



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
МИНИСТЕРСТВО НА ФИНАНСИТЕ

Главен секретар

17.5.2022 г.

X 03-00-347

Изх. №

София

Signed by: Ministry of Finance

ДО

НИКОЛИНА СТОЯНОВА
ДИРЕКТОР НА ДИРЕКЦИЯ
„МОДЕРНИЗАЦИЯ НА АДМИНИСТРАЦИЯТА”
В АДМИНИСТРАЦИЯТА НА
МИНИСТЕРСКИЯ СЪВЕТ

На Ваш № 02.11-27 от 18.04.2022 г.

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

УВАЖАЕМА ГОСПОЖО СТОЯНОВА,

Във връзка с Ваше писмо под горния номер представяме следните предложения за включване на текстове в подготвяния проект на Закон за изменение и допълнение на Закона за държавния служител:

1. В чл. 7 да се включи разпоредба, която да даде дефиниция на професионален опит на база на дефиницията в чл. 2, ал. 3 от Наредбата за прилагане на Класификатора на длъжностите в администрацията, като се акцентира върху по-ясното определяне на документите за професионален опит в чужбина. Предлагащата промяна да бъде насочена към улесняване назначаването на държавна служба на лица, работили в страни, в които професионалният опит трудно се удостоверява с официални документи. Това ще благоприятства привличането на млади, квалифицирани и мотивирани хора, притежаващи необходимите знания и умения за изпълнение на длъжности, изискващи натрупан професионален опит.

2. Да се предвидят промени, с които последователното преминаване в по-висока длъжност съгласно чл. 36, ал. 2 да се прилага само за експертни длъжности, а всеки достигнал най-високата експертна длъжност или заемащ ръководна длъжност да може да израства на която и да е по-висока ръководна длъжност. Това ще позволи на служители, достигнали най-високата експертна длъжност и натрупали достатъчно знания и опит, да заемат която и да е ръководна длъжност, отговаряща на тяхната квалификация, както и ще повиши мотивацията и кариерното развитие на служителите в конкретната администрация.

3. Да се обмисли отпадане на степените на основни заплати чрез изменение на чл. 67, ал. 4 от Закона за държавния служител и чл. 107а, ал. 10 от Кодекса на труда. Това ще опрости процедурата по определяне на основни заплати, тъй като понастоящем застъпването на размери между минималния и максималния размер отделните степени на съответните нива създава предпоставки за по-високи размери на основна заплата на служител в по-ниска степен

спрямо служител в по-висока степен и обратното. В случай че законовата промяна бъде приета, в Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация може да се включат критерии за определяне размера на индивидуалната основна заплата в рамките на минималния и максималния размер – напр. до средния размер при служители до една година над минималния професионален опит и по-висок размер, до максималния, при по-голям професионален опит. Възможно е да се предвиди тези критерии да се определят във вътрешните правила за заплатите. Може да се обмисли също за намаляване на нивата на основни заплати и доближаването им като брой до длъжностните нива по Класификатора на длъжностите в администрацията. Направените предложения се очаква да доведат до по-справедливо и целесъобразно определяне на основните заплати в администрацията при отчитане на спецификата и сложността на изпълняваните длъжности.

4. В чл. 81б да се включи допълнителна разпоредба, с която да се уреди преобразуване на временна мобилност в постоянна при определени условия без провеждане на предвиденото в чл. 81а, ал. 2 обявяване на съответната длъжност в Информационния портал за мобилност на служителите в държавната администрация и без извършване на подбора по чл. 81а, ал. 3. Така ще се създадат облекчени условия за заемането за неопределен срок на длъжности, на които съответните служители са доказали, че притежават необходимите знания и умения за изпълнението им, ще се мотивират конкретните служители при изпълнението на длъжността и ще се гарантира непрекъсваемост на работните процеси в администрацията, Предложеният механизъм не нарушава изискването за подбор при мобилност по чл. 81а, ал. 2 и 3, тъй като в закона има уредени случаи на изключения от принципа, че назначаването на всяка длъжност на държавен служител се извършва чрез конкуренция, основана на професионални качества – напр. при назначаването по заместване без конкурс съгласно чл. 15, ал. 2 се допуска преназначаване при спазване на изискванията по чл. 15, ал. 3.

5. В чл. 82а, ал. 4 да се включи допълнителна разпоредба, с която да се уреди предсрочно прекратяване на временно преназначаване в същата администрация по инициатива на органа по назначаването или по искане на държавния служител. Включването на подобна разпоредба ще осигури възможност временно преназначен по този ред служител да преустанови заемането на съответната длъжност, когато органът по назначаването установи, че слабости при изпълнението ѝ или самият служител не желае да продължава да я изпълнява.

6. Отношенията, свързани с обучението на държавните служители, са предмет на уредба в раздел IV „Права на държавния служител“ на глава трета от ЗДСл – чл. 35 и следващи от закона. Разпоредбата на чл. 35, ал. 3 задължава държавния служител, изпратен на обучения с обща продължителност повече от 20 календарни дни в една календарна година, да работи в съответната администрация за период, не по-кратък от една година след приключване на обученията, като законът предвижда условията и конкретният срок да се уговорят в писмена форма между органа по назначаването и държавния служител в зависимост от общата продължителност на обученията и размера на изразходваните средства от администрацията. Предвидена е и възможност за отделни обучения с продължителност до 20 календарни дни органът по назначаването предварително да определи като задължение за държавния служител да работи в съответната администрация определен срок. Съгласно разпоредбата на ал. 5 на чл. 32 от Закона за държавния служител при прекратяване на правоотношението на основанията по чл. 103, ал. 1, т. 5, чл. 105 и чл. 107, ал. 1, т. 1 – 4 и 8 или ал. 2 от закона държавният служител възстановява разходите по обучението. В практиката възникват казуси при прилагането на чл. 35, ал. 3 и по-конкретно как да се процедира при случай на сключен 3-годишен договор на горното основание и евентуални нови дългосрочни обучения на държавния служител в срока на действие на договора. Това налага включване на допълнения в посочената разпоредба, които да уредят горните хипотези.

7. С цел подобряване параметрите на стипендиантската програма и превръщането ѝ в работещ инструмент за привличане на служители със специфична експертиза и квалификация в държавната администрация, считаме за необходимо да се направят необходимите изменения и допълнения с оглед нейното осъвременяване и адаптиране към действителните потребности на бенефициента. Предлагаме да се обмисли възможност студентите да се назначават на срочни трудови договори за минимум за 3 години, след което, ако са показали добро представяне, да преминават на държавна служба без провеждането на допълнителна конкурсна процедура. Аналогично предлагаме да се обмисли такава възможността да се прилага и за назначените на срочно 12-месечно трудово правоотношение млади специалисти по Програма „Старт на кариерата“.

17.5.2022 г.

X

ГЛАВЕН СЕКРЕТАР

ТАНЯ ГЕОРГИЕВА

Signed by: Tania Zdravkova Georgieva