



Изх. № 04-00-40/08.06.2012 г.

ДО

Г-Н СИМЕОН ДЯНКОВ

ВИЦЕПРЕМИЕР, МИНИСТЪР НА ФИНАНСИТЕ
И ПРЕДСЕДАТЕЛ НА НСТС

ОТНОСНО: СТАНОВИЩЕ ПО ПРОЕКТ НА ПОСТАНОВЛЕНИЕ НА МС ЗА ПРИЕМАНЕ НА
НОРМАТИВНИ АКТОВЕ ПО ПРИЛАГАНЕ НА ЗАКОНА ЗА ДЪРЖАВНИЯ СЛУЖИТЕЛ

УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН ДЯНКОВ,

Предложените нормативни актове по прилагане на Закона за държавния служител са важна стъпка към развитие на потенциала и мотивацията на служителите в държавната администрация. Избраният подход за оценка и класифициране на длъжностите, моделите на заплащане и оценяване на „изпълнението“ (т.1 на настоящото становище) по предварително определени процедури, стандарти и критерии (компетентностни рамки) отговарят на съвременните, доказали своя ефект практики в управлението на човешките ресурси в корпоративния сектор и публичната сфера.

Изразяваме удовлетвореност, че предложенията на БСК, свързани с ДМС от такси и глоби, класовете за прослужено време и споделено изплащане на осигурителните вноски, са намерили принципно и адекватно решение.

По проектите на наредби представяме следните конкретни бележки и предложения:

1. На основата на възприета методология се използват редица термини, за които липсват легитимни определения в нормативната уредба и предлаганите документи, например - „компетентности (компетенция)“; „преценка на кандидати“; „оценка на изпълнението“; „рамки на компетентностите“; „знания“, „умения“, „поведения“. Свързаните с тях понятия, концепции, натрупан чужд и национален опит имат изключително значение за ефективно прилагане на съответните методи за оценка, определяне на потребностите от обучение, актуализация на учебни програми, кариерно развитие и материално стимулиране.

Освен с управлението на човешките ресурси, тези понятия са свързани с основни трудови отношения, прилагане на трудовото законодателство, респ. - с потенциални конфликти, административни и трудови спорове. По тези и други причини, в преходните и заключителни разпоредби на проектите на наредби следва да бъдат включени ясни определения на съответните термини, съобразени с утвърдени действащи национални и международни стандарти и практики за добро корпоративно и държавно управление.

Конкретно, употребените термини „изпълнение“, „оценка на изпълнението“ и други свързани изрази, са очевидна заемка от неправилен руски превод от английски език на концептуалните, ключово значими понятия в управлението - „performance“, „performance evaluation“ и т.н. В този

контекст, терминът „изпълнение“ и др. под. се употребяват и в част от набързо и повърхностно преведени стандарти за корпоративно управление и, епизодично - в практиката на управлението на човешките ресурси. Предлагаме замяната с термините „резултатност“ или „представяне“. Съгласно наложените се дефиниции от действащи международни стандарти за корпоративно и административно управление (ISO 9001, ISO 14001 и др.) с тях се обозначават „съвкупност от резултати“, които дадена система за управление, организационно звено или отделен ръководител, работник или служител постигат при изпълнение на предварително определени политики, цели и очаквани (цели, възложени) резултати. В противен случай „изпълнението“ ще се асоциира с текуща дейност по възложени задачи, заповеди и инструкции, което ще генерира условия за субективизъм при кадровия подбор, оценяването, определянето на потребностите от допълващо обучение и при кариерното развитие.

2. „Образователната степен“ в класификатора на длъжностите, трябва да се съотнесе към съответното квалификационно ниво в Националната квалификационна рамка, която обвързва образователните нива и съответните им квалификационни степени с Европейската квалификационна рамка.

3. В проекта на Наредба за заплатите на служителите в държавната администрация не се предвижда възможност да се получават допълнителни възнаграждения, които са свързани с извънбюджетни средства, например, по програмата за „техническа помощ“. Тези и други подобни ограничения могат да доведат до демотивиране и текучество при част от държавните служители.

4. Непрекъснатите кадрови промени и оборот на заетите в държавната администрация, рамкирани преди всичко от мандатността на изпълнителната власт през последните 20 години, предопределя изключително ниска степен на приемственост, на невъзможност за използване на натрупан практически опит и неговото предаване на новоназначените служители. Същевременно, елиминирания в началото на 90-те години структури не са заместени от ефективна, единна национална система, от утвърдена обучаваща институция с адекватен научен и преподавателски капацитет и съвременни учебни програми, насочени към потребностите от първоначално, последващо обучение и кариерно развитие на новоназначени държавни служители.

5. Предложените нормативни промени засягат интересите на стотици хиляди служители. Дори и добре замислени, ако не бъдат приложени правилно, ако не се управлява професионално промяната, ако не се комуникира ясно и открито, ако съответните служители не бъдат информирани и ангажирани с нея, резултатите ще бъдат отрицателни. В тази връзка отново предлагаме допълнително пилотно тестване на предложените модели и системи.

С УВАЖЕНИЕ,

БОЖИДАР ДАНЕВ

ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ПРЕДСЕДАТЕЛ