

ЗАКОН

ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА ЗАКОНА ЗА ДЪРЖАВНИЯ СЛУЖИТЕЛ

(Обн., ДВ, бр. 67 от 1999 г.; изм. и доп., бр. 1 от 2000 г., бр. 25, 99 и 110 от 2001 г., бр. 45 от 2002 г., бр. 95 от 2003 г., бр. 70 от 2004 г., бр. 19 от 2005 г., бр. 24, 30 и 102 от 2006 г., бр. 59 и 64 от 2007 г., бр. 43, 94 и 108 от 2008 г., бр. 35, 42, 74 и 103 от 2009 г., бр. 15, 46, 58 и 77 от 2010 г.; Решение № 12 на Конституционния съд от 2010 г. – бр. 91 от 2010 г.; изм. и доп., бр. 97 от 2010 г., бр. 1, 18 и 100 от 2011 г., бр. 15, 20, 38 и 82 от 2012 г., бр. 15 и 68 от 2013 г. и бр. 14, 24, 54 и 98 от 2015 г.)

§ 1. В чл. 7, ал. 1, т. 6 след думите „отговаря на“ се добавя „минималните изисквания за образование и ранг или професионален опит, както и на“.

§ 2. В чл. 10 се правят следните изменения и допълнения:

1. В ал. 1 накрая се поставя запетая и се добавят думите „който включва централизиран етап и специализиран етап“.

2. В ал. 3 думите „чл. 16а, 81а и 81б“ се заменят с „чл. 16а, 81а, 81б и 84а“.

§ 3. В чл. 10а, ал. 2, в изречение първо думите „Закона за администрацията, в един централен или местен ежедневник и“ се заменят със „Закона за администрацията, в специализиран сайт/портал за търсене на работа и на официалната интернет страница на съответната администрация, а при липса на такава“.

§ 4. В чл. 10в се правят следните изменения и допълнения:

1. В ал. 1 се създава изречение трето:

„Не се допускат и кандидати, които нямат право да участват в централизирания етап на конкурса поради ограничението в чл. 10д, ал. 5.“

2. Алинея 2 се изменя така:

„(2) Конкурсната комисия изготвя списъци на допуснатите и недопуснатите кандидати, които обявява в официалната интернет страница на администрацията, а при липса на такава – на общодостъпно място, на седмия ден от крайната дата за подаване на документите. Не по-късно от 7 работни дни

след обявяването на допуснатите и недопуснатите кандидати комисията посочва датите на провеждане на централизирания етап на конкурса, които не могат да бъдат по-рано от 14 дни след изтичането на срока за подаване на документите, както и часа за започване и мястото на провеждането му."

§ 5. В чл. 10д се правят следните изменения и допълнения:

1. Създават се нови ал. 1-6:

„(1) Централизираният етап на конкурса се организира от Института по публична администрация и се провежда чрез тестове за определяне нивото на общите компетентности и на основните познания, необходими за заемането на държавна служба.

(2) Когато длъжността, за която се провежда конкурс, е ръководна, централизираният етап се състои в тест за определяне нивото на общите компетентност и познания, необходими за заемането на ръководни длъжности.

(3) Мястото на провеждането на централизирания етап се определя по реда на наредбата по чл. 10ж.

(4) Когато тестовете по ал. 1 и 2 са успешно издържани, резултатите от тях са валидни за срок три години от датата на обявяването им и могат да се ползват от кандидат за държавна служба.

(5) Кандидатите не могат да се явят на тест по ал. 1 или по ал. 2 повече от два пъти в рамките на една година.

(6) Специализираният етап на конкурса се провежда от конкурсната комисия по чл. 10б и има за цел да определи нивото на специфичните компетентности, професионалните и деловите качества на кандидатите, необходими за заемане на конкретната длъжност."

2. Създава се ал. 7:

„(7) До участие на специализирания етап на конкурса се допускат само кандидати, които са издържали успешно централизирания етап или са с признати за валидни резултати при условията на ал. 4. На официалната интернет страница на администрацията, а при липса на такава – на общодостъпно място, се публикува информация за датата на провеждане на специализирания етап, която не може да бъде по-рано от 3 дни след обявяването на резултатите от централизирания етап, часа за започване и мястото на провеждането му."

3. Досегашната ал. 1 става ал. 8 и се изменя така:

„(8) Конкурсната комисия провежда конкурса по обявения начин, като преценява професионалните и деловите качества на кандидатите и класира от първо до трето място най-успешно издържалите конкурса. За проведения конкурс се съставя

протокол. Протоколът и всички документи на класираните кандидати се представят на органа по назначаването в 10-дневен срок от провеждането на специализирания етап на конкурса. Класирането на кандидатите от първо до трето място се обявява в същия срок на официалната интернет страница на администрацията, а при липса на такава – на общодостъпното място по чл. 10а, ал. 1, т. 5.”

4. Досегашната ал. 2 става ал. 9.

5. Досегашната ал. 3 става ал. 10 и се изменя така:

„(10) Участвалите в специализирания етап на проведения конкурс кандидати, които не са класирани на първо място, могат да възразят пред органа по назначаването в 7-дневен срок от публикуването на обявлението по ал. 8. При основателност на възраженията органът по назначаването прекратява конкурсната процедура и насрочва нов специализиран етап на конкурса. Решението на органа по назначаването не подлежи на съдебен контрол.”

6. Досегашните ал. 4-6 стават съответно ал. 11-13, като в ал. 13 числото „5” се заменя с „12”.

§ 6. В чл. 10е, ал. 1 думите „младши експерти” се заменят с „длъжности, за заемането на които няма изисквания за професионален опит” и след тях се поставя запетая.

§ 7. В чл. 10ж се правят следните изменения и допълнения:

1. Досегашният текст става ал. 1 и в нея след думата „конкурсите” се добавя „и на тестовите по чл. 10д, ал. 1 и 2”.

2. Създава се ал. 2:

„(2) С наредбата по ал. 1 се уреждат и минималните нива на общите компетентности и основните познания, които кандидатите следва да покажат, за да се считат тестовите по чл. 10д, ал. 1 и 2 за успешно издържани.”

§ 8. В чл. 11, ал. 2 т. 6 се изменя така:

„6. нивото на заеманата длъжност съгласно Класификатора на длъжностите в администрацията, нивото на основната месечна заплата и размера на индивидуалната основната месечна заплата;”.

§ 9. В чл. 12 се създава ал. 4:

„(4) При прекратяване на служебното правоотношение в срока за изпитване, държавният служител не запазва последния придобит ранг.”

§ 10. В чл. 13 ал. 1 се изменя така:

„(1) Когато в специален закон за заемане на определена длъжност, за която няма изискване за професионален опит, е предвидено наличие на предварителен стаж, се определят стажантски длъжности.”

§ 11. Създава се чл. 13а:

„Възникване на правоотношение въз основа на приключена стипендиантска програма

Чл. 13а. (1) Министерският съвет може да определя списък на специалности, за които в отделните администрации има недостиг на експерти и за които могат да предоставят стипендии през следващата календарна година. В решението се определя броят на стипендиите за всяка от включените в списъка специалности, както и размерът им.

(2) Стипендия може да се предоставя на студенти в български или в чуждестранни висши училища, завършили трети курс на обучението.

(3) Подборът на кандидатите за стипендия се извършва от комисия, определена от органа по назначаване на съответната администрация.

(4) С определеното за участие в стипендиантската програма лице се сключва споразумение, в което се определят:

1. размерът на месечната стипендия;

2. срокът, в който стипендиантът трябва да придобие съответната образователно-квалификационна степен;

3. срокът, за който лицето се задължава да работи за подпомагащата го администрация, който не може да е по-кратък от три години.

(5) Органът по назначаването определя наставник на определеното за участие в стипендиантската програма лице измежду служителите в администрацията при спазване на ограниченията по чл. 7, ал. 2, т. 1. Наставникът осъществява контакт с лицето, включително координира провеждането на периодични стажове и участието му в дейността на подпомагащата администрация. Задълженията на наставника се включват в длъжностната му характеристика.

(6) Непосредствено след приключване на висшето образование стипендиантът се назначава по служебно правоотношение след успешно преминаване на тест по чл. 10д, ал. 1 и проведено от органа по назначаване допълнително събеседване за установяване на специфичните познания на кандидатите за заемане на конкретната длъжност.

(7) В случай на неспазване на сроковете по ал. 4, т. 2 и 3, както и в случай че тестът по чл. 10д, ал. 1 не е успешно издържан, изплатените стипендии се възстановяват в пълен размер заедно със законната лихва. Вземанията на държавата в този случай са частни държавни вземания и се установяват и събират от Националната агенция за приходите по реда на Данъчно-осигурителния процесуален кодекс.

(8) Критериите за определяне на специалностите, за

които може да се предоставят стипендии, както и условията и редът за определяне на размера на стипендиите и за провеждането на подбора по ал. 4 се уреждат в нормативен акт на Министерския съвет."

§ 12. В чл. 15 се правят следните изменения и допълнения:

1. Алинея 2 се изменя така:

„(2) Служебното правоотношение по ал. 1 може да възникне без провеждане на специализирания етап на конкурса, при спазване на условията за назначаване и след като е успешно издържан тестът по чл. 10д, ал. 1 или 2."

2. Създава се нова ал. 3:

„(3) В случаите по ал. 2 държавен служител може да бъде преназначен на друга длъжност в същата администрация при условията на чл. 82, ако по отношение на него е изтекъл едногодишният срок за изпитване и има годишна оценка от последното оценяване в същата администрация, според която изпълнението на длъжността напълно отговаря на или надвишава изискванията."

3. Досегашната ал. 3 става ал. 4.

§ 13. В чл. 16 се правят следните изменения:

1. Алинея 1 се изменя така:

„(1) Органът по назначаването може да предложи на определен държавен служител, който отговаря на минималните и специфичните изисквания, предвидени за заемане на незаета длъжност, работа по вътрешно съвместителство за срок до назначаването на служител на тази длъжност, но не по-дълъг от шест месеца."

2. Алинея 2 се изменя така:

„(2) Органът по назначаването не може да предлага втори път на един и същ служител да изпълнява по вътрешно съвместителство същата длъжност."

§ 14. Член 16а се изменя така:

„Служебно правоотношение при непълно работно време

Чл. 16а. (1) Държавният служител може да бъде назначен по служебно правоотношение при непълно работно време само на експертна длъжност. Длъжностите, които могат да се заемат при непълно работно време, се определят в длъжностното разписание на съответната администрация. Дневната продължителност на непълното работно време не може да е по-кратка от четири часа и по-дълга от шест часа.

(2) В случаите на ал. 1 не се допуска преназначаване на друга длъжност на пълно работно време, както и на същата длъжност, ако тя бъде определена за заемане на пълно работно време.

(3) Държавният служител може да бъде назначен в две администрации по служебни правоотношения при непълно работно време след сключване на писмено споразумение между него и органите по назначаването в тях. В споразумението се определя разпределението на работното време по изпълнението на длъжностите в двете администрации, като се осигури минималният размер на междудневната почивка по чл. 53.

(4) Органът по назначаване може по искане на служител, заемащ длъжност при пълно работно време, да го преназначи за определен период, не по-кратък от три месеца, на същата длъжност при непълно работно време. В този случай не се прилага ал. 2."

§ 15. В чл. 17 се правят следните изменения и допълнения:

1. В ал. 2 думите „наградите, поощренията“ и запетаята пред тях се заличават.

2. В ал. 4 се създава изречение второ:

„Това право има и лице, чието правоотношение е прекратено, след отправяне на писмено искане.“

§ 16. В чл. 21 се създава ал. 4:

„(4) На държавния служител, с негово съгласие и срещу възнаграждение, може със заповед на органа по назначаване да бъдат възлагани допълнителни задължения във връзка с изпълнението и/или управлението на:

1. проекти, съфинансирани със средства от Европейските структурни и инвестиционни фондове, по които съответната администрация е бенефициент, при условията на чл. 49, ал. 3 от Закона за управление на средствата от Европейските структурни и инвестиционни фондове;

2. проекти и програми, финансирани от други международни финансови институции и донори, по които съответната администрация е бенефициент.“

§ 17. В чл. 29 ал. 3 се изменя така:

„(3) Декларирането по ал. 1 и 2 се извършва по образци, утвърдени с наредбата по чл. 8, ал. 2.“

§ 18. В чл. 30, т. 2 накрая се поставя запетая и се добавя „освен в предвидените от този закон случаи“.

§ 19. В чл. 35 се правят следните изменения и допълнения:

1. Заглавието се изменя така:

„Право на обучение“.

2. В ал. 1 думите „повишаване на професионалната квалификация и преквалификация“ се заменят с „обучение за професионално и служебно развитие“.

3. В ал. 2 думите „повишаване на професионалната квалификация и преквалификация“ се заменят с „обучение за професионално развитие“.

4. Алинея 3 се изменя така:

„(3) Държавният служител, изпратен на обучения с обща продължителност повече от 20 календарни дни в рамките на една календарна година, се задължава да работи в съответната администрация за период, не по-кратък от една година след приключване на обученията. Условието и конкретният срок се уговарят в писмена форма между органа по назначаването и държавният служител в зависимост от общата продължителност на обученията и размера на изразходваните средства от администрацията. За отделни обучения с продължителност до 20 календарни дни органът по назначаването може предварително да определи като условие задължение за обучавания да работи в съответната администрация определен срок. При прекратяване на правоотношението на основанията по чл. 105 и чл. 107, ал. 1, т. 1-4 и 8 и ал. 2 държавният служител възстановява разходите по обучението.“

5. В ал. 4 накрая се добавя „въз основа на установените потребности от обучение“.

6. Алинея 5 се изменя така:

„(5) Въз основа на утвърдените годишни планове и заявки за обучение изпълнителният директор на Института по публична администрация утвърждава план-график за обученията, провеждани от Института по публична администрация.“

§ 20. Член 35а се изменя така:

„Институт по публична администрация

Чл. 35а. (1) Обучението за професионално и служебно развитие на служителите в държавната администрация се осъществява от Института по публична администрация, който е юридическо лице към Министерския съвет. Институтът осъществява и организацията и провеждането на централизирания етап на конкурса и тестовете по чл. 10д, ал. 1 и 2.

(2) Институтът по публична администрация се ръководи и представлява от изпълнителен директор, който се назначава от министър-председателя.

(3) Изпълнителният директор назначава и освобождава служителите в института.

(4) Изпълнителният директор може да създава съвети като експертни консултативни звена за решаване на проблеми от неговата компетентност, както и работни групи за изпълнение на конкретни задачи. Съветите могат да включват представители на държавната администрация, на неправителствени организации и на висши училища.

(5) Осигуряването на съгласуваност между политиката за развитие на държавната администрация и дейността на Института по публична администрация се осъществява от програмен съвет.

(6) Програмният съвет се състои от 5 членове – председателят на Съвета за административна реформа или определен от него представител, главният секретар на Министерския съвет или определен от него представител, изпълнителният директор на Института по публична администрация и двама представители на научно-експертната общност.

(7) Програмният съвет по предложение на изпълнителния директор разглежда и одобрява програмите за обучения на института и ежегодните цели за дейността на института.

(8) Функциите на програмния съвет и правилата за неговата работа се определят с устройствения правилник на Института по публична администрация."

§ 21. Член 35б се изменя така:

„Провеждане на обучение

Чл. 35б. (1) Институтът по публична администрация осъществява:

1. задължителното обучение за служебно развитие на постъпилите за първи път на държавна служба;

2. задължителното обучение за служебно развитие на назначените за първи път на ръководна длъжност държавни служители;

3. обучение за професионално развитие на служителите в държавната администрация.

(2) На задължително обучение подлежат постъпилите за първи път на държавна служба, както и назначените за първи път на ръководна длъжност държавни служители. Органът по назначаване е длъжен да представи в Института по публична администрация списък на лицата в едномесечен срок от встъпването им в длъжност.

(3) Органът по назначаването е длъжен да осигури обучението на лицата по ал. 1 в тримесечен срок от встъпването им в длъжност. Висшите държавни служители преминават обучение, провеждано от или организирано от Института по публична администрация, поне веднъж годишно.

(4) Финансирането на обучението се осъществява от средствата по чл. 35, ал. 6."

§ 22. В чл. 57 се правят следните изменения:

1. В ал. 1 след думите „за която се полага“ се поставя точка и текстът докрая се заличава.

2. Алинея 2 се отменя.

3. В ал. 3, изречение първо след думите „органа по назначаването“ се поставя точка и текстът докрая се заличава.

4. В ал. 4 думите „когато той е поискан за периода, посочен в графика по ал. 2“ и запетаята след тях се заличават.

§ 23. В чл. 59 се правят следните изменения:

1. Алинея 2 се изменя така:

„(2) По писмено искане на държавния служител ползването на част от платения годишен отпуск може да се отложи за следващата календарна година.“

2. Алинея 3 се отменя.

3. В ал. 5 т. 2 се отменя.

§ 24. В чл. 62 се правят следните изменения и допълнения:

1. В ал. 1 т. 4 се изменя така:

„4. когато е призован от съд или други държавни органи като страна, свидетел или вещо лице;“.

2. Създава се нова ал. 2:

„(2) Органът по назначаването е длъжен да освобождава от изпълнение на задълженията бременна служителка, както и служителка в напреднал етап на лечение ин-витро за медицински прегледи, когато е необходимо те да се извършват през работно време.“

3. Досегашната ал. 2 става ал. 3 и в нея след думите „ал. 1, т. 1-3“ се добавя „и в случаите по ал. 2“.

4. Досегашната ал. 3 става ал. 4.

§ 25. В чл. 65, ал. 1 се създава изречение второ:

„В този случай размерът на отпуска може да се определи в часове.“

§ 26. В чл. 67 се правят следните изменения и допълнения:

1. В ал. 3 след думите „допълнителните възнаграждения“ се добавя „по ал. 7, т. 1-5“.

2. В ал. 5, т. 2 накрая се добавя „по чл. 163-164а от Кодекса на труда“.

3. В ал. 7 се създава т. 6:

„6. допълнително възнаграждение за изпълнение и/или управление на проекти.“

4. В ал. 9 след думите „възнаграждения по ал. 7“ се поставя запетая и се добавя „т. 1-5“.

5. Създава се нова ал. 11:

„(11) Допълнителното възнаграждение по ал. 7, т. 6 се определя за изпълнение и/или управление на проекти, съфинансирани със средства от Европейските структурни и инвестиционни фондове или от други международни финансови институции и донори, с бенефициент – администрация на

изпълнителната власт. Размерите на допълнителните възнаграждения по ал. 7, т. 6, както и условията и редът за получаването им се определят с нормативен акт на Министерския съвет."

6. Досегашната ал. 11 става ал. 12.

§ 27. Член 81а се изменя така:

„Преминаване на държавна служба в друга администрация

Чл. 81а. (1) Държавен служител, който работи в една администрация и едногодишният срок за изпитване е изтекъл, може да бъде назначен в друга администрация без провеждане на конкурс за длъжността, ако отговаря на условията за нейното заемане.

(2) Всички длъжности, които се заемат по реда на ал. 1, се обявяват в Информационния портал за мобилност на служителите в държавната администрация въз основа на заповед на органа по назначаването или на определено от него длъжностно лице, в която се посочват длъжността, минималните и специфичните изисквания, предвидени в нормативните актове за нейното заемане, необходимите документи, мястото и срокът за подаването им, който не може да бъде по-кратък от 10 дни.

(3) При наличие на повече от един кандидат за заемане на обявените по реда на ал. 2 длъжности органът по назначаване може да направи подбор по ред, определен в нормативен акт на Министерския съвет.

(4) Назначаването се извършва след сключване на писмено споразумение между определения да заеме длъжността служител и органите по назначаването на двете администрации. Ако органът по назначаването на администрацията, в която работи държавният служител, откаже да подпише споразумението, служителят може да бъде назначен след сключване на споразумение между него и другата администрация и след подаването на едномесечно предизвестие до администрацията, в която работи.

(5) Преместването по реда на ал. 1-4 се извършва след успешно издържан тест по чл. 10д, ал. 2, ако служителят се назначава за първи път на ръководна длъжност.

(6) Алинеи 1-4 се прилагат и за служители, назначени по заместване, ако отговарят на изискванията на чл. 15, ал. 3.

(7) Ал. 1-4 не се прилагат за служители, назначени при непълно работно време."

§ 28. В чл. 81в се правят следните изменения и допълнения:

1. Създават се нови ал. 4 и 5:

„(4) За периода на изпълнение на длъжност в институция на Европейския съюз държавният служител има право на редовен платен годишен отпуск по чл. 56, ал. 1 в размер, пропорционален на действително отработеното време в

изпращащата администрация през съответната година.

(5) Получените в институциите на Европейския съюз оценки за изпълнението на длъжността от държавния служител се признават и/или приравняват на оценки по този закон при условия и по ред, определени в наредбата по чл. 76, ал. 11."

2. Досегашните ал. 4-6 стават съответно ал. 6-8.

§ 29. В чл. 82 се правят следните изменения и допълнения:

1. В ал. 1 се създава изречение второ:

„Преназначаването на ръководна длъжност по този закон, когато е за първи път за съответния служител, се извършва след успешно преминаване на тест за определяне нивото на общите компетентности и познания, необходими за заемането на ръководни длъжности, провеждан от Института по публична администрация."

2. Алинея 3 се изменя така:

„(3) Заемането на по-висока длъжност, както и на длъжност, определена за ключова в администрацията, се извършва чрез подбор. Условията и редът за провеждането на подбора и критериите за определяне на ключовите длъжности се уреждат с наредба на Министерския съвет."

§ 30. Член 83 се изменя така:

„Преместване в същата администрация поради служебна необходимост

Чл. 83. (1) При служебна необходимост държавният служител може да бъде преместван да изпълнява временно друга служба в рамките на същата администрация, ако не е по-ниска от заеманата.

(2) Преместването се извършва със заповед на органа по назначаването в същото населено място за срок не повече от 45 календарни дни през една календарна година.

(3) Със съгласието на държавния служител, изразено в писмена форма, той може да бъде преместен за срок не повече от четири години да изпълнява друга длъжност, ако отговаря на минималните и специфичните изисквания за заемането ѝ. В този случай преместването може да е в друго населено място.

(4) В случаите по ал. 1 и 3 държавният служител получава заплата, съответна на заеманата длъжност, но не по-малка от получаваната до преместването.

(5) След приключване на преместването държавният служител заема предишната си длъжност. В случаите, когато тази длъжност е съкратена, му се предлага друга равностойна длъжност по служебно правоотношение в същата администрация.

(6) Алинеи 1-5 се прилагат за служители, назначени при условията на чл. 15, ал. 1 и 2, ако:

1. по отношение на тях е изтекъл едногодишният срок за изпитване;

2. имат годишна оценка от последното оценяване в същата администрация, според която изпълнението на длъжността напълно отговаря на или надвишава изискванията;

3. срокът на преместването е не по-дълъг от срока на отсъствие на замествания служител.”

§ 31. Член 84 се изменя така:

„Заместване

Чл. 84. (1) При отсъствие на държавен служител изпълнението на служебните задължения се осъществява от непосредствения ръководител или от друг държавен служител от състава на съответната администрация.

(2) Заповедта за заместване се издава от органа по назначаването въз основа на искане от непосредствения ръководител. Заместването не може да е с продължителност повече от шест месеца за един заместващ.

(3) Процедурата по ал. 1 и 2 не се прилага за лица, които по длъжност са заместници на титуляря.

(4) За първите 30 дни на заместване на отсъстващ държавен служител не се изисква съгласие на заместника и не се определя допълнителна заплата. Когато отсъствието е над 30 дни, се изисква писменото съгласие на заместника и със заповедта по ал. 2 се определя допълнителна заплата в размер 50 на сто от минималния размер на основната заплата за длъжността.”

§ 32. Създава се чл. 84а:

„Споделено изпълнение на длъжност

Чл. 84а. (1) Длъжност, определена за ключова в администрацията, може да бъде заемана за срок, не по-дълъг от шест месеца, при условията на споделено изпълнение едновременно от:

1. държавен служител, който е заемал същата длъжност до прекратяване на служебното му правоотношение на основание чл. 106, ал. 1, т. 5 или 5а;

2. служител, определен чрез подбор по чл. 82, ал. 3 да заеме длъжността и изразил предварително писмено съгласие да участва в споделеното изпълнение на длъжността.

(2) По време на споделеното изпълнение на длъжността служителят по ал. 1, т. 2 изпълнява при условията на вътрешно съвместителство и досегашната си длъжност. След прекратяването на споделеното изпълнение приемникът се преназначава на длъжността по ал. 1.

(3) Органът по назначаване определя със заповед срока на споделеното изпълнение.

(4) По време на споделеното изпълнение служителят по ал. 1, т. 1:

1. носи отговорността за изпълнението на длъжността по ал. 1;

2. има задължението да предаде знанията и уменията, необходими за изпълнението на длъжността по ал. 1, на служителя по ал. 1, т. 2.

(5) Всеки от служителите по ал. 1, т. 1 и 2 получава за срока на споделеното изпълнение половината от основната заплата за длъжността, определена според степента, на която отговаря приемникът."

§ 33. В чл. 106, ал. 1, т. 6 думите „при наличие на условията по чл. 68 от Кодекса за социално осигуряване" и запетаята след тях се заличават, а след думите „придобил и упражнил правото си на пенсия" се добавя „за осигурителен стаж и възраст".

§ 34. В чл. 107, ал. 1 се правят следните изменения и допълнения:

1. В т. 7 накрая се поставя запетая и се добавя „или е назначен без конкурс, когато провеждането му е задължително".

2. Създава се т. 9:

„9. длъжността по чл. 16а, ал. 1 бъде определена за заемане при пълно работно време."

§ 35. Параграф 1 от Допълнителната разпоредба се изменя така:

„§ 1. По смисъла на този закон:

1. „Жени (служителки) в напреднал етап на лечение ин-витро" са жени (служителки), които са в етап на лечение чрез методите на асистирана репродукция, включващ периода от фоликуларната пункция до ембриотрансфера, но не повече от 20 дни.

2. „Ключова длъжност" е длъжност, определена от органа по назначаването, изпълнението на която оказва съществено влияние за постигането на стратегическите цели и осъществяването на оперативните дейности в съответната администрация."

Преходни и заключителни разпоредби

§ 36. Параграф 34, т. 1 се прилага само по отношение на служители, назначени след влизането в сила на този закон.

§ 37. В общинските администрации могат да бъдат назначавани държавни служители на длъжност „главен архитект" при непълно работно време.

§ 38. В Закона за администрацията (обн., ДВ, бр. 130 от 1998 г.; Решение № 2 на Конституционния съд от 1999 г. – бр. 8 от 1999 г.; изм. и доп., бр. 67 от 1999 г., бр. 64 и 81 от 2000 г., бр. 99 от 2001 г.; попр., бр. 101 от 2001 г.; изм. и доп., бр. 95 от 2003 г., бр. 19 от 2005 г., бр. 24, 30, 69 и 102 от 2006 г., бр. 46 и 78 от 2007 г., бр. 43 и 94 от 2008

г., бр. 35 и 42 от 2009 г., бр. 24 и 97 от 2010 г., бр. 69 от 2011 г., бр. 15 и 82 от 2012 г., бр. 15 и 17 от 2013 г., бр. 19 и 27 от 2014 г. и бр. 60 от 2015 г.) се правят следните изменения и допълнения:

1. В чл. 13, ал. 1 след думите „минималните изисквания за“ се добавя „образование и ранг или професионален опит, необходими за“.

2. В чл. 14, ал. 1 накрая се поставя запетая и се добавят думите „съответно ранг“.

3. Член 61 се изменя така:

„Чл. 61. (1) Към Министерския съвет се създава и поддържа Административен регистър, който съдържа информация за:

1. всички административни структури, всички структури по чл. 60, ал. 1 и свързаните юридически лица, включително информация за:

- а) ръководните им органи;
- б) вътрешните им правила;
- в) всички места, в които осъществяват дейност;
- г) разпределението на служители по места;
- д) работното и приемното време за всяко място;

2. административното обслужване, административните услуги, вътрешните административни услуги, електронните административни услуги, обществените услуги, по повод на които се предоставят административни услуги, регистрационните, лицензионните, разрешителните и съгласувателните режими, включително свързаните с тях образци на документи, сроковете, тарифите и издаваните индивидуални административни актове;

3. заетите и незаетите длъжности в администрацията, както и разпределението им по места;

4. обявленията за конкурсите за държавни служители;

5. служебните правоотношения.

(2) Административният регистър се поддържа като единна електронна база данни, които се вписват от служители, определени от съответния ръководител на административна структура. Служителите отговарят за достоверността на въвежданата информация.

(3) Административният регистър е публичен, всеки има право на свободен и безплатен достъп до информацията в него, включително за повторно използване, с изключение на информацията по ал. 1, т. 5.

(4) В регистъра по ал. 1 организациите, предоставящи обществени услуги, въвеждат информация за:

- 1. ръководните им органи;

2. всички места, в които осъществяват административно обслужване;

3. приемното време за всяко място;

4. административното обслужване, включително за вътрешните административни услуги, електронните административни услуги, обществените услуги.

(5) Обстоятелствата, които се вписват, условията и редът за воденето, поддържането и ползването на Административния регистър, както и отговорността на лицата при неизпълнение на законовото задължение се определят с наредба, приета от Министерския съвет."

§ 39. В Закона за изменение и допълнение на Закона за администрацията (обн., ДВ, бр. 15 от 2012 г.; изм. и доп., бр. 96 от 2015 г.), в § 16 от Преходните и заключителните разпоредби се създава ал. 7:

„(7) Алинеи 1 и 2 не се прилагат за осигуряването на дейностите по изпълнението и/или управлението на проекти или програми, финансирани със средства от Европейските структурни и инвестиционни фондове или от други международни финансови институции и донори, с бенефициент – администрация на изпълнителната власт. В този случай само за срока на съответната дейност по проекта/програмата може да се назначават служители по срочно трудово правоотношение, ако техните възнаграждения са допустими за финансиране изцяло със средства от съответния проект. Осигуряването на дейностите по изпълнението и/или управлението на програми се осъществява чрез увеличение на числеността на персонала на администрациите на изпълнителната власт."

§ 40. В Кодекса на труда (обн., ДВ, бр. 26 и 27 от 1986 г.; изм. и доп., бр. 6 от 1988 г., бр. 21, 30 и 94 от 1990 г., бр. 27, 32 и 104 от 1991 г., бр. 23, 26, 88 и 100 от 1992 г.; Решение № 12 на Конституционния съд от 1995 г. – бр. 69 от 1995 г.; изм. и доп., бр. 87 от 1995 г., бр. 2, 12 и 28 от 1996 г., бр. 124 от 1997 г., бр. 22 от 1998 г.; Решение № 11 на Конституционния съд от 1998 г. – бр. 52 от 1998 г.; изм. и доп., бр. 56, 83, 108 и 133 от 1998 г., бр. 51, 67 и 110 от 1999 г., бр. 25 от 2001 г., бр. 1, 105 и 120 от 2002 г., бр. 18, 86 и 95 от 2003 г., бр. 52 от 2004 г., бр. 19, 27, 46, 76, 83 и 105 от 2005 г., бр. 24, 30, 48, 57, 68, 75, 102 и 105 от 2006 г., бр. 40, 46, 59, 64 и 104 от 2007 г., бр. 43, 94, 108 и 109 от 2008 г., бр. 35, 41 и 103 от 2009 г., бр. 15, 46, 58 и 77 от 2010 г.; Решение № 12 на Конституционния съд от 2010 г. – бр. 91 от 2010 г.; изм. и доп., бр. 100 и 101 от 2010 г., бр. 18, 33, 61 и 82 от 2011 г., бр. 7, 15, 20 и 38 от 2012 г.; Решение № 7 на Конституционния съд от 2012 г. – бр. 49 от 2012 г.; изм. и

доп., бр. 77 и 82 от 2012 г., бр. 15 и 104 от 2013 г. и бр. 1, 27 и 61 от 2014 г., бр. 54, 61, 79 и 98 от 2015 г. и бр. 8 от 2016 г.), в чл. 107а се правят следните изменения и допълнения:

1. Създава се нова ал. 9:

„(9) На служителите, работещи по трудово правоотношение в държавната администрация, с тяхно съгласие и срещу възнаграждение, с писмена заповед на работодателя могат да се възлагат допълнителни задължения във връзка с управлението и/или изпълнението на проекти, финансирани със средства от Европейските структурни и инвестиционни фондове или от други международни финансови институции и донори, по които съответната администрация е бенефициент.“

2. Досегашната ал. 9 става ал. 10 и в нея след думите „допълнителните възнаграждения“ се добавя „по ал. 14, т. 1-5“.

3. Досегашните ал. 10-12 стават съответно 11-13.

4. Досегашната ал. 13 става ал. 14 и в нея се създава т. 6:

„6. допълнително възнаграждение за изпълнение и/или управление на проекти.“

5. Досегашната ал. 14 става ал. 15.

6. Досегашната ал. 15 става ал. 16 и в нея думите „по ал. 13“ се заменят с „по ал. 14, т. 1-5“.

7. Създава се нова ал. 17:

„(17) Допълнителното възнаграждение по ал. 14, т. 6 се определя за изпълнение и/или управление на проекти, финансирани изцяло или частично със средства от Европейските структурни и инвестиционни фондове или от други международни финансови институции и донори, с бенефициент – администрация на изпълнителната власт. Размерите на допълнителните възнаграждения по ал. 14, т. 6, както и условията и редът за получаването им се определят с нормативен акт на Министерския съвет.“

8. Досегашните ал. 16-19 стават съответно ал. 18-21.

§ 41. Параграф 2, т. 1, § 4, т. 1 и 2 относно думите „централизиран етап на“, § 5, § 7, § 11 относно чл. 13а, ал. 6 в частта „тест по чл. 10д, ал. 1 и“ и ал. 7 в частта „както и в случай че тестът по чл. 10д, ал. 1 не е успешно издържан“, § 12 относно чл. 15, ал. 2 в частта „и след като е успешно издържан тест по чл. 10д, ал. 1 или 2“, § 27 относно чл. 81а, ал. 5 и § 29, т. 1 влизат в сила от 1 януари 2018 г.

Законът е приет от 43-ото Народно събрание на 2016 г. и е подпечатан с официалния печат на Народното събрание.

**ПРЕДСЕДАТЕЛ НА
НАРОДНОТО СЪБРАНИЕ:**

(Цецка Цачева)

М О Т И В И

към проекта на Закон за изменение и допълнение на Закона за държавния служител

Проектът на Закон за изменение и допълнение на Закона за държавния служител (ЗДСл) е изготвен с оглед привеждането на закона в съответствие с действащата стратегическа рамка – Стратегията за развитие на държавната администрация 2014–2020 г. (СРДА 2014–2020 г.) и Пътната карта за изпълнението ѝ, изготвена по препоръка на Европейската комисия.

По-важните промени, съдържащи се в законопроекта, са насочени към: 1. подобряване на обективността и качеството на подбора както чрез въвеждането на централизиран и специализиран етап на конкурса при постъпване на държавна служба, така и чрез разширяване на обхвата на провеждания вътрешен подбор, включително чрез провеждане на тестове при повишаване за първи път на ръководна длъжност; 2. ограничаване на назначенията без конкурс – по заместване и при непълно работно време; 3. развитие на мобилността; 4. въвеждане на нови механизми за осигуряване на приемственост, за развитие на гъвкави условия на труд, за привличане и задържане в администрацията на квалифицирани млади хора.

Предвидени са и други промени, насочени към усъвършенстване на правната рамка на държавната служба.

1. Подобряване на подбора

1.1. Подобряване на обективността и качеството на подбора при постъпване на държавна служба (§ 2–§ 7 относно чл. 10, 10а, 10в, 10д, 10е и 10ж)

Предложените промени се налагат поради необходимостта от подобряване на обективността и качеството на подбора при постъпване на държавна служба и осигуряването на преценка, гарантираща че кандидатите притежават всички необходими компетентности за работа в държавната администрация.

Съгласно действащата нормативна уредба постъпването на държавна служба задължително се предхожда от конкурс, като назначаването на всяка длъжност се извършва чрез конкуренция, основана на професионалните и деловите качества на кандидатите за държавни служители. Смесът на конкурса като способ за подбор е да установи дали кандидатът за заемане на съответната длъжност ще може да я изпълнява, т. е. дали притежава необходимите за длъжността компетентности.

В изпълнение на Лисабонската стратегия от 2000 г., препоръчваща въвеждането на подход, свързан с компетентността, още през 2002 г. в българската държавна администрация са изведени и определени нормативно компетентностите, необходими за изпълнение на експертни и ръководни длъжности. През 2008 г.

са въведени, а през 2012 г. са усъвършенствани рамки на компетентностите за служители в администрацията, като всяка рамка съдържа определен набор от компетентности. Нормативно са регламентирани четири рамки на компетентностите: за висши държавни служители; за служители на ръководни длъжности; за служители на експертни длъжности с аналитични и контролни функции; за служители на експертни длъжности със спомагателни функции и технически длъжности.

Компетентностите, необходими за изпълнение на длъжностите в държавната администрация се подразделят, от една страна, на общи и специфични, и от друга – на „меки“ (поведенчески) и „твърди“ (професионално-технически). Общите компетентности се отнасят за всички служители, независимо от нивото на тяхната позиция. Специфичните компетентности са свързани с конкретна функция в дейността. „Меките“ компетентности са свързани с поведението на служителя в работна среда (например: комуникативност, работа в екип, ориентация към резултат, фокус към клиента), а „твърдите“ се отнасят до специфичните му професионални умения и способности.

Всяка рамка на компетентностите съдържа както специфични, свързани с длъжността компетентности (например: аналитична компетентност, управленска), така и общи компетентности, например: работа в екип, ориентация към резултат и т.н.

При сега действащата конкурсна процедура преценката относно способността на кандидата да изпълнява конкретната длъжност се прави от конкурсна комисия. Комисията установява дали кандидатът притежава изискваната професионална компетентност по един от следните начини: решаване на тест; писмена разработка по зададена тематика; защита на концепция за стратегическо управление; практически изпит, като изборът на конкретния начин се извършва съобразно конкурсната длъжност и нейните функции. Преценката на професионално-техническите компетентности се прави по критерии, които са с висока степен на обективност, и предварително заложили нива за положителен резултат (например брой верни отговори на тест, покриване на критериите за успешен практически изпит и др.).

Комисията е длъжна да прецени и дали кандидатът притежава останалите, изисквани за длъжността, компетентности, предимно поведенчески, които, макар и общи, имат съществено влияние за постигането на резултати от изпълнението на длъжността. Например, ако кандидат за служител в звено за административно обслужване притежава добра подготовка в конкретната професионална област, но не е ориентиран към резултат и не допринася за по-пълно и по-качествено удовлетворяване на потребностите на клиентите, то очакваното

изпълнение на задълженията му няма да бъде на необходимото ниво. Преценката на поведенческите компетентности при конкурса се прави чрез провеждането на задължително интервю, което на този етап в практиката протича до голяма степен формално. По принцип определянето на нивото на поведенческите компетентности на кандидата за разлика от професионално-техническите е значително по-трудно, тъй като за надеждната и обективна преценка се изисква владение на специализирани инструменти и специфичен капацитет за интерпретиране на резултатите.

При конкурса на настоящия етап практически няма гаранции дали, доколко и по какви стандарти са преценени общите поведенчески компетентности на кандидатите, а именно тези компетентности влияят съществено върху начина, по който служителят ще осъществява преките си професионални задължения. Държавният служител трябва да притежава целия набор от компетентности, изисквани за качествено изпълнение на длъжността съобразно длъжностната характеристика. Именно затова е необходимо „на входа“ да се извършва цялостна, независима, точна и обективна преценка както на професионално-техническите, така и на поведенческите компетентности. По този начин ще бъде извършен желаният качествен подбор в администрацията и ще бъде избегнато провеждането на конкурси „проформа“.

Сходни проблеми са причината администрациите във все повече страни – членки на Европейския съюз, да въвеждат и прилагат в практиката си обективни инструменти за оценка на компетентности, каквито са психометричните тестове. Такива тестове чрез централизирана процедура се прилагат от Европейската служба за подбор на персонал (EPSO), която подбира служители за Европейската комисия и за всички европейски институции, от държавната администрация на Ирландия, Австрия, Естония, Испания и др.

Целта на предложените промени е да се гарантират обективност и прозрачност при провеждане на конкурсните процедури и назначаване на държавна служба само на служители, които доказано притежават необходимите компетентности за работа в държавната администрация и за изпълнение на конкретната длъжност.

Предлага се да се въведат два етапа на конкурса за заемане на длъжност в държавната администрация – централизиран и специализиран (чл. 10, ал. 1, т. 1 от законопроекта). Централизираният етап ще се провежда по заявка на администрациите, в които са конкурсните длъжности, и в него ще участват само кандидати, които са допуснати до конкурса от конкурсната комисия (чл. 10в, ал. 2).

Централизираният първи етап (чл. 10д, ал. 1-5 от законопроекта) ще се организира и осигурява логистично от Института по публична администрация и ще се провежда чрез прилагането на професионално разработени инструменти – тестове за оценка на общите компетентности, както и тестове за установяване на основни общи познания, необходими за заемането на държавна служба (структура и устройство на администрацията, организация на работата в администрацията, статут на служителите и др.). Предвижда се тестовете да се състоят от отделни модули, като част от тях ще са задължителни за всички, а на други кандидатите ще се явяват допълнително, ако желаят да кандидатстват за ръководна длъжност. Ще бъде създадена възможност кандидатите да се явяват в различни локации на територията на страната, при строго спазване на единните правила за провеждане на конкурса. Резултатите от успешно издържаните тестове ще са валидни за срок три години от датата на обявяването им, като по този начин ще се създаде база данни от кандидати с доказано ниво на общи компетентности и познания за работа в държавната администрация. Кандидатите не могат да се явяват на тестовете повече от два пъти в рамките на една година. С цел да се повишат ефективността и прозрачността при провеждането на централизирания етап ще бъде разработена специализирана онлайн платформа, която ще позволява по-лесен достъп на кандидатите. Тестовете ще се разработят от външни експерти, като ще бъде осигурен широк набор от варианти за всеки тип въпроси, от които на случаен принцип ще се генерират въпросите за всеки конкретен тест, съгласно установените принципи и критерии. Разработването на тестовете и на платформата ще бъде обезпечено чрез финансиране по Оперативна програма „Добро управление“.

Въвеждането на централизиран етап на конкурса ще осигури: стандартизираност (всички кандидати са поставени винаги в едни и същи условия и резултатите им се съотнасят с нормите за съответна референтна група); обективност (оценяването на резултатите се извършва по стандартен алгоритъм, който не зависи от конкретния оценител); надеждност по отношение точността на получения резултат и валидност по отношение на съдържанието и критериите за оценка. Централизираният етап ще ограничи и възможностите за нерегламентирани влияния при назначаването на държавна служба.

Специализираният етап (чл. 10д, ал. 6-10 от законопроекта) има за цел да определи нивото на специфичните компетентности и професионалните и деловите качества на кандидатите, необходими за заемане на конкретната длъжност, и се провежда от конкурсната комисия, определена от органа по назначаването. До участие в него ще се допускат само кандидати, които са издържали успешно централизирания етап или са с признати валидни резултати. Конкурсната комисия преценява професионалните и деловите качества на кандидатите, като

провежда конкурса по обявения начин (тест, практически изпит и др.), включително задължителното интервю, при което ще може да ползва информация относно представянето на кандидата на проведения централизиран етап. Това ще подобри качеството на провеждания подбор.

Запазва се възможността за провеждането на централизирани конкурси (чл. 10е от ЗДСл) не само за младши експерти, но и за други длъжности, за които няма изисквания за професионален опит (инспектор, юрисконсулт, счетоводител и др.), както и за длъжности, предвидени за заемане от хора с трайни увреждания. Това ще ускори и облекчи съответните конкурсни процедури и ще осигури по-голяма оперативност на администрациите при заемането на такива длъжности.

С наредбата по чл. 10ж от ЗДСл се предвижда да бъдат уредени условията и редът за провеждането на тестовете, минималните нива на общите компетентности и основните познания, които кандидатите следва да покажат, за да се счита централизираният етап на конкурса за успешно издържан.

Предложени са и промени, насочени към по-голяма прозрачност: публикуване на обявлението за конкурса в специализиран сайт/портал за търсене на работа и на официалната интернет страница на съответната администрация (чл. 10а, ал. 2) и обявяване на класирането на кандидатите от първо до трето място на интернет страницата на администрацията (чл. 10д, ал. 8).

Очакваните резултати от въвеждането на предложенията относно конкурса са: утвърждаване прилагането на конкурентното начало при постъпването на държавна служба и осигуряване на ефективен и качествен подбор при спазване на принципа на равнопоставеност между кандидатите и прозрачност на назначенията.

1.2. Въвеждане на тестове за заемане на ръководна длъжност за първи път при преминаване на държавна служба в друга администрация (§ 27 относно чл. 81а, ал. 5) и преназначаване (§ 29 относно чл. 82, ал. 1)

Повишаването в длъжност при преназначаване в същата администрация е свързано с постиженията на държавния служител. Един от критериите за подбор при повишаване в длъжност е годишната оценка на служителя, поставена въз основа на степента на постигане на целите от индивидуалния му работен план и показаните от него компетентности при изпълнение на длъжността.

При първото преназначаване (чл. 82 от ЗДСл) или при преминаване на държавна служба в друга администрация (чл. 81а на ЗДСл), от експертна на ръководна длъжност, компетентностите на кандидата, свързани с изпълнението на ръководни функции (например: управленска, стратегическа, лидерска

компетентност), остават извън преценката за заемане на длъжността. Тези компетентности не са били вземани предвид при годишното оценяване на кандидата, тъй като се отнасят само за ръководни длъжности.

Със законопроекта се предлага първото преназначаване или преминаване на ръководна длъжност да се извършва след успешно преминаване на тест, организиран от Института по публична администрация, за определяне нивото на общите компетентности и познания, необходими за заемането на ръководни длъжности. Целта е да се осигури равнопоставеност с кандидатите, които заемат ръководна длъжност чрез конкурс.

Предложените изменения ще дадат възможност при преназначаване и преминаване на ръководна длъжност да се селектират кандидати на базата на независима, обективна и стандартизирана оценка на компетентностите, необходими за заемането на ръководна длъжност. Това ще гарантира прозрачност на съответната процедура и ще осигури единен подход за всички случаи на заемане на ръководна длъжност.

1.3. Разширяване обхвата на вътрешния подбор при преназначаване (§ 29 относно чл. 82, ал. 3)

С предложеното допълнение на чл. 82, ал. 3 се предлага подбор да се извършва не само при преназначаване на по-висока длъжност, но и при преназначаване на длъжност, определена за ключова в администрацията. Дефиниция на ключова длъжност е дадена в Допълнителните разпоредби на законопроекта (§ 35), като критериите за ключови длъжности се определят с наредба на Министерския съвет.

2. Ограничаване на назначенията без конкурс – по заместване (§ 12 относно чл. 15) и при непълно работно време (§ 14 относно чл. 16а, ал. 1 и 2)

В административната практика с годините е наложен модел, при който се злоупотребява със съществуващите в Закона за държавния служител възможности за назначаване без провеждането на конкурс. Тези възможности са създадени за особени случаи, но постепенно са се превърнали в преимуществен подход за назначаване. По данни от Доклада за състоянието на администрацията през 2014 г., след проведен конкурс по смисъла на Закона за държавния служител са назначени 1887 служители. Почти толкова са назначени и без конкурс – 1255 по заместване по чл. 15 от ЗДСл и 484 на непълно работно време по чл. 16а от ЗДСл.

Разпоредбите, замислени като уреждащи изключения от общото правило с цел да създават условия за повече гъвкавост и оперативност, се утвърждават като трайна порочна практика за избягване на конкурса. През годините са правени опити тези практики да бъдат ограничени чрез засилен мониторинг на процедурите и по-честа отчетност, но фактът, че те не са

незаконосъобразни прави използването им на практика неконтролируемо.

Целта на предложените промени в чл. 15 и чл. 16а, ал. 1 и 2 е да се преустанови злоупотребата с правни възможности, чрез които се заобикаля конкурсът, и да се ограничат назначенията без конкурс.

С предложената разпоредба на чл. 15, ал. 2 от законопроекта се регламентира задължителното изискване заместникът на отсъстващ държавен служител да е преминал централизирания етап на конкурса, с което ще докаже, че притежава общите компетентности и основните познания, необходими за заемането на държавна служба. Възможността за преназначаване на заместника на друга длъжност в същата администрация (чл. 15, ал. 3) не се отнема, но се въвежда изискване за изтекъл едногодишен срок за изпитване и наличие на годишна оценка от последното оценяване в същата администрация, напълно отговаряща или надвишаваща изискванията за изпълнение на длъжността. Това гарантира, че заместващият служител е доказал и специфичните си компетентности при работа в реална среда.

С предложеното изменение на чл. 16а, ал. 1 се забранява назначаването на служители на ръководни длъжности на непълно работно време, тъй като функциите на ръководство се осъществяват по отношение на подчинени служители, които са назначени на пълно работно време. С цел устойчивост се урежда забрана за преназначаване без конкурс от непълно на пълно работно време, която до този момент беше регламентирана в подзаконовата уредба.

Предложените промени, от една страна, утвърждават прилагането на конкурентното начало като основополагащ принцип в държавната служба и ограничават назначенията без конкурс, а от друга – осигуряват запазване на необходимата гъвкавост и оперативност на администрациите.

3. Развитие на мобилността (§ 27 относно чл. 81а, ал. 1-4, 6 и 7 и § 30 относно чл. 83, ал. 3-5)

Въведеният през 2006 г. механизъм за „постоянна мобилност“

(чл. 81а от ЗДСл) е замислен, от една страна, като възможност за кариерно развитие на държавните служители, а от друга – като средство за подобряване на институционалния капацитет в структурите на държавната администрация. Осъществяваната към момента постоянна мобилност обаче е абсолютно непрозрачна и се извършва единствено на базата на лични контакти на служителите. Длъжностите, които могат да бъдат заети по този ред, не се обявяват никъде и при заемането им не е предвидено да се прилага конкурентното начало.

С цел преодоляването на тези практики се предлагат промените в чл. 81а от закона. Въвежда се използването на информационен портал за мобилност, в който ще се обявяват всички длъжности, определени за заемане по този ред. Чрез

налагането на единния портал за мобилност ще се осигури пълна прозрачност и ще се улесни кандидатстването. При наличие на повече от един кандидат органът по назначаване може да направи подбор, което ще даде възможност да се избере най-подходящият кандидат.

Въвежда се възможност държавният служител да заеме длъжност по мобилност и без съгласие на органа по назначаването на изпращащата администрация след подаване на едномесечно предизвестие. Това е насочено както към съчетаване на интересите на приемащата администрация с интересите на служителите, така и към разширяване на възможностите за кариера и на приложението на мобилността между администрациите.

С разпоредбите на ал. 6 и 7 се затваря възможността за осъществяване на мобилност на служители, назначени без конкурс.

Въвеждането на промените ще позволи на администрациите по-бързо да намират необходимите им опитни експерти, а на служителите – да имат повече и по-добри възможности за кариера.

Развитието на възможностите за прилагането на мобилност, заложено в СРДА 2014–2020 г., намира своя израз в предложените допълнения на чл. 83, ал. 3–5 от законопроекта. Създава се механизъм за нова форма, своеобразна „вътрешна мобилност“, подобна по своя характер на временното преместване по чл. 82б от ЗДСл, но в рамките на същата администрация. Със съгласието на държавния служител той може да бъде преместен за срок не повече от четири години да изпълнява друга длъжност, ако отговаря на минималните и специфичните изисквания за заемането ѝ. След приключване на преместването държавният служител заема предишната си длъжност, а когато тази длъжност е съкратена, му се предлага друга равностойна длъжност по служебно правоотношение в същата администрация.

Предложените промени ще решат практически проблеми, особено в случаите на ключови длъжности, които са свободни или титулярят отсъства дългосрочно. Това ще подпомогне администрациите при заемането на длъжности, които изискват специфична експертиза, формирана в рамките на самата администрация, ще разшири възможностите за професионално и кариерно развитие и ще допринесе за съхраняването на вече изградения капацитет в конкретната администрация.

4. Привличане и задържане в администрацията на квалифицирани млади хора с редки или дефицитни специалности (§ 11 относно чл. 13а)

В Република България не е установена адекватна връзка между необходимите знания и компетенции в администрацията и регламентирания прием в отделните специалности в университетите. Това води, от една страна, до наличието на голям брой млади хора, завършили висше образование, които не могат да намерят добра реализация по направленията на тяхната

професионална специализация, а от друга – до недостиг на квалифицирани кадри в други области. В потвърждение на тази тенденция се наблюдава увеличаване на броя на конкурсните за работа в държавната администрация, прекратени поради липса на кандидати с търсената професионална експертиза, и на конкурсните, приключили без класиране, тъй като никой от явилите се кандидати не се е представил успешно. Негативната тенденция се засилва, когато длъжността изисква кандидатът да притежава рядка, специфична специалност от висшето образование (например: ядрена физика – за длъжности в Агенцията за ядрено регулиране, арабистика, китаистика или др. – за Министерството на външните работи).

Предложението относно чл. 13а от законопроекта дава възможност за възникване на служебно правоотношение въз основа на приключена стипендиантска програма след приключване на съответното обучение. Необходимо е кандидатите да са издържали теста по чл. 10д, ал. 1 и да е проведено от органа по назначаване допълнително събеседване за установяване на специфичните познания за заемане на конкретната длъжност (аналогично на централизираните конкурси по чл. 10е). С цел привличането и задържането им, младите хора по време на следването си ще се включват в стипендиантски програми. Списъкът на специалностите, за които в отделните администрации има недостиг на експерти и за които могат да се предоставят стипендии, както и броят на стипендиите за всяка от включените в списъка специалности ще се определя от Министерския съвет. Стипендии ще се предоставят, ако органът на власт е преценил, че съществува необходимост и бюджетна възможност за това. Подборът на стипендианти ще се извършва от комисия, като средствата за стипендиите ще са в рамките на разходите за персонал. Предвидено е възстановяване на средствата от стипендианта в случай на неизпълнение на задълженията.

Стипендиантските програми са ефективен инструмент както за привличането на квалифицирани млади хора в администрацията, така и за задържането им. Въвеждането им ще позволи развитието на трайна и устойчива връзка между висшите училища, студентите и администрацията и ще подобри възможностите за осигуряване на необходимата специфична експертиза в административните структури.

5. Развитие на гъвкави условия на труд чрез разширяване на възможностите за прилагане на непълно работно време
(§ 14 относно чл. 16а, ал. 3 и 4)

Стратегията за развитие на държавната администрация 2014-2020 г. предвижда развиването и прилагането на практики по въвеждане на гъвкави условия на труд, които предоставят алтернативи за ефективно използване на човешкия ресурс и са в синхрон с европейските инициативи. В тази посока са и предложените промени в законопроекта.

С разпоредбата на чл. 16а, ал. 3 се предлага правна възможност за назначаване при определени условия на държавен служител в две администрации по служебно правоотношение при непълно работно време след сключване на писмено споразумение между него и органите по назначаването в тях. Това ще даде възможност на малки администрации да назначават нужните им висококвалифицирани експерти (например юристи и главни инженери в малките общини). Подобна уредба има в трудовото законодателство (чл. 111 от Кодекса на труда), както и в законодателството на много европейски страни.

Член 16а, ал. 4 от законопроекта дава възможност служител, заемащ длъжност при пълно работно време, да може да бъде преназначен на същата длъжност при непълно работно време за срок, не по-кратък от три месеца, по негово искане и със съгласието на органа по назначаването. След изтичането на срока служителът отново ще заема длъжността си на пълно работно време. Тази гъвкава форма на труд ще позволи да се съхранят и ползват знанията и уменията на наличните служители и ще подобри тяхната мотивация, като същевременно ще доведе до намаляване ползването на някои видове дългосрочни отпуски (за отглеждане на дете, за обучение, и др.).

6. Развитие на механизъм за осигуряване на приемственост в администрацията (§ 32 относно чл. 84а)

Все още в администрацията не са внедрени и институционализирани механизми за трансфер на знания от по-опитните служители към техните по-млади колеги. Това затруднява приемствеността, а оттам води и до загуба на експертиза.

С цел да се създаде работещ механизъм за осигуряване на приемственост в администрацията с разпоредбата на чл. 84а се предлага регламентирането на споделено изпълнение на длъжност като правна възможност. Длъжността, която е определена за ключова в администрацията, може да бъде заемана за срок, не по-дълъг от шест месеца, при условията на споделено изпълнение. Изпълнението ще се осъществява едновременно от държавен служител, който е заемал същата длъжност до прекратяването на служебното му правоотношение на основание чл. 106, ал. 1, т. 5 или 5а от ЗДСл (придобито право на пенсия за осигурителен стаж и възраст или отпусната пенсия за осигурителен стаж и възраст в намален размер), и от приемник. Приемникът ще бъде определян чрез подбор и трябва да е изразил предварително писмено съгласие да участва в споделеното изпълнение на длъжността. По време на споделеното изпълнение на длъжността приемникът изпълнява при условията на вътрешно съвместителство и досегашната си длъжност. След прекратяването на споделеното изпълнение приемникът се преназначава на новата длъжност. По-опитният служител, който ще е задължен да предаде знанията и уменията, необходими за заемане на длъжността, ще носи и отговорността за изпълнението на споделената длъжност.

С тези промени ще се осигури трансфер на знания и умения от по-опитните служители към по-младите и ще се допринесе за цялостното формиране на устойчив капацитет в администрацията. Очакваните резултати от въвеждането на предложените промени са по-добрата подготовка на служителите, които ще заемат ключови длъжности, запазването на натрупаните знания и опит в администрацията и осигуряването на устойчивост и последователност в работата ѝ.

7. Други изменения и допълнения на закона, насочени към усъвършенстване на правната рамка

С предложеното изменение в § 1 относно чл. 7, ал. 1, т. 6 се цели осигуряването на съответствие със свързана нормативна уредба. В условията за назначаване се добавя изискването държавният служител да отговаря не само на специфичните изисквания, предвидени в нормативните актове за заемане на съответната длъжност, но и на минималните изисквания за образование и ранг или професионален опит, които са предвидени в Класификатора на длъжностите в администрацията. Така се осигурява съответствие с разпоредбата на чл. 13, ал. 1 от Закона за администрацията.

Съгласно предложеното в § 9 относно чл. 12 изменение при прекратяване на служебното правоотношение в изпитателния срок, държавният служител не запазва последния придобит ранг. При постъпване за първи път на държавна служба на лицата, които отговарят на изискванията за продължителност на професионалния опит в осъществяване на съответната дейност, органът по назначаването определя ранг, съответстващ на минимално предвидения в Класификатора на длъжностите в администрацията за съответната длъжност. Рангът е израз на професионалната квалификация на държавния служител като съвкупност от знания и умения, необходими за качествено изпълнение на длъжността, и след като органът е преценил, че държавният служител не ги е показал по време на изпитателния срок, то и не следва той да запазва ранга си.

Предложените промени в § 10 относно чл. 13, ал. 1 са свързани с подобряване на уредбата за стажантските длъжности в администрацията. Идеята на съществуващата в момента разпоредба на ал. 1 е да се даде възможност, когато за изпълнението на дадена длъжност е необходима специална практическа подготовка, тя да бъде придобивана чрез работа в администрацията на стажантски длъжности. Специалната практическата подготовка по принцип се урежда в специален закон, което е и причината за предложеното изменение.

С изменението в § 13 относно чл. 16 се цели ограничаване на многократното вътрешно съвместителство. Съгласно действащата в момента разпоредба срокът за осъществяването на вътрешно съвместителство не може да бъде по-дълъг от 6 месеца. В практиката незаематата длъжност често се изпълнява от един и същ служител с години – няколко дни след

изтичането на определения в закона срок отново се издава заповед за вътрешно съвместителство на същия служител. Държавният служител, осъществяващ вътрешното съвместителство, следва да изпълнява в същия период и своята титулярна длъжност. Това поставя въпроса доколко качествено ще могат да се изпълняват двете длъжности едновременно за толкова дълъг период и дали това не е индикация, че едната от тях не е необходима.

С предложеното изменение на чл. 16 от законопроекта се въвежда изричното изискване служителят, осъществяващ вътрешното съвместителство, да отговаря на минималните и специфичните изисквания, предвидени за заемане на незаета длъжност, както и забрана органът по назначаването да предлага втори път на един и същ служител да изпълнява по вътрешно съвместителство същата длъжност. Въвеждането на предложените промени ще осигури, от една страна, по-качествено изпълнение на свободните длъжности, заемани по вътрешно съвместителство, а от друга – ще даде възможност на по-широк кръг държавни служители да придобият компетенции, свързани с изпълнението на тези длъжности, докато бъде назначен титуляр.

Отпадането на отразяването на „награди и поощрения“ в служебното досие на служителите (§ 15 относно чл. 17) е свързано с промените в ЗДСл от 2012 г., съгласно които за образцово изпълнение на служебните си задължения държавният служител може да бъде награждаван само с отличията, изрично посочени в чл. 88, ал. 2, т. 1-3.

С изменението в § 16 относно чл. 21 се създава възможност на държавния служител с негово съгласие и срещу възнаграждение със заповед на органа по назначаване да бъдат възлагани допълнителни задължения във връзка с изпълнението и/или управлението на: проекти, съфинансирани със средства от Европейските структурни и инвестиционни фондове, по които съответната администрация е бенефициент, и проекти и програми, финансирани от други международни финансови институции и донори, по които съответната администрация е бенефициент. Промяната се налага и от приемането на Закона за управление на средствата от европейските структурни и инвестиционни фондове. С това е свързано и съответстващото изменение в § 18 относно чл. 30 от ЗДСл.

С предложеното изменение на чл. 29, ал. 3 (§ 17) се преодоляват затруднения при практическото прилагане на разпоредбата.

Измененията, предложени в § 19 относно чл. 35 и § 21 относно чл. 35б, са свързани с усъвършенстване на уредбата, свързана с обучението на държавните служители. Предложените изменения във връзка с ангажиментите на държавния служител да възстановява инвестираните в обучението му средства се налагат поради изменения във външната среда. Редица обучителни институции предлагат качествени обучения, които макар и краткосрочни,

изискват значителен финансов ресурс. Промяната ще осигури ефективно използване на обществения финансов ресурс. Изменението в § 21 разширява кръга на обученията, предвидени за висши държавни служители, като се включват обучения, организирани и от други обучителни институции.

Измененията в чл. 35а (§ 20) са свързани с необходимостта от възлагане на допълнителни функции на Института по публична администрация във връзка с въвеждането на централизирания етап на конкурса и тестовете за заемане на ръководни длъжности по чл. 10д, ал. 2 от законопроекта. С предложените изменения се създава и механизъм за осигуряване на съгласуваност между политиката за развитие на държавната администрация и дейността на института, както и неговата оперативност.

Предложените изменения на законодателството за държавната служба по отношение ползването на платен годишен отпуск от държавния служител (§ 22 относно чл. 57) и отлагането на ползването му (§ 23 относно чл. 59) са във връзка със синхронизирането му с приетите изменения на трудовото законодателство в тази област.

Чрез измененията в чл. 62 (§ 24) се осигурява равнопоставеност на служителки по служебно правоотношение, които са бременни или в напреднал етап на лечение ин-витро, с тези по трудово правоотношение.

Предложените изменения в чл. 67 (§ 26) са свързани с въвеждането на допълнително възнаграждение за изпълнението и/или управлението на проекти.

Измененията в чл. 81в (§ 28) уреждат правото на редовен платен годишен отпуск и оценяването на изпълнението на служители, командировани в институциите на Европейския съюз, по отношение на което до момента е налице непълнота в нормативната уредба, създаваща разнородни практики при прилагането му.

Измененията, предложени в § 31 относно чл. 84, са свързани с преодоляването на разнородната практика както по отношение на срока за заместване, така и по отношение на периода, за който се полага допълнителното заплащане. Освен това, заплащането на служители, които изпълняват вътрешно съвместителство и вътрешно заместване, към момента е различно, а и в двата случая се изпълняват функции на двете длъжности – на основната и на заместваната или на основната и съвместяваната. Предлага се и в двата случая допълнителната заплата да е в размер 50 на сто от минималния размер на основната заплата за длъжността. Това ще доведе до по-ефективно разходване на обществените средства.

Изменението на разпоредбата на чл. 106, ал. 1, т. 6 (§ 33) цели създаването на равнопоставеност между служителите по

служебно и по трудово правоотношение в държавната администрация.

С допълненията в чл. 107, ал. 1 (§ 34) се създава, на първо място, основание за прекратяване на служебното правоотношение на служител, назначен на непълно работно време, в случаите, когато длъжността по чл. 16а, ал. 1 бъде определена за заемане при пълно работно време. Липсата на подобно основание създава затруднения на звената по човешки ресурси в държавната администрация. Освен това се създава основание за прекратяване на правоотношението със служител, който е назначен без конкурс.

Чрез предложените изменения ще бъде повишено качеството на нормативната уредба и ще бъдат прецизирани някои текстове по отношение на различното третиране на служителите, назначени по трудово и по служебно правоотношение.

8. Преходни и заключителни разпоредби

Проектът на закон съдържа разпоредби, с които се урежда плавен преход между действащите и новите правила (§ 41). Отлагането на влизането в сила на някои от разпоредбите от 1 януари 2018 г. се налага във връзка с осигуряването на необходимите технологични и организационни предпоставки за въвеждане на тестовите по чл. 10д, ал. 1 и 2 и чл. 82, ал. 1.

С § 36 се урежда приложното поле на § 34, т. 1.

С § 37 се създава възможност само в общинските администрации да могат да бъдат назначавани държавни служители на ръководната длъжност „главен архитект“ при непълно работно време. Това ще даде възможност предимно на малките общински администрации да назначават нужните им висококвалифицирани експерти на тази специфична длъжност.

С § 38 се предлага допълнение на чл. 13 и 14 от Закона за администрацията. Съгласно действащата разпоредба на чл. 73, ал. 1 от ЗДСл рангът е израз на професионалната квалификация на държавния служител като съвкупност от знания и умения, необходими за качествено изпълнение на длъжността. Професионалната квалификация представлява наличие, притежание на придобити вече знания и умения от дадено лице, т.е. квалификацията е резултат от извършвана дейност. По дефиниция знанието е експертиза, придобита чрез образование или опит, а умението се разбира като способност за извършване на дадена дейност, основано на знание и опит. Рангът отразява съвкупността от знания и умения, необходими за качествено изпълнение на длъжността, а това предполага не само тяхното наличие, а и реалното им използване при изпълнението на задълженията. Рангът е обвързан с оценката на изпълнение на длъжността, защото именно в процеса на ежегодното оценяване се оценява проявеното равнище на професионалната квалификация на държавния служител и съответствието ѝ с изискванията, установени в длъжностните характеристики за всяка конкретна

длъжност, и поради тази причина рангът е едно от минималните изисквания за заемане на длъжността, нормативно установени в Класификатора на длъжностите в администрацията. Предложеното изменение осигурява съответствие между разпоредбите на двата закона и утвърждава професионалната държавна служба в българската администрация.

С § 38 се предлагат и изменения в чл. 61, ал. 1 от Закона за администрацията, с които се разширява обхватът на Административния регистър, за да бъдат включени и структури, които са създадени с подзаконови актове по реда на чл. 60, ал. 1 от Закона за администрацията. Разширява се и обхватът на изискуемата информация, като се добавят и данни за всички места, в които администрациите осъществяват дейността си, работното време и приемното време. Тъй като свободните длъжности и конкурсите се обявяват чрез Административния регистър, с измененията се цели да бъдат намалени възможностите за избягване на конкурсната процедура от специфични структури и от териториални поделения, които до момента не фигурират в регистъра. Информацията, свързана с местата, в които се осъществява дейност, и данните за работното и приемното време са необходими, за да се създадат възможности за анализи на географското разпределение на длъжностите и конкурсите, режимите на работно и приемно време, където е приложимо – и други.

С измененията в чл. 61, ал. 3 се цели по-висока публичност и се създават възможности за повторна употреба на информацията в регистъра, по реда на Закона за достъп до обществена информация. Публикуването на данните в машинночитим вид в отворен формат ще даде възможност за използването им както в обществения, така и в частния сектор – например от интернет портали, които предлагат услуги за търсене на работа.

С § 39 се предлагат промени в § 16 от Преходните и заключителните разпоредби на Закона за изменение и допълнение на Закона за администрацията (ДВ, бр. 15 от 2012 г.), с които се създава възможност за по-гъвкаво наемане на служители за осигуряването на дейностите по изпълнението и/или управлението на проекти или програми, финансирани със средства от Европейските структурни и инвестиционни фондове или от други международни финансови институции и донори, с бенефициент – администрация на изпълнителната власт.

С § 40 се предлагат промени в чл. 107а от Кодекса на труда с цел осигуряването на съответствие между трудовото законодателство, приложимо за работещите по трудово правоотношение в държавната администрация, с предложенията в този законопроект.

Приемането като цяло на предложените изменения и допълнения в Закона за държавния служител ще доведе до

засилване на конкурентното начало и на прозрачността и обективността при заемането на длъжности в държавната администрация, ще ограничи създадените порочни практики, ще осигури внедряването на съвременни механизми за управление и ще изведе професионализма като водещ критерий за постъпване и израстване в държавната служба.

МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛ:

(Бойко Борисов)

