

ЧРЕЗ
Г-ЖА ЦВЕТА КАРАЯНЧЕВА
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА
44-ТО НАРОДНО СЪБРАНИЕ

51
13
X

ДО
Г-ЖА МЕНДА СТОЯНОВА
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА КОМИСИЯТА
ПО БЮДЖЕТ И ФИНАНСИ

УВАЖАЕМА ГОСПОЖО ПРЕДСЕДАТЕЛ,

На основание чл. 83, ал. 1 от Правилника за организацията и дейността на Народното събрание внасям предложение за изменение на приетия на първо гласуване Законопроект за държавния бюджет на Република България за 2020 г., № 902-01-57, внесен на 31.10.2019 г., както следва:

I. Създава се нов параграф 15:

§ 15. В 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, 77, 91 и 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., бр. 14, 24, 54 и 98 от 2015 г., бр. 38, 57, 81 и 105 от 2016 г., бр. 86 и 103 от 2017 г., бр. 7, 30, 38, 77 и 103 от 2018 г. и бр. 23 и 79 от 2019 г.) се правят следните изменения и допълнения:

1. В чл. 10, ал. 1 думите „който включва централизиран етап и децентрализиран етап“ се заличават.

2. В чл. 10в:

- а) в ал. 1 изречение трето се заличава;
- б) в ал. 2:
 - аа) в изречение второ думите „централизирания етап“ се заменят с „конкурса, като датите не може да бъдат по-рано от 7 дни след информирането“;
 - бб) изречение трето се заличава.

3. Член 10д се изменя така:

„Чл. 10д. (1) 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 конкурса.

(2) Преценката на комисията и класирането на кандидатите не подлежат на съдебен контрол.

(3) Участвалите в проведения конкурс кандидати, които не са класирани на първо място, могат да възразят пред органа по назначаването в 7-дневен срок от получаването на протокола на комисията. При основателност на възраженията органът по назначаването прекратява конкурсната процедура и насрочва нов конкурс. Решението на органа по назначаването не подлежи на съдебен контрол.

(4) В 14-дневен срок от представянето на протокола по ал. 1 органът по назначаването издава акт за назначаване на кандидата, който е класиран на първо място. Когато за заемането на длъжността се изисква достъп до класифицирана информация, актът за назначаване се издава в 14-дневен срок от получаване на разрешението за достъп.

(5) Ако назначеният служител не встъпи в длъжност или не положи клетва съгласно чл. 14, органът по назначаването издава акт за назначаване на следващия класиран кандидат.

(6) Алинея 5 може да се прилага и в случаите, когато в едногодишен срок заетата въз основа на конкурс длъжност или друга длъжност със същите функции се освободи.“

4. Член 10е се отменя.

5. В чл. 10ж:

а) в ал. 1 думите „включително на тестовете по чл. 10д, ал. 1 и 2 и мястото на провеждане на централизирания етап“ се заличават;

б) алинея 2 се отменя.

6. В чл. 13а:

а) в ал. 6 думите „успешно преминаване на теста по чл. 10д, ал. 1“ се заличават;

б) в ал. 7 думите „както и когато тестът по чл. 10д, ал. 1 не е успешно издържан“ се заличават.

7. В чл. 15 ал. 2 се изменя така:

„(2) Служебното правоотношение по ал. 1 може да възникне и без провеждане на конкурс при спазване на условията за назначаване.“

8. В чл. 81а:

а) алинея 5 се отменя;

б) в ал. 6 думите „Алинеи 1-5“ се заменят с „Алинеи 1-4“.

9. В чл. 82, ал. 1 изречение второ се заличава.

II. Досегашните параграфи 15, 16 и 17 стават съответно параграфи 16, 17 и 18 и в § 18 думите „и § 14“ се заменят с „§14 и 15“.

Вносител:

МОТИВИ

към предложение за изменение на Законопроект за държавния бюджет на Република България за 2020 г., № 902-01-57, внесен на 31.10.2019 г.

С направените през 2016 г. законодателни промени в Закона за държавния служител бяха въведени редица мерки, насочени към осигуряването на прозрачност, обективност и подобряване на конкурентното начало при заемането на длъжности в държавната администрация, ограничаването на порочни практики и извеждане на професионализма като водещ критерий за постъпване и израстване в държавната служба. Влизането в сила на някои от промените бе отлагано неколкостранно с оглед необходимостта от по-продължителна подготовка за реализацията на някои мерки, свързани с промяна в модела на назначаване и преназначаване на държавна служба, по-конкретно тези, свързани с провеждането на централизиран етап на конкурса при извършването на подбор при постъпването на държавна служба, провеждането на тестове при повишаване за първи път на ръководна длъжност и др. След последните изменения на § 52 от преходните и заключителните разпоредби на Закона за изменение и допълнение на Закона за държавния служител (обн., ДВ, бр. 57 от 2016 г.) посочената уредба влезе в сила на 1 октомври 2019 г. Междувременно, в хода на подготовката за прилагането на новата нормативна уредба се установиха редица недостатъци в модела, предвиждащ провеждането на конкурс, който да съдържа два етапа – централизиран и децентрализиран:

- Утежнява се администрацията, тъй като моделът е свързан с необходимостта от допълнителен административен и финансов ресурс. За реализацията на новите задължения и отговорности, произтичащи от закона, са необходими допълнителни щатни бройки и финансови ресурси за Института по публична администрация (ИПА), като финансовите ресурси следва да бъдат осигурени от бюджетите на ПРБ.
- За провеждането на тестовите сесии е необходимо наемане/закупуване на помещения и оборудване във всички областни градове, както и необходимост от изплащане на допълнителни възнаграждения за квестори;
- Въвеждането на новата система за подбор ще изисква допълнителен финансов и времеви ресурс от кандидатите. Същевременно, тези от тях, които вече са преминали успешно централизирания етап ще бъдат ощетени, в случай че в рамките на 3-годишния давностен срок на резултатите от теста, не се появи

подходяща възможност за кандидатстване и ще се окаже, че са инвестирали време и ресурси напразно;

- Въведеният централизиран конкурс не отменя ангажимента на отделните администрации да проведат децентрализирани конкурсни процедури, с оглед преценка на необходимите общи и специфични компетентности, което не води до оптимизиране на човешки и финансов ресурс;
- Провеждането на централизиран конкурс, в т.ч. и в случаите при провеждане на процедура за заемане на ръководна длъжност, когато е за първи път на съответния служител и поставянето му при равни условия с всички останали кандидати, поражда съмнение за неговите професионални качества. Това не отговаря на идеята за кариерно израстване в служба в държавната администрация, ще доведе до демотивиране на служителите и обезсмисля прилаганите към момента програми за приемственост. Също така, преценката дали един експерт притежава качества за заемане на ръководна длъжност би била направена по-добре от органа по назначаването, а евентуален неуспех на централизирания етап може да се отрази на самочувствието и престижа му, и дори предварително да го демотивира за участие. Освен това преди да кандидатства за ръководна длъжност, обикновено държавният служител е изпълнявал такава по заместване, например по време на платен годишен отпуск на прекия му ръководител, и е имал възможност да докаже своите компетентности;
- Повишаването на ефективността, прозрачността и обективността, спазването на принципите на равнопоставеност и прилагането на конкурентното начало се осигурява и при сега действащия децентрализиран модел на конкурсните процедури с прилагане на мерки за стандартизиране и унифициране на изискванията при провеждането на конкурсите, без това да има за последствие възникването на допълнителни разходи и създаването/поддържането на допълнителен административен капацитет в ИПА. Необходимо е да се вземе предвид, че за усъвършенстването на общите компетентности е налице добре развита и прилагана от ИПА задължителна програма за обучение на новоназначени за първи път в държавната администрация, респ. на новоназначени за първи път на ръководна длъжност служители;
- Централизираният етап ще доведе до усложняване на цялата процедура по подбор, ще я направи по-дълга и тромава, и ще се окаже неефективна, особено в случаите, когато има належаща необходимост от назначаване на служител;