



Проект на Закон за изменение и допълнение на Закона за държавния служител

12 май 2016 г., Благоевград

Основни промени

1

Подобряване на обективността и качеството на подбора

2

Ограничаване на назначенията без конкурс

3

Развитие на мобилността

4

Привличане и задържане на квалифицирани млади хора

5

Гъвкави условия на труд чрез разширяване на възможностите за прилагане на непълно работно време

6

Развитие на механизъм за осигуряване на приемственост

7

Други изменения, насочени към усъвършенстване на правната рамка

Проблеми на подбора

1

Недостатъчни обективност и прозрачност на подбора на служители

2

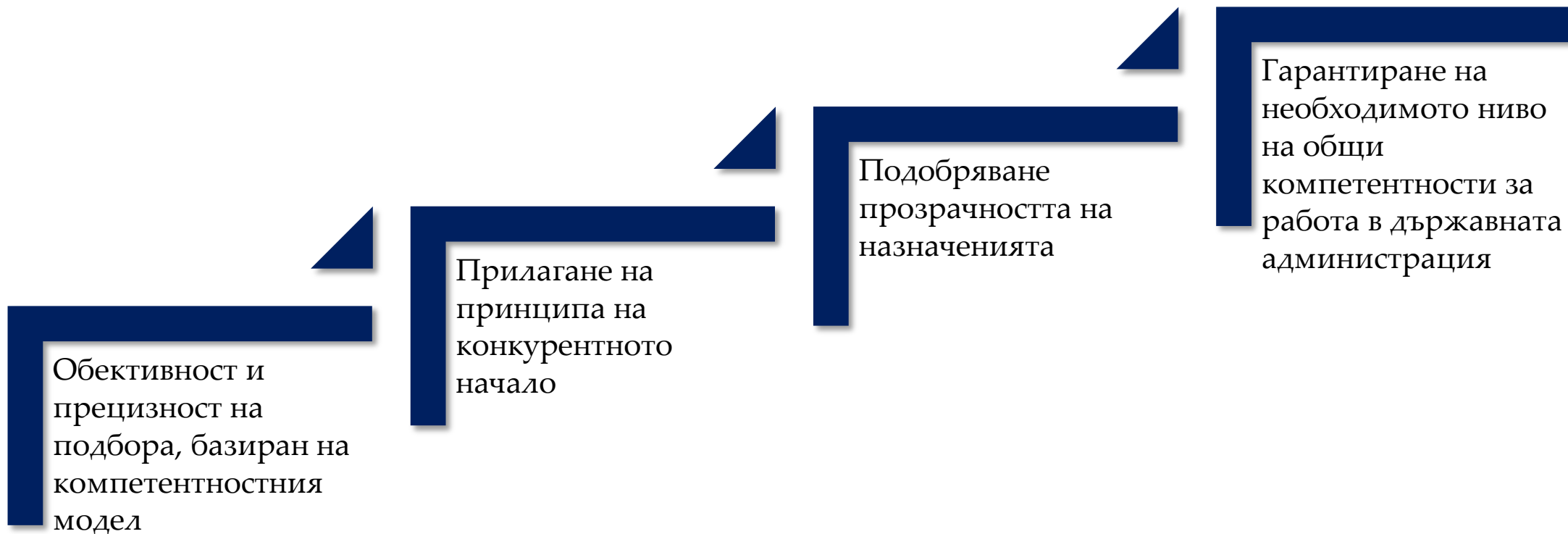
Злоупотреби с правни възможности, създадени за особени случаи

3

Нарушен принцип на конкурентното начало

- Броят на назначенията с конкурс и без конкурс е близък (2014 г. – 1 887 с конкурс, 1 255 по заместване по чл. 15 от ЗДСл и 484 на непълно работно време по чл. 16а от ЗДСл).
- Конкурсните процедури често не водят до качествен подбор – липсва преценка на уменията и на общите компетентности на кандидатите.
- Провеждане на конкурси “проформа” при предварително избран кандидат.
- Предпоставки за увеличаване на броя на служителите, които не разполагат с необходимите знания, умения, способности и нагласи за изпълнение на съответната длъжност.

Визия за подобряване на подбора



Подобряване на подбора при конкурс

- Два етапа на конкурса – централизиран и специализиран
- Допускане на кандидатите – от конкурсна комисия (както и в момента)
- Централизиран етап – проверява общите компетентности на кандидатите чрез психометрични тестове, както и основните им общи познания за заемане на държавна служба
- Специализиран етап – провежда се от конкурсната комисия; определят се нивото на специфичните компетентности и на професионалните и деловите качества на кандидатите за заемане на конкретната длъжност
- Отпада публикуването на обява в централен или местен ежедневник – публикуването е в специализиран сайт/портал за търсене на работа и на официалната интернет страница на съответната администрация

Модел на централизирания етап (1/2)

1

Централизиран първи етап на конкурса за всички длъжности в държавната администрация, включително по заместване.

2

Провежда се по заявка на администрациите, в които са конкурсните длъжности. Участват само кандидати, които са допуснати до конкурса за конкретната длъжност.

3

Отделни модули на тестовете – общи за всички кандидати и за ръководни длъжности.

4

Тестовете ще съдържат широк набор от варианти за всеки тип въпроси, от които на случаен принцип ще се генерират въпросите за всеки конкретен тест.

5

Прилагат се единни правила и тестове при провеждане на конкурс в множество локации на територията на страната в контролирана среда.

Модел на централизирания етап (2/2)

6

Тестовете ще се провеждат чрез специализирана онлайн платформа, която ще позволява полесен достъп на кандидатите.

7

Резултатите от успешно издържаните тестове са валидни за срок от три години – така ще се създаде база данни от кандидати с доказано ниво на общи компетентности и познания.

8

Организационното и логистично осигуряване се осъществява от ИПА.

9

До участие в децентрализирания етап се допускат само кандидати, издържали успешно централизирания етап или с признати за валидни резултати.

10

Конкурсната комисия ще може да ползва информацията относно представянето на кандидата на проведения централизиран етап.

Подобряване на подбора при преназначаване и мобилност

- Въвеждане на тестове за заемане на ръководна длъжност за първи път (чл. 81а и чл. 82 от ЗДСл)
 - при преназначаване в същата администрация и при преминаване на държавна служба в друга администрация
 - изискване за успешно преминаване на тест за определяне нивото на общите компетентности и познания, необходими за заемането на ръководни длъжности
- Разширяване обхвата на вътрешния подбор при преназначаване (чл. 82 от ЗДСл)
 - подбор не само при преназначаване на по-висока длъжност, но и при преназначаване на длъжност, определена за ключова в администрацията

Ограничаване на назначенията без конкурс

- Назначаване по заместване по чл. 15 от ЗДСл
 - служебното правоотношение може да възникне без провеждане на специализирания етап на конкурса
 - изискване за успешно преминаване на тест за определяне нивото на общите компетентности и познания, необходими за заемането на ръководни длъжности
 - изискване за изтекъл срок на изпитване и получена годишна оценка от последното оценяване, според която изпълнението е по-високо от изискуемото за длъжността

- Назначаване на непълно работно време по чл. 16а от ЗДСл
 - забрана за ръководни длъжности на непълно работно време
 - длъжностите, които могат да се заемат при непълно работно време, се определят в длъжностното разписание
 - дневната продължителност на непълното работно време – от четири до шест часа
 - не се допуска преназначаване на длъжност на пълно работно време

Развитие на мобилността

- Преминаване на държавна служба в друга администрация (чл. 81а от ЗДСл)
 - информационен портал за мобилност, осигуряващ пълна прозрачност и улесняващ кандидатстването
 - възможност за подбор при наличие на повече от един кандидат
 - възможност държавният служител да заеме длъжността и без съгласие на органа по назначаването на изпращащата администрация с предизвестие
 - може да се прилага за служители по чл. 15, при условия, аналогични на тези за преназначаване
 - не може да се прилага за служители на непълно работно време

- Нова форма за „вътрешна мобилност“ (чл. 83 от ЗДСл)
 - преместване на държавния служител, с негово съгласие, да изпълнява друга длъжност в същата администрация за срок не повече от четири години, ако отговаря на изисквания за заемането ѝ
 - след приключване държавният служител заема предишната си длъжност

Възникване на служебно правоотношение въз основа на приключена стипендиантска програма

- Стипендиантски програми – включват се студенти по време на следването
- Списък от специалности, за които има недостиг на експерти и брой на стипендиите за всяка специалност – определя се от Министерския съвет
- Стипендии се предоставят, ако съществува необходимост и бюджетна възможност
- Подборът се извършва от комисия; средствата за стипендиите са в рамките на разходите за персонал
- Правоотношението възниква след издържан тест за общи компетентности и след проведено допълнително събеседване за установяване на специфичните познания за заемане на конкретната длъжност
- Възстановяване на средствата при неизпълнение на задълженията

Гъвкави условия на труд

- Разширяват се възможностите за прилагане на непълно работно време, които предоставят алтернативи за ефективно използване на човешкия ресурс
- Назначаване на държавен служител в две администрации при непълно работно време (чл. 16а от ЗДСЛ)
 - 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
- Преназначаване от пълно на непълно работно време (чл. 16а от ЗДСЛ)
 - по искане на служителя и със съгласието на органа по назначаването
 - за срок, не по-кратък от три месеца
 - след изтичането на срока служителят отново заема длъжността си на пълно работно време

Осигуряване на приемственост

- Споделено изпълнение на длъжност – за ключови длъжности (чл. 84а от ЗДСл)
- За срок, не по-дълъг от шест месеца
- Изпълнението се осъществява едновременно от:
 - „ментор“ – държавен служител, който е заемал същата длъжност до прекратяването на служебното му правоотношение поради придобито право на пенсия
 - приемник – определя се чрез подбор, ако е дал съгласие за участие в споделено изпълнение
- По време на споделеното изпълнение приемникът изпълнява длъжността по вътрешно съвместителство
- След прекратяване на споделеното изпълнение, приемникът се преназначава на новата длъжност
- Отговорността за изпълнението на споделената длъжност се носи от ментора

Други промени (1/3)

- Държавният служител не запазва ранга си при прекратяване на служебното правоотношение в изпитателния срок (чл. 12 от ЗДСл)
- Ограничаване на многократното вътрешно съвместителство – изрично изискване служителят да отговаря на минималните и специфичните изисквания за незаетата длъжност и забрана за изпълнение от един и същи служител повече от един път (чл. 16 от ЗДСл)
- Създаване на възможност за държавния служител, с негово съгласие и срещу възнаграждение със заповед на органа да бъдат възлагани допълнителни задължения във връзка с изпълнението и/или управлението на проекти (чл. 21 от ЗДСл)
- Ангажимент на служителя за възстановяване на инвестираните в обучение средства при напускане, ако общата им продължителност е повече от 20 календарни дни за една календарна година (чл. 35 от ЗДСл)

Други промени (2/3)

- Възлагане на допълнителни функции на ИПА във връзка с провеждането на тестовете и създаване на програмен съвет за осигуряване на съгласуваност между политиката за развитие на държавната администрация и дейността на ИПА (чл. 35а от ЗДСл)
- Изменения по отношение ползването на платен годишен отпуск от държавния служител и отлагането на ползването му (чл. 57 и 59 от ЗДСл)
- Осигуряване на равнопоставеност на служителки по служебно правоотношение, които са бременни или в напреднал етап на лечение ин-витро с тези по трудово правоотношение (чл. 62 от ЗДСл)
- Въвеждане на допълнително възнаграждение за изпълнението и/или управлението на проекти (чл. 67 от ЗДСл)

Други промени (3/3)

- Уреждане правото на редовен платен годишен отпуск и оценяването на изпълнението на служители, командировани в институциите на Европейския съюз (чл. 81в от ЗДСл)
- Уреждане на заместването по чл. 84 от ЗДСл както по отношение на срока за заместване, така и по отношение на периода, за който се полага допълнителното заплащане. Допълнителната заплата е в размер 50 на сто от минималния размер на основната заплата за длъжността
- Основания за освобождаване
 - създаване на равнопоставеност между служителите по служебно и по трудово правоотношение в държавната администрация (чл. 106, ал. 1, т. 6)
 - създаване на основание за прекратяване на служебното правоотношение на служител, назначен на непълно работно време в случаи, когато длъжността бъде определена за заемане при пълно работно време (чл. 107, ал. 1 от ЗДСл)
 - създаване на основание за прекратяване на правоотношението със служител, който е назначен без конкурс (чл. 107, ал. 1 от ЗДСл)

Преходни и заключителни разпоредби (1/2)

- Измененията във връзка с тестовете – в сила от 1 януари 2018 г.
- Ръководната длъжност „главен архитект“ в общинските администрации може да се заема при непълно работно време
- Законова регламентация на ранг и професионален опит като алтернати
- Разширяване обхвата на Административния регистър:
 - включване на структури, които са създадени с подзаконови актове, по реда на чл. 60, ал. 1 от Закона за администрацията
 - добавяне на данни за всички места, в които администрациите осъществяват дейността си, работното време и приемното време
 - публичност и възможности за повторна употреба на данни в машинно-четим вид, в отворен формат

Преходни и заключителни разпоредби (2/2)

- Възможност за по-гъвкаво наемане на служители за осигуряването на дейностите по изпълнението и/или управлението на проекти или програми
- Промени в чл. 107а от КТ с цел осигуряване на съответствие между трудовото законодателство, приложимо за работещите по трудово правоотношение в държавната администрация с предложенията в законопроекта

БЛАГОДАРЯ ЗА ВНИМАНИЕТО!

Красимир Божанов

Директор на дирекция „Модернизация на администрацията“