
Публикуван на: 25-07-2006

Източник: [Портал ЕВРОПА](#)



Мария Дивизиева, зам.-министър на държавната администрация, пред Портал ЕВРОПА. Майският мониторингов доклад на ЕК съдържа една по-скоро добра оценка за напредъка в нормативната уредба, свързана с реформата в държавната администрация. Какъв процент от тази уредба обаче вече се прилага на практика?

Действително докладът от 16 май е много коректен и обективен. Смятам, че той носи положителни новини за Министерството на държавната администрация и административната реформа. Информацията, която ние сме подавали до ЕК, е отразена коректно в документа. В мониторинговия доклад от октомври миналата година бяха посочени два закона, които да приемем: това са промените в Закона за държавния служител и в Закона за администрацията. Те бяха приети изцяло от парламента, при това във вида, в който ги предложихме. Оценяваме това като голяма подкрепа. Допълненията и измененията в тези закони бяха предварително съгласувани с ЕК и бяха по препоръка на SIGMA (Support for Improvement in Governance and Management www.sigmaweb.org – бел. ред.). Приложението на практика стартира веднага след публикуването на двата закона в "Държавен вестник", Министерският съвет вече е гласувал и измененията на няколко наредби, за да бъдат приложени законите.

Така че препоръките на ЕК за нормативната уредба на администрацията са изпълнени изцяло, включително е приет и Административно-процесуалният кодекс. По него водещо е Министерството на правосъдието.

Законът за държавната администрация бе променен два пъти, откакто е приет през 1998 г. Наистина ли идеята е да се разшири обхватът на политическия слой в държавната служба, както ги тълкуват някои експерти?

Не, напротив, според мен тенденцията е точно обратната с всяка нова промяна. Законът ограничава политическото влияние в рамките на политическия кабинет. Последните изменения съвсем ясно дефинират политическото и професионалното ниво. Ние държим много на конкурсното начало в държавната администрация, дори сега предприемаме мерки да го засилим, искаме да го направим още по-прозрачно и публично. Това е заложено в нашата Програма за прозрачност, която обявиха министрите Василев и Кунева. Амбицията ни е да има единен портал, в който да бъдат описани всички свободни позиции в държавната администрация, пълни подробности за конкурсите, и резултатите от тях.

Всъщност с промените от тази година се въвеждат политически кабинети и за областните управители, което предполага назначаване без конкурс...?

Политическите кабинети в областните управи съществуват отпреди – с промяната в Закона през 2001 г. – и те включваха заместник-областните управители. С новите промени в ЗА през тази година направихме част от това политическо ниво и ръководителите на звената за връзки с обществеността.

А промените в статута на държавните агенции – отново визирайки последните промени в Закона – довеждат ли според вас до тяхната политизация?

Не. С последните промени в Закона за администрацията не се е променил статутът на сегашните агенции.

Може ли например държавната агенция да бъде обект на парламентарен контрол?

По Конституция обект на парламентарен контрол е кабинетът: министър-председателят и министрите, а чрез тях и изпълнителните агенции към министрите.

Моля да обясните какъв е статутът на ръководителите на звената за връзки с обществеността съгласно промените в Закона за държавния служител?

Това е единственият случай, в който държавен служител е едновременно и член на политическия кабинет. Ръководителят на звеното за връзки с обществеността е част от политическия кабинет, тъй като е важно човекът, който заема тази длъжност, да следи отблизо процеса на взимане на решения, защото неговата работа е да информира обществото за процесите в дадената институция.

Каква е философията за тази длъжност: лицето да осъществява връзките с обществеността на ресорния министър или на самия ресор – на министерството?

Тези звена представят дейността на съответното министерство. А министърът представлява дейността на ведомството. Не бих казала, че има някаква разлика във философията на работата.

Възможно ли е в децентрализираните звена на държавната администрация – т.е. подразделенията ѝ в страната – да бъде приложена трипартийната управленска формула, т.нар. 8-5-3? За това призоваха през април министрите Стефан Данаилов и Румен Петков.

Извън политическия въпрос – там, където има държавни служители, не може да се говори за прилагане на формулата по простата причина, че държавният служител се назначава и се освобождава по предвидените в закона начини. Назначават се с конкурс и се освобождават, когато са налице описаните в закона обстоятелства.

Но формулата 8-5-3 може да бъде приложена в политическите кабинети! Ето, че промените от тази година дават възможност за повече назначения без конкурс.

По принцип, както навсякъде, политическите кабинети са нивото, на което могат да бъдат правени такива назначения. Там, където става дума за държавна администрация, се прилагат стриктно правилата на Закона за държавния служител и назначаването става с конкурс. И преди беше така – последните промени в закона не въвеждат нищо ново.

Какви мерки се предприемат за прилагането на приетия през март

Административно-процесуален кодекс и имат ли съдът и администрацията капацитет за прилагането му: Кодексът, който предвижда своеобразна "революция", понеже заменя законодателството от 70-те години и въвежда модерно регулиране на административната дейност.

Нека първо да уточня, че Министерството на правосъдието е водещо в тази област. Наша задача в областта на административното обслужване е, както го изисква Законът за администрацията, да

разработим вътрешни административни правила. В момента Дирекция "Административно регулиране и обслужване" изпълнява тази задача и правилата съвсем скоро ще бъдат факт. Но като цяло ние няма да сме основните прилагачи органи на Административно-процесуалния кодекс. Наш приоритет е подобряването на административното обслужване и той ще бъде изпълнен.

А администрацията има ли капацитет да го изпълнява?

В Института по правосъдие са започнали няколко курса на обучение по прилагането на Административно-процесуалния кодекс. Става въпрос почти изцяло за съдебната администрация и тя се обучава да го прилага.

Един по-общ въпрос: толкова много документи, концепции, закони... всякакви стратегически документи се раждат забързано заради ЕС. Те съобразени ли са едно с друго?

Това, което трябва да въведем като добра практика, е при изготвянето на стратегии да разписваме механизми и индикатори за тяхното изпълнение. Процесът, започващ сега във връзка със структурните фондове, дава водеща роля на Министерството на финансите. Изготвени са Национална стратегическа референтна рамка и оперативните програми. Това ще са основните стратегически документи, които ще се отнасят за периода 2007-2013 г. В тях много подробно се описват механизми и индикатори за изпълнение – както го препоръчва и изисква Европейската комисия. Така че с това, смятам, ще се постигне добро ниво на координация между министерствата, централната власт, и след това надолу – регионалната и местната власт.

Зная, че миналата година е приет Етичен кодекс на лицата, заемащи висши държавни длъжности. Къде бих могъл да го намеря?

Това беше проект, започнат от екипа на предишния министър на администрацията Димитър Калчев и от министъра на правосъдието. Може да го намерите на интернет страницата на Министерството на държавната администрация и административната реформа на адрес www.mdaar.government.bg на темата "Прозрачност".

В сила ли е този Кодекс?

Да, приет е от Министерския съвет.

Портал ЕВРОПА би искал да го публикува също... Впрочем този Етичен кодекс със задължителен характер ли е?

Всеки акт на МС е със задължителна сила.

А предвижда ли санкции за неспазването му?

Това е въпрос на личен морал, лична етика. В документа е записано, че лицата, заемащи висши длъжности в изпълнителната власт, подават оставка, когато министър-председателят или прекият им ръководител прецени, че те са нарушили Кодекса, и поиска това от тях.

На вашия сайт е публикуван проектът на Оперативна програма "Административен капацитет 2007 – 2013". Използваме възможността да направим първото представяне на програмата – какви са визията и целта?

В България ще има 6 оперативни програми. Нашата е създадена последна и беше голямо предизвикателство да се справим в общия срок за подаване на всички стратегически документи до ЕК. Идеята за съставяне на оперативна програма за административния капацитет е от юни 2005 г. Успяхме благодарение на усилията на дирекция "Управление на програми и проекти". Основната цел на тази програма е модернизирването на администрацията и изграждането на административен капацитет. Тя има три приоритета – първият е т.нар. добро управление. Като дейности по него е

заложено прилагането на всички модерни практики в българската администрация, чрез които да се случи административната реформа. Вторият приоритет е развитие на човешките ресурси – ние смятаме, че, за да се изгради административен капацитет, трябва да вложим достатъчно инвестиции именно в човешките ресурси. И третият приоритет е електронно правителство и административно обслужване. Нашата оперативна програма ще се финансира от Европейския социален фонд заедно с Оперативната програма "Развитие на човешките ресурси", която е на Министерството на труда и социалната политика. В общи линии по този фонд се финансират т.нар. "меки мерки" – т.е. обучение и най-вече развитие на човешките ресурси. Има много малък инвестиционен елемент, който ние ще използваме за електронното правителство. Нашата оперативна програма е най-малка – индикативната цифра е около 169 млн. евро като бюджет. Програмата е изпратена в Брюксел и чакаме оценката на ЕК. Без да се хвалим ми се иска да кажа, че получихме доста добри отзиви от консултантите, които дойдоха да направят "екс-анте" оценка – предварителната оценка на програмата ни.

В оперативната програма е отделено значително място за административното обслужване: как върви процесът на интегриране на информационните бази данни и тяхното техническо осигуряване?

Тази година сме заложили приоритетни средства от бюджета на министерството да започнем усилия в тази област и на практика оперативната програма да е естествено продължение на това, което вече правим. Започнали сме заедно с Националното сдружение на общините, Фондацията за реформа в местното самоуправление и Асоциацията на секретарите на общини работа по унифициране и интегриране на услугите, които предоставят общините. Това е стъпка към електронното правителство. За да бъде то факт, най-напред трябва да имаме еднакви услуги, които се предоставят от всички общини, и след това те да бъдат предоставяни по електронен път.

Единен модел за качествено обслужване от всяка точка?

Да. В момента работим и по Закона за електронното управление, който изцяло ще смени концепцията. В момента, за да получи гражданинът една услуга, трябва например да отиде в пет институции, да събере необходимия комплект от документи и тогава да получи услугата. Искаме да сменим философията. Институциите да си говорят по електронен път, всички да бъдат свързани в една система и служебно да обменят информация помежду си, така че всеки, желаещ да получи съответната услуга, да отиде на мястото, където я предоставят, без да се налага да посещава няколко ведомства. Фондацията за реформа в местно самоуправление изпълнява голям проект в Благоевградска област: там са свързани въз основа на споразумения всички общини, заедно с областната администрация, включително децентрализираните звена на министерствата. Бихме искали да приложим този проект в основата на Закона за електронно управление, както и в Стратегията за електронното правителство. Най-завършеният резултат от всички наши усилия в реформата: всеки човек, който има достъп до интернет, да може да получи услуга по всяко време на денонощието от собствения си компютър: например живеейки в Петрич, да получи услуга от Свищов...

Процесът, свързан с административното обслужване, върви не от вчера. През декември вашето министерство започна да изпълнява голям проект по ФАР за подобряване на административното обслужване. Как тече той и какви са първите резултати?

Проектът е до януари 2007 г. и се изпълнява от гръцко-френски консорциум.

Дейностите по него са свързани с подобряване на административното обслужване, развитие на

публично-частните партньорства и аутсорсването на услуги извън администрацията, най-вече по отношение на дейности, които не са характерни за самата администрация – например социални услуги, социален патронаж и др. Една от целите на проекта е да се направи анализ на законодателството, за да се установи доколко то изобщо позволява публично-частни партньорства и аутсорсинг. В момента по проекта тече двумесечно обучение за прилагането на механизмите, методологията и системата за управление на качеството, за развитие на публично-частните партньорства и за интеграция на административните услуги. Тези курсове ще преминат 460 експерти от различни администрации, като на 16 юни министър Василев връчи първите 120 сертификата.

Посланик Куркулас предупреди в интервю през март за портал ЕВРОПА, че българската администрация ще се изправи пред сериозно предизвикателство след присъединяването, понеже ще трябва да управлява самичка огромни фондове. Смятате ли, че България има подготвена администрация, която да поеме ролята на Делегацията на ЕК след присъединяването?

Това е препоръка на ЕК дори и в новия доклад. Изграждането на административен капацитет става на няколко нива – там, където има оперативни програми и управляващи органи, това ще стане в рамките на самите програми. Що се отнася до капацитета на регионално и местно ниво, още тази година съвместно с Програмата за развитие на ООН и Института по публична администрация и европейска интеграция ще стартираме проект за мащабни обучения. Предстои да определим таргет-групите и да осъществим обученията и представянето на оперативните програми. Курсовете стартират още тази година, за да може да има бързо усвояване на средствата от ЕС. Самата ОП АК е предназначена за укрепване на административния капацитет, защото това е много дълъг и сложен процес. Убедена съм обаче, че България ще може да отговори на препоръките на Европейската комисия в тази област.

Тези обучения логическо продължения ли са на обученията, които се провеждат в момента?

Институтът по публична администрация и европейска интеграция до момента е имал обучения в тази посока, но нашата идея е те да достигнат до по-широк кръг от хора. Трябва да стигнем и до стратегическото ниво – т.е. до областните управители, до кметовете... Може би реалистичните срокове са, след като получим оценката на ЕК за нашата оперативна програма, да започнем едновременно нейното представяне и самите обучения.

Във всяко училище, от първия до последния клас, материалът следва ясна последователна логика. Има ли такава връзка в тези обучения?

Смисълът на проекта за мащабното обучение, който ще реализираме с ПРООН и ИПАЕИ, е да постигнем общо представяне на оперативните програми и да дадем информация на всички потенциални бенефициенти как да получават средства от европейските фондове. В момента заедно с Министерството на финансите и другите Управляващи органи на оперативните програми обмисляме обща комуникационна стратегия за представянето на стратегическите за България документи за периода 2007 – 2013 г.

Каква е оценката за настоящите езикови и компютърни обучения, които се провеждат?

Изключително обективна и позитивна е оценката на ЕК за тях, отзивите от самите курсисти също са много положителни. Придобитите нови знания и умения ще подобрят работата на администрацията, а обученията служат и за допълнително мотивиране на служителите. През тази година близо 20 000

служители ще преминат курсове по информационни технологии, около 8000 по чужди езици.

Колко време продължава един езиков курс?

Различни са. Продължителността на курсовете по английски език е 4 месеца, като курсът за начинаещи включва 96 часа, а за напреднали – 64. Програмата на обученията по френски е изключително интензивна – общо 384 часа обучение разпределени в 12 учебни часа седмично. Очакваме да започнем и курсовете по италиански и испански език, чакаме отговор и от “Гьоте институт” за обученията по немски.

На 11 май МС прие постановление, с което се регламентира изплащането на допълнителни възнаграждения на служители, заети с управлението на финансовите средства от ЕС. Става дума за 6 до 12 работни заплати, според длъжността. Не създава ли това напрежение между служителите, понеже работата на част от тях сякаш се подценява?

Надявам се това да не се получи. Когато изграждаме административен капацитет за работа със структурните фондове, трябва да знаем, че тази работа е свързана с безкрайно много отговорности. Колегите, които ще се занимават с това, ще бъдат подложени на изключително сериозни изисквания и критерии, защото през техните звена ще преминават всички средства от европейските фондове за България. Те трябва имат езикова и компютърна грамотност, трябва да познават структурите на ЕС и цялата база от регламенти, по които ще бъдат усвоявани средствата. За да можем да попълним тези звена, да изградим капацитета и да задържим кадрите в администрацията, правителството реши, че ще е полезно да има такъв финансов стимул. Изключително трудно е да се намерят и задържат стойностни хора за тази работа. Така че това решение е крачка напред в изграждането на административния капацитет.

Ще се запази ли тази практика и след присъединяването?

Сигурна съм, че тази стъпка е изключително важна за момента: за попълването на тези работни места във всички министерства и дирекции, които ще бъдат управляващи органи и междинни звена. Това са хората, които много бързо трябва да разработят всички процедури, по които ще се усвояват средства от фондовете. Тук администрацията се съревновава с частния сектор за най-добре подготвените хора, защото трябва да привлечем онези, които имат познанията и опита да се справят с тези задачи и да допринесат за това страната ни да стане успешен член на ЕС.