



**РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ**  
**СЪВЕТ ЗА АДМИНИСТРАТИВНАТА РЕФОРМА**

---

**ОТЧЕТ**  
**за дейността на Съвета за административната реформа**  
**за 2010 г.**

Съветът за административната реформа е създаден с Постановление № 192 на Министерския съвет от 5 август 2009 г. като консултативен орган на Министерския съвет при координацията на правителствената политика за осъществяване общото ръководство на държавната администрация.

Правилникът за организацията и дейността на Съвета е приет с Постановление № 283 от 27 ноември 2009 г.

През 2010 г. са проведени **14 заседания** на Съвета за административната реформа.

За периода въз основа на проведените дискусии Съветът взе следните *решения*:

**❖ Одобри Целите на административната реформа**

На своето заседание на 19 март 2010 г. Съветът за административната реформа определи следните цели на административната реформа за периода 2009 – 2013 година:

- Оптимизиране на държавната администрация на централно и териториално ниво;
- Утвърждаване на професионална държавна служба с възможности за по-добро заплащане и мобилност;
- Повишаване ефективността на държавните институции;
- Качествено административно обслужване и електронно правителство.

**❖ Одобри инициативата за изграждане на модерна държавна администрация** чрез осъвременяване на нейната организация, подобряване

достъпа и повишаване качеството на публичните услуги и постигане ефикасност на публичните разходи.

В рамките на тази инициатива се извърши преглед на:

- Функциите и дейностите на административните структури;
- Ефективността и ефикасността на всяка една структура в системите на министерствата;
- Организационните процеси и регулаторните режими.

Прегледът се извърши в администрацията на Министерския съвет и всички министерства и съответните второстепенните разпоредители с бюджетни кредити към тях.

Инициативата се реализира чрез екипи за всяка структура в състав - член на Съвета за административната реформа, експерти от съответното министерство, експерти от Министерството на финансите, Министерството на икономиката, енергетиката и туризма, Министерството на транспорта, информационните технологии и съобщенията и Администрация на Министерския съвет.

Прегледът започна на 15 февруари 2010 г. и завърши до 19 юли 2010 г. с представянето на окончателните доклади и пътните карти за реализация на направените предложения от назначените със заповед екипи.

#### **❖ Прие План за изпълнение на мерките за оптимизация на държавната администрация**

В резултат на представените от екипите, в инициативата за оптимизация на държавната администрация, пътни карти беше изготвен План за изпълнение на мерките.

Планът съдържа 572 мерки в три направления:

- Оптимизиране на функции;
- Подобряване на ефективността и ефикасността на административните структури;
- Премахване и облекчаване на административни услуги.

Планът се прие на заседанието на Съвета на административната реформа, проведено на 19 юли 2010 г. и впоследствие е приет с Решение № 560 на Министерския съвет от 29 юли 2010 г.

#### **❖ Прие Правила за мониторинг на изпълнението на Плана за изпълнение на мерките за оптимизация на държавната администрация**

Целта на тези Правила, приети на 23 септември 2010 г., е да се опише редът и условията, по които се извършва мониторинг на изпълнението на Плана за оптимизация на държавната администрация.

Министерствата ежемесечно отчитат напредъка на реформите, като докладват писмено изпълнението на мерките пред Секретариата на Съвета за административната реформа в срок до 10-то число всеки месец.

Ежемесечният отчет се изготвя като се определят статуса на изпълнение на мерките (изпълнена, в процес на изпълнение, не е започнато изпълнение) и се въвежда кратка информация за осъществения напредък и постигнатите резултати.

#### **❖ Прие нов модел на заплащане в държавната администрация**

На 19 март 2010 г. Съветът за административната реформа прие предложенията на работната група, създадена със заповед на заместник министър-председателя и министър на финансите, за нов модел на заплащане в държавната администрация.

Новия модел съдържа следните основни характеристики:

- Брутните възнаграждения ще се състоят от постоянна част, която зависи само от отработеното време и променлива част, негарантирана, която е обвързана с постигнатите резултати и особености на работните процеси и организацията на работата.
- Въвеждат се два вида допълнителни възнаграждения за постигнати резултати (бонуси): текущи и целеви.
- Въвежда се матрична скала - основните месечни заплати за длъжност ще бъдат определяни чрез матрична скала с дефинирани стъпки на основните месечни заплати за всяка длъжност, като за всяка стъпка ще има минимален и максимален размер на основната месечна заплата. Стъпките в диапазона ще се определят на база професионален опит и оценка на изпълнението на длъжността.
- Премахване на допълнителното възнаграждение за прослужено време/стаж.
- Въвеждане на задържаща добавка като допълнително възнаграждение с постоянен характер.

Концепцията впоследствие е приета с протоколно решение № 22.34 на заседанието на Министерския съвет, проведено на 9 юни 2010 г.

### **❖ Одобри Методология за стратегическо планиране**

Методологията за стратегическо планиране е одобрена на заседанието на Съвета за административната реформа, проведено на 28 април 2010 г.

Нейната основна цел е да помогне във формирането на единен подход при разработването на стратегически документи в България.

Специфични цели на Методологията са:

- да се създаде стандарт на стратегическо планиране в администрацията;
- да поясни смисъла на ключовите принципи на разработване и изпълнение на стратегическите документи, основен сред които е принципът на публично партньорство между държавните институции и гражданите и техните организации;
- да въведе основните видове стратегически документи, като фиксира техните наименования в зависимост от мястото им в йерархията на стратегическите документи;
- да представи задължителните елементи на съдържанието на стратегическите документи;
- да подреди процеса на разработване на обособените видове стратегически документи, като разпише в детайли стъпките, които ангажираните в процеса на разработването им следва да спазват;
- да представи професионалните методи за разработване на стратегическите документи (като например SWOT, PEST и т.н.), присъщи на модерното държавно управление.
- да въведе ключовите понятия в процеса на стратегическо планиране.

Съветът предлага на органите на изпълнителната власт да ползват Методологията за стратегическо планиране при разработването на стратегически документи от тяхна компетентност.

### **❖ Одобри Стандартите за провеждане на обществени консултации**

Стандартите за провеждане на обществени консултации са одобрени на заседанието на Съвета за административната реформа, проведено на 26 октомври 2010 г.

Стандартите подпомагат звената по разработване и изпълнение на политики, работните групи, комисиите по изготвяне на проекти на нормативни актове и другите страни, участващи в тези процеси, при подготовката и провеждането на

ефективни консултации със заинтересованите участници в процеса на оценка на въздействието.

Консултирането създава по-голяма прозрачност в областта на обществената политика – важен принцип на доброто управление и целта на стандартите е да се постигне ново качество на консултациите на всички управленски нива.

Порталът за обществени консултации, където се публикуват проектите на нормативни актове и стратегически документи е [www.strategy.bg](http://www.strategy.bg)

#### **❖ Прие Концепция за нов модел на Единен класификатор на длъжностите в администрацията**

На своето последно за 2010 г. заседание, проведено на 21 декември, Съветът прие Концепция за нов модел на Единен класификатор на длъжностите в администрацията.

Основните акценти в концепцията са:

- Основа за създаването на новия класификатор ще бъде не тежестта на административната структура, а фактори, по които ще се оценяват самите длъжности - знания и умения, свобода на вземане на решения, влияние на взетите решения, отговорности за работа с граждани или колеги;
- Създава нова длъжност “стажант”, която насърчава навлизането на млади професионалисти в администрацията;
- Позволява развитие по хоризонтала - позволява на експертите да развиват своите знания и умения, без да е необходимо да заемат ръководна длъжност;
- Наличието на фактори за оценка и техните степени дава възможност за въвеждане на ясни правила за кариерно развитие и повишаване в длъжност.

Концепцията впоследствие е приета на оперативното заседание на Министерския съвет проведено на 23 декември 2010 г.

На заседанията през 2010 г. бяха *обсъдени* и следните теми:

❖ Предложения за оптимизация и реструктуриране в системите на министерствата за намаляване в рамките на 20 на сто на разходите за публичната администрация в два варианта.

❖ Концепция по отношение на Единното звено за контакт (съгласно Закона за дейностите по предоставяне на услуги).

❖ Обща стратегия за електронното управление в Република България 2011 – 2015 г.

На заседанието на 21 декември 2010 г. беше взето решение през 2011 г. задачи на Съвета за административната реформа да бъдат:

❖ Анализирани и оптимизирани функциите на администрацията на Министерския съвет и специализираните структури към Министерския съвет.

❖ Преразглеждане на необходимостта от изплащане на месечни допълнителни възнаграждения за изпълнение на функции по управлението на финансовата помощ от Европейския съюз.

❖ Издигане на статута на държавния служител и издигане на статута на главните секретари в държавната администрация.

На първото за 2011 г. заседание на Съвета за административната реформа, проведено на 8 февруари се прие работната програма за периода януари – юни 2011 г.

Една от основните промени, които се предвиждат е разширяване на дейността на Съвета като се включват и функции в областта на електронното управление.