



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
СЪВЕТ ЗА АДМИНИСТРАТИВНАТА РЕФОРМА

ОТЧЕТ

**за дейността на Съвета за административната реформа
за 2012 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 в областта на държавната администрация.

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

През 2012 г. са проведени 3 заседания на Съвета за административната реформа.

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

❖ Прие Отчета на Плана за изпълнение на мерките за оптимизация на държавната администрация

На своето заседание, проведено на 28 февруари 2012 г. с Решение № 9, Съветът за административната реформа прие Отчет на Плана за изпълнение на мерките за оптимизация на държавната администрация. Впоследствие той беше приет и на заседанието на Министерския съвет, проведено на 18 април 2012 г., с протоколно решение № 15.18.

Отчетът беше приет с Решение № 9 на заседание на съвета проведено на 28 февруари 2012 г. и впоследствие на заседанието на Министерския съвет, проведено на 18 април 2012 г. с протоколно решение № 15.18.

Отчетът обхваща периода август 2010 г. – февруари 2012 г. и представя напредъка по изпълнението на приетите с Решение № 560 на Министерския съвет от 29 юли 2010 г. общо 572 мерки в три направления:

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

❖ Одобри Насоки за провеждане на Инициатива за намаляване на административната и регулаторна тежест за бизнеса.

На своето заседание, проведено на 28 февруари 2012 г., с решение № 12 Съветът за административната реформа одобри Насоки за провеждане на Инициатива за намаляване на административната и регулаторна тежест за бизнеса.

Целта на инициативата беше премахване, опростяване и намаляване на административните пречки пред бизнеса, произтичащи от регулаторните режими.

В рамките на тази инициатива се извърши преглед на регулаторните режими, администрирани от централната власт – близо 750 лицензионни, разрешителни, регистрационни, удостоверителни и уведомителни режими.

Прегледът се извърши във всички министерства и второстепенните разпоредители с бюджетни кредити към съответните министри.

Инициативата се реализира с помощта на сформирани за целта работни групи за всяко министерство, които включваха член на Съвета за административната реформа и експерти от съответното министерство и второстепенните му разпоредители.

Съветът за административната реформа създаде и работна група със задача координация и съдействие на прегледите в отделните министерства и изготвяне на предложения за бързи победи. Работната група беше сформирана с участието на представители от администрацията на Министерския съвет и Министерството на икономиката, енергетиката и туризма.

Прегледът започна на 1 март 2012 г. и завърши през октомври 2012 г. като с Решение № 808 на Министерския съвет беше приет План за намаляване на регулаторната тежест за бизнеса.

Планът съдържа 247 мерки в следните направления:

- Мерки за премахване на регулаторни режими, които пречат на предприемачеството и икономическия растеж;
- Мерки за привеждане на режимите в съответствие с изискванията към тях, регламентирани в Закона за ограничаване на административното регулиране и административния контрол върху стопанската дейност;
- Мерки за намаляване на регулаторните разходи и степента на държавна намеса;
- Мерки за намаляване на административната тежест и за облекчаване на процедурите.

До края на годината министерствата изготвиха три отчета за напредъка по изпълнението на заложените мерки.

❖ Одобри Постановление за приемане на нормативни актове по прилагане на Закона за държавния служител.

На своето заседание проведено на 8 юни 2012 г. Съветът одобри следните нормативни актове по прилагане на Закона за държавния служител, които впоследствие бяха приети и с Постановление № 129 на Министерския съвет от 26 юни 2012 г.:

- Класификатор на длъжностите в администрацията;
- Наредба за прилагането на Класификатора на длъжностите в администрацията;
- Наредба за заплатите на служителите в държавната администрация;
- Наредба за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация;
- Наредба за длъжностните характеристики на държавните служители.

Целта на приемането на нов Класификатор на длъжностите в администрацията и на наредба беше да се осигури правилното класифициране на длъжностите, което е основата както за справедливо определяне на възнагражденията, така и за прилагането на други политики по управление на човешките ресурси в държавната администрация.

При разработването на новия класификатор за първи път се приложи методика за оценка на длъжностите. Всяка длъжност беше оценена по четири основни фактора: знания и умения за осъществяване на функциите на длъжността, свобода на вземане на решения, влияние на взетите решения и умения за работа с хора. Чрез оценката се осигури по-справедливо и по-балансирано разпределяне на длъжностите по длъжностни нива на базата на обективни критерии. Така бяха преодолени несъответствията при класифицирането на длъжностите само според йерархията на органите на държавна власт и мястото на техните администрации в нея.

Оценката на длъжностите даде възможност в класификатора да се формират кореспондиращи си нива на ръководни и експертни длъжности в рамките на едно и също длъжностно ниво. По този начин експертите са мотивирани да се развиват професионално и без да е необходимо непременно да заемат ръководна длъжност

Като цяло бяха намалени изискванията за професионален опит и ранг. Така се създават по-добри възможности както за младите хора, с по-малък професионален опит да кандидатстват за работа в държавната администрация, така и за по-бърза кариера на вече назначените служители.

С приетите нормативни актове се промениха нормативите за численост на звената в администрациите с цел засилване на експертния потенциал и намаляване на броя на ръководните кадри в държавната администрация. Нормативът за ръководни длъжности беше намален от 20 на 15 на сто от определената обща численост.

Основните промени в Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация са свързани с обвързване на целите на служителя с целите на администрацията и оценяване приноса на отделния служител за изпълнението на целите на административното звено и административната структура като цяло.

Въведоха се справедливи процедури за професионално и кариерно развитие. Разработена беше нова рамка на компетентностите, диференцирана по видове длъжности. За първи път бяха определени поведенчески стандарти за, което е основа за аргументираното им оценяване.

Въведена беше възможност за самооценка, както и включване на независими мнения от колеги и външни потребители за нивото на изпълнение на длъжността.

Новата наредба създаде възможност за определяне на възнагражденията на служителите спрямо техните постижения, за определяне на нуждите от развитие на всеки служител и за подобряване на неговите компетентности.

С новата Наредба за заплатите на служителите в държавната администрация се въведоха ясни правила за формирането и увеличението на работната заплата. Възнагражденията на служителите бяха обвързани с постигнатите резултати. Въведена беше възможност за диференцирано увеличение на индивидуалната заплата според оценката на изпълнението – при най-високата оценка увеличението може да е до 15%, докато при най-ниската оценка не се предвижда увеличение.

Предвидени бяха допълнителни възнаграждения за постигнати резултати, които справедливо отчитат приноса на отделния служител. Ако служителят не се справя с работата и не е допринесъл за постигане на целите на администрацията, то той няма да получи материално поощрение за съответния период.

Дадена беше възможност за гъвкав подход в политиката по заплащането на всяка една администрация в рамките на разполагаемия бюджет.

В резултат на дейността на Съвета за административната реформа и неговия секретариат през 2012 г. бяха внесени за разглеждане от Министерския съвет и съответно приети следните документи:

❖ Правилник за организацията на дейността на съвет по чл. 21, ал. 1 от Закона за администрацията.

С Постановление № 117 от 15 юни 2012 г. Министерският съвет прие Правилник за организацията на дейността на съвет по чл. 21, ал. 1 от Закона за администрацията.

С Правилника се прие обща за всички консултативни съвети уредба, като изключенията от нея се основават на акта, с който се създава конкретният съвет.

Общата уредба относно организацията на дейността на консултативните съвети, въведена чрез правилника, включва:

- Правила относно съдържанието и реда за приемане на годишната работна програма и на годишния доклад за дейността на съветите;
- Правила относно конституирането на съветите, включително: условията и реда за формирането на основен и разширен състав; редът за определяне и заместване от резервни членове;
- Дефиниране на различни форми за участие на представители на неправителствените организации в работата на съветите, включително статута на наблюдателите;
- Процедурните правила по провеждането на заседанията, включително: въвежда се изискване за шестмесечен публично оповестен предварителен график на редовните заседания; предвижда се възможността за определяне на модератор, който да подпомага председателя на съвета в текущото провеждане на заседанията;
- Ясно определяне на функциите на секретариата по организационно-техническото обслужване на дейността на съвета;
- Изисквания за осъществяване на контрол върху изпълнението на взетите от съвета решения;
- Изисквания за осигуряване на публичност на работата на съвета, включително: достъп до неговия архив при условията и по реда на Закона за достъп до обществена информация; поддържане и публикуване на всички документи и материали за дейността му на портала на консултативните съвети.

Правилникът ще се прилага и от съвет, създаден със закон или по чл. 45, ал. 1, чл. 47, ал. 8 или чл. 54, ал. 8 от Закона за администрацията, доколкото това е предвидено в неговия устройствен акт.

❖ Доклад относно подобряване управлението на човешките ресурси в държавната администрация

С протоколно решение № 45.26 от 28 ноември 2012 г. Министерският съвет прие Доклад относно подобряване управлението на човешките ресурси в държавната администрация.

Докладът имаше за цел да представи първите обобщени данни след въвеждането на новия модел на заплащане в държавната администрация през юли 2012 г., както и някои аспекти от управлението на човешките ресурси, проявили се по време на прилагането на модела.

В анализа се разглеждат: щатната численост, намаляването на числеността на централната администрация, заетите и незаети щатни бройки, назначаването на служители в държавната администрация и определянето на новите индивидуални основни месечни заплати след въвеждането на новия модел. Анализът съдържа изводи и препоръки в разглежданите области.

В доклада беше констатирана тенденция за увеличаване броя на служителите, назначени на държавна служба без конкурс. Законът за държавния служител (ЗДСл) дава правната възможност за назначаване на служители без конкурс в хипотезите на чл. 15 (служебно правоотношение при заместване на отсъстващ служител) и чл. 16а (служебно правоотношение при непълно работно време), но тази възможност трябва да се използва само в случаите на реална необходимост и с цел ефикасно изпълнение на функциите на съответната длъжност.

С приемането на протоколното решение Министерският съвет възложи на Секретариата на Съвета за административната реформа да предложи мерки за ограничаване назначаването на служители в тези две хипотези.

В тази връзка през месец декември 2012 г. беше изпратен за междуведомствено съгласуване проект на Постановление на Министерския съвет за изменение и допълнение на Наредбата за провеждане на конкурсите за държавни служители.

С проекта се предлагат изменения, които имат за цел да бъде преодоляна тенденцията за преназначаване на държавни служители, назначени по реда на чл. 15, ал. 1 от ЗДСл (без конкурс, по заместване) на друга длъжност без да са преминали конкурс или оценка на изпълнението, както и превратното прилагане на разпоредбата на чл.16 а от ЗДСл за назначаване на непълно работно време на държавен служител без конкурс.

Предвид становищата на повечето министерства, получени при съгласувателната процедура, че е необходима промяна първо на законово ниво, проектът на постановление не е внесен за разглеждане на заседание.

В изпълнение на заложените цели на Съвета за административната реформа за 2012 г. бе разработен проект на Стратегия за развитие на държавната администрация, която към момента е в процес на обществено съгласуване.

Последният стратегически документ за реформа на държавната администрация - Актуализираната Стратегия за модернизирание на държавната администрация - приключи своето действие през 2006 г. След това вместо нова стратегия са приети отделни стратегически документи – Стратегия за управление на човешките ресурси в държавната администрация, 2006 – 2013 г., Стратегия за обучение на служителите в администрацията, актуализирана през 2006 г., Стратегия за децентрализация, 2006 – 2015 г. и Обща стратегия за електронно управление, 2011- 2015 г. Концепцията за подобряване на административното обслужване в контекста на принципа „едно гише“ от 2002 г. в различни свои аспекти вече не е актуална.

Необходимостта от актуализиране на част от споменатите стратегии, практическите затруднения през последните години за осигуряване на синхрон между тези отделни документи, както и необходимостта от дългосрочни стратегически цели, въз основа на които да се разработи финансов инструмент за укрепване на институционалния капацитет на администрацията за програмния период 2014 – 2020 г. налагат разработване на нова стратегия за развитие на администрацията.

Заложени са 4 ключови цели, към постигането на които България трябва да се стреми в периода до 2020 г., а именно:

- Изграждане на администрация, ориентирана към потребностите на обществото.
- Развитие на администрация, ориентирана към постигане на резултати.
- Динамична администрация, развиваща експертния потенциал.
- Развитие на адаптивна и гъвкава структура на администрацията.

Секретариатът на Съвета за административната реформа се включи активно в работата по изготвянето на проекта на Националната програма за развитие на България 2020. В тясно сътрудничество с други администрации бе разработен приоритет 6 от програмата, свързан с укрепването на институционалната среда за по-висока ефективност на публичните услуги за гражданите и бизнеса.

Националната програма цели на първо място постигането на по-висок жизнен стандарт чрез конкурентоспособно образование и обучение, създаване на условия за качествена заетост и социално включване и гарантиране на достъпно и качествено здравеопазване. Предвижда се изграждане на инфраструктурни мрежи осигуряващи оптимални условия за развитие на

икономиката и качествена и здравословна околна среда за населението. Не на последно място се цели повишаване на конкурентоспособността на икономиката чрез осигуряване на благоприятна бизнес среда, прилагане на иновативни решения и повишаване на ресурсната ефективност.

Националната програма за развитие България 2020 беше приета от Министерския съвет с решение № 1057 от 20 декември 2012 г.