въвеждането на работа от разстояние за държавните служители не само като изключение, каквото понастоящем е предвидено в чл. 11, ал.4 и в чл. 51а от Закона за държавния служител, но и като обща норма на гъвкава форма на заетост, която ще позволи използването на пълния потенциал на държавния служител, който вместо да отсъства може да работи от дома си в различни житейски ситуации (напр. при необходимост да се грижи за член от семейството си; при леко протичащо заразно заболяване; при необходимост да обезпечи посещение в дома си на лица за извършване на спешни ремонтни дейности и др.), когато естеството на работата го позволява.

По модела на нормата на чл. 51, ал.3 от ЗДСл (относно работното време с променливи граници) и чл. 51а от ЗДСл, в закона може да се създаде обща

уредба, която позволява работа от разстояние за държавния служител, като се предвиди условията и реда за това да се определят от органа по назначаването.

Например, може да се създаде норма със следното съдържание:

„Чл. .. (1) В зависимост от специфичния характер на работа и възможността за нейното обезпечаване, по инициатива или със съгласието на държавния служител, органът по назначаването може да възлага на служителя работа от разстояние в домашна среда, като се съобразят характерът на работата и дейността на отделните звена и служители съгласно функциите, определени в устройствените правилници и утвърдените длъжностни характеристики на служителите.

(2) Условията и редът за възлагане, изпълнение и контрол на работата от разстояние се определят със заповед на органа по назначаване.“

**2. Предлагам в Закона за държавния служител да се въведат изискванията на Директива 2019/1158/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 година относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, и за отмяна на Директива 2010/18/ЕС на Съвета, чийто срок на транспониране е 2 август 2022 г. В тази връзка са подготвени промени в Кодекса на труда, които е предложено да влязат в сила от 1 август 2022.**

За целта е необходимо да се създаде норма със съдържание близко до предложения в ЗИД на КТ чл. 167б, която може да има следното примерно съдържание:

„Право на държавния служител, свързано със съвместяване на служебните и семейните задължения“

„Чл. ... (1) Държавен служител, който е родител (осиновител) на дете до 8-годишна възраст, има право да предложи на органа по назначаване изменение за определено време на продължителността и разпределението на работното му време, да премине към работа от разстояние и други изменения на служебното правоотношение, които да улеснят съвместяването на служебните и семейните задължения.

(2) Право да предложи на органа по назначаването измененията по ал. 1 има и държавен служител, който полага грижи за родител, дете, съпруг, брат, сестра и родител на другия съпруг или други роднини по права линия поради медицински или други основателни причини.

(3) Изменение на служебното правоотношение по ал. 1 или 2 се извършва по взаимно съгласие на страните, изразено писмено, в зависимост от специфичния характер на работа и възможността за нейното обезпечаване, като се съобразят характерът на работата и дейността на отделните звена и

служители съгласно функциите, определени в устройствените правилници и утвърдените длъжностни характеристики на служителите. Държавният служител може преди изтичане на определеното време да поиска служебното му правоотношение да продължи съгласно условията, уговорени непосредствено преди изменението.

(4) Когато органът по назначаването не даде съгласие за изменение на служебното правоотношение, е длъжен в 14-дневен срок да уведоми държавния служител с мотивиран писмен отговор.

(5) При постъпване на държавна служба за първи път държавният служител може да ползва правата по ал. 1 и 2, когато придобие най-малко 4 месеца служебен стаж.“

Така предложената норма цели да се повишат възможностите за приспособяване на режима на работа към индивидуалните потребности на държавния служител, произтичащи от семейните му задължения. В този случай се създава и гаранция за правото на държавния служител да получи мотивиран писмен отговор от органа по назначаването, когато поиска изменение на служебното правоотношение с цел съвместяване на личния и професионалния живот, но органът по назначаването не приема съответното предложение. Нормативно определени са случаите, при които държавният служител има право да предложи изменение за определен период на служебното правоотношение, свързано с продължителността и разпределението на работното му време, с преминаване към работа от разстояние, както и други изменения, които да улеснят съвместяването на служебните и семейните задължения. От това право могат да се ползват държавни служители, които са родители (осиновители) на дете до 8-годишна възраст, както и тези, които полагат грижи за родител, дете, съпруг, брат, сестра и родител на другия съпруг или други роднини по права линия поради медицински или други основателни причини.

### **3. Предложение във връзка с прилагане на § 7 от Преходни и заключителни разпоредби на Закона за държавния служител:**

3.1. В чл. 103, ал. 1, в който са посочени общите основания за прекратяване на служебното правоотношение, да се създаде **точка 10:**

„10. когато заеманата от служителя длъжност трябва да бъде освободена поради назначаване на държавен служител, заемал преди това същата длъжност в случаите по § 7 от Преходни и заключителни разпоредби на ЗДСл“;

3.2. В § 7, ал 1, изр. второ от Преходните и заключителните разпоредби на ЗДСл да отпаднат думите „като заместник“ .

Проблем: Действащата нормативна уредба не предлага възможност за прекратяване на служебно правоотношение, възникнало при условията на § 7 от Преходни и заключителни разпоредби на ЗДСл.

Мотиви: Предложените изменения произтичат от обстоятелството, че към настоящия момент действащият текст на § 7 дава възможност по време на отсъствието на държавен служител, избран за народен представител, министър, кмет и или бъде назначен за областен управител или бъде избран или назначен за едноличен орган на власт, негов заместник или член на колегиален орган на власт на същата длъжност да бъде назначено друго лице като заместник. В същото време след прекратяване на правомощията на титуляра, той има право да заеме предишната длъжност.

От горното следва изводът, че служебното правоотношение със „заместника“ възниква от една страна за вакантна позиция (поради което не е удачно определението „заместник“ в случая, тъй като заместване може да има при отсъствие на титуляра, но без овакантиране на длъжността), а от друга правоотношението трябва да бъде срочно, т.е. не по-късно от завръщането на титуляра. На практика се получава противоречие, тъй като съгласно чл. 9, ал. 2 от ЗДСл, служебното правоотношение за незаета щатна длъжност е за неопределен срок, освен когато в закон е посочено друго. Заинтересовани и засегнати страни са органите по назначаване и държавните служители в държавната администрация.

С предложената промяна ще се прецизират основанията за прекратяване на служебно правоотношение, възникнало при условията на § 7 от Преходни и заключителни разпоредби на ЗДСл.

#### **4. Предложение във връзка с редакция на т. 6, ал. 1, чл. 106 от ЗДСл.**

В чл. 106, в който са предвидени основанията за едностранно прекратяване на служебното правоотношение от органа по назначаването с едномесечно предизвестие, предлагаме нова редакция на т. 6 със следното съдържание:

„6. когато държавният служител е упражнил правото си на пенсия за осигурителен стаж и възраст, включително когато е упражнил правото си на пенсия за осигурителен стаж и възраст в намален размер по чл. 68а от Кодекса за социално осигуряване.“

Проблем: Действащият текст на т. 6, ал. 1, чл. 106 от ЗДСл предлага правна възможност за прекратяване на служебно правоотношение със служител, упражнил правото си на пенсия само когато служебното

правоотношение е възникнало, след като назначеният държавен служител е придобил и упражнил правото си на пенсия за осигурителен стаж и възраст.

Мотиви: Предложените изменения произтичат от обстоятелството, че към настоящия момент съгласно чл. 94 ал. 1 от Кодекса за социално осигуряване (КСО), пенсиите и добавките към тях се отпускат от датата на придобиване на правото, ако заявлението с необходимите документи е подадено в 2-месечен срок от тази дата.

До 01.01.2015 г. е действал текстът на алинея 2 на същия член, според която, условие за отпускане на пенсия за осигурителен стаж и възраст е предварителното прекратяване на осигуряването, респективно прекратяване на правоотношението. Алинея 2 на чл. 94 е отм., бр. 107 от 2014 г.

Наличието до 01.01.2015 г. на изискване за задължително прекратяване на правоотношението за да се пенсионира даден служител предполага, че последващо служебно правоотношение възниква след като лицето е упражнило правото си на пенсия за осигурителен стаж и възраст.

След отмяната на ал. 2, единственото условие за пенсиониране остава датата на придобиване на правото.

В този случай, служител, работещ в държавната администрация и междувременно упражнил право на пенсия по специален закон (ЗОВСРБ, ЗМВР и др.), без да му се прекратява правоотношението, продължава да работи до придобиване право на пенсия по общия ред по чл. 68 от КСО, без да има правна възможност да се прекрати правоотношението на основание чл. 106, ал. 1, т.6 от ЗДСл, за разлика от възникнало служебно правоотношение със служител, след като е упражнил правото си на пенсия за осигурителен стаж и възраст, което може да се прекрати на горното основание.

И в двата случая, общото е статусът на служителите - упражнили правото си на пенсия за осигурителен стаж и възраст.

Заинтересовани и засегнати страни са органите по назначаване и държавните служители в държавната администрация.

**ПОСТОЯНЕН СЕКРЕТАР НА ОТБРАНАТА**



**АНТОН ЛАСТАРДЖИЕВ**

1.2015.22