

Поради големия обем на Приложенията към Доклада на Временната анкетна комисия за проверка и установяване на всички случаи на грубо партизирано кадрване в държавната администрация и в други държавни структури и предприятия, извършено в периода август 2009 – март 2013 г., № 453-56-3 внесен на 10.03.2014 г. и съдържащите се в тях лични данни, същите са на разположение на народните представители в отдел „Деловодство“.



**РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
НАРОДНО СЪБРАНИЕ**

Временна анкетна комисия за проверка и установяване на всички случаи на грубо партизирано кадрване в държавната администрация и в други държавни структури и предприятия, извършено в периода август 2009 - март 2013 г.

София 1169, пл. „Княз Александър I“ 1, стая № 286, тел.: 02 939/35-08; e-mail: yakproverka@parliament.bg

ДОКЛАД

за работата на Временната анкетна комисия за проверка и установяване на всички случаи на грубо партизирано кадрване в държавната администрация и в други държавни структури и предприятия, извършено в периода август 2009 – март 2013 г.

Временната анкетна комисия за проверка и установяване на всички случаи на грубо партизирано кадрване в държавната администрация и в други държавни структури и предприятия, извършено в периода август 2009 – март 2013 г., (наричана по-долу Комисията), беше създадена с решение на Народното събрание, прието на 31 октомври 2013 година и обнародвано в бр. 97 на Държавен вестник от същата година.

Комисията се състои от 8 народни представители, избрани на паритетен принцип – по двама от всяка парламентарна група.

Председател: Таско Ерменков

Членове: Ахмед Башев, Венцислав Лаков, Ирена Узунова, Кристиян Димитров, Мариана Тотева, Цвета Караянчева, Четин Казак.

На 06.03.2014г. Народното събрание гласува решение, с което народният представител Станислав Иванов става член на временната анкетна комисия, вместо народния представител Ирена Узунова.

Временната анкетна комисия беше избрана за срок от два месеца, а с решение Народното събрание за изменение и допълнение, прието на 20 декември 2013 година и обнародвано в бр. 1 на Държавен вестник от 2014 година, удължи срока ѝ на дейност до 10 март 2014 година, с прекъсване през декември и януари, заради парламентарната ваканция.

Проведени бяха 6 заседания:

На 8, 14, 19 ноември 2013 година. На 18 декември 2013 година.

На 27 февруари 2014 година, както и заключителното заседание – на 6 март 2014 година.

Изпратени бяха повече от 200 писма до различни институции, имащи отношение към работата на Комисията.

В процеса на проверка от Временната анкетна комисия /Комисията/ са осъществени следните дейности:

1. Изготвени са писма до всички държавни структури и предприятия съгласно решение на Временната анкетна комисия от 14.11.2013 година и на основание чл. 80 от Конституцията на Република България и чл. 25, ал. 4 във връзка с чл. 34, ал.4 от Правилника за организацията и дейността на Народното събрание, за предоставяне на информация за периода август 2009 – март 2013 година, която да съдържа:

- брой на прекратените договори със служители в съответната администрация, включително по служебно правоотношение и трудов договор, в това число ръководни кадри и изпълнители;
- обжалвани заповеди за прекратяване на служебни правоотношения и трудови договори, в това число брой на възстановените;
- брой на назначените по служебно правоотношение и трудов договор, в това число проведени конкурси съгласно изискванията на действащото законодателство, в това число справка дали новоназначените отговарят на изискванията за ценз, стаж и др. изисквания по закон;
- информация за увеличаване или намаляване на щата на администрацията за цитирания период.

2. В Комисията бяха получени, систематизирани и анализирани отговори от всички министерства, държавни комисии, агенции, служби, институти и 28 областни управи с изключение на Държавна агенция „Архиви“;

3. Поискана е допълнителна информация в табличен вид „Справка „Кадри“ от всички държавни структури и предприятия, с цел облекчаване на работата на Комисия и за по-ефективния анализ на посочените данни;

4. В Комисията са получени „Справки „Кадри“ от всички министерства, държавни комисии, агенции, служби, институти и 28 областни управи с изключение на:

- Министерство на отбраната,
- Министерство на регионалното развитие;
- Министерство на вътрешните работи;
- Държавна агенция „Архиви“;
- Национална служба за охрана към Президента на Република България;
- Национален статистически институт;
- Комисия за предотвратяване и установяване на конфликт на интерес;

5. Изготвени са писма до дирекциите „Инспекторат“ във всички държавни структури, с които на основание чл. 80 от Конституцията на Република България и чл.25, ал.4 във връзка с чл.34, ал.4 от Правилника за организацията и дейността на Народното събрание, следва Инспекторатите да предоставят информация за периода юни 2009 - март 2013 год. относно извършваните проверки под формата на справки и доклади за неправомерни уволнения и назначения, за политическа намеса в този процес, както и констатации относно ефективността на администрацията.

6. В Комисията са получени доклади от дирекция „Инспекторат“ на всички държавни административни структури извършваните проверки под формата на справки и доклади за неправомерни уволнения и назначения, за политическа намеса в този процес, както и констатации относно ефективността на администрацията с изключение на:

- Национална здравноосигурителна каса;
- Национален осигурителен институт;
- Комисия за защита на конкуренцията;
- Комисия за регулиране на съобщенията;
- Комисия за предотвратяване и установяване на конфликт на интереси
- Комисия за финансов надзор;

- Комисия за разкриване на документите и за обявяване на принадлежност на български граждани към държавна сигурност и разузнавателните служби на Българската народна армия;
- Държавна комисия по сигурността на информацията;
- Държавна комисия за енергийно и водно регулиране;
- Комисия за защита на потребителите;
- Комисия за защита от дискриминация;

7. Изготвени са писма до институциите за проверка на информация по сигнали и жалби на граждани;

8. Изискана беше информация от инспекторатите и вътрешните одити за проверките, правени администрацията на управляващите органи на програмите, финансирани с европейски средства.

9. Извършени са систематизиране и анализ и оценка на постъпилата в Комисията информация от всички ведомства и организации, в т.ч.:

- Народно събрание на Република България,
- Министерски съвет на Република България,
- Министерство на външните работи,
- Министерство на финансите,
- Министерство на образованието и науката,
- Министерство на инвестиционното проектиране,
- Министерство на земеделието и храните,
- Министерство на труда и социалната политика,
- Министерство на здравеопазването,
- Министерство на околната среда и водите,
- Министерство на регионалното развитие,
- Министерство на икономиката и енергетиката,
- Министерство на отбраната,
- Министерство на правосъдието,
- Министерство на младежта и спорта,
- Министерство на вътрешните работи,
- Министерство на културата,
- Министерство на транспорта информационните технологии и съобщенията,

както и от второстепенните разпоредители на бюджетни кредити към ресорните министерства;

- Националната здравноосигурителна каса,
- Националната служба за охрана към Президента на Република България,
- Националната разузнавателна служба,
- Национален статистически институт,
- Национален осигурителен институт,
- Комисия за защита на конкуренцията,
- Комисия за регулиране на съобщенията,
- Комисия за предотвратяване и установяване на конфликт на интереси,
- Комисия за отнемане на незаконно придобито имущество,
- Комисия за финансов надзор,
- Комисия за разкриване на документите и за обявяване на принадлежност на български граждани към държавна сигурност и разузнавателните служби на Българската народна армия,
- Държавна комисия по сигурността на информацията,
- Държавна комисия за енергийно и водно регулиране,

- Комисия за защита на потребителите,
- Комисия за защита от дискриминация, Държавна агенция "Архиви", и
- Областните администрации – Благоевград, Бургас, Варна, Велико Търново, Видин, Враца, Габрово, Добрич, Кърджали, Кюстендил, Ловеч, Монтана, Пазарджик, Перник, Плевен, Пловдив, Разград, Русе, Силистра, Сливен, Смолян, Софийска област, София, Стара Загора, Търговище, Хасково, Шумен и Ямбол.

10. Изследвани бяха механизмите на партийно кадрване и налагането на порочни практики като се използва формалното спазване на законовата и подзаконовата уредба;

ЦЕЛИТЕ НА КОМИСИЯТА:

- да установи и анализира случаите на грубо неспазване на законовата уредба при прилагане на разпоредбите за провеждането на конкурси за ръководни и експертни длъжности в държавната администрация и в други държавни структури и предприятия;
- да установи наличието на порочни практики при освобождаване и назначаване на кадри в държавните структури и техните подразделения;
- да анализира прилагането и контрола по прилагането на нормативните актове;
- да провери и констатира дали приетите нормативни документи осигуряват достатъчно прозрачни процедури за провеждането на конкурси за назначаване и атестиране на държавни служители.
- да направи анализ и изводи на констатираните проблеми за целите на подобряване на законодателството и повишаване на ефективността от дейността на държавната администрация.

Основните приложими актове, които Комисията взе под внимание при работата си са:

- **Закон за администрацията (ЗА);**

Обн. ДВ. бр.130 от 5 Ноември 1998г., изм. ДВ. бр.8 от 29 Януари 1999г., доп. ДВ. бр.67 от 27 Юли 1999г., изм. ДВ. бр.64 от 4 Август 2000г., изм. ДВ. бр.81 от 6 Октомври 2000г., изм. ДВ. бр.99 от 20 Ноември 2001г., попр. ДВ. бр.101 от 23 Ноември 2001г., изм. ДВ. бр.95 от 28 Октомври 2003г., изм. ДВ. бр.19 от 1 Март 2005г., изм. ДВ. бр.24 от 21 Март 2006г., изм. ДВ. бр.30 от 11 Април 2006г., изм. ДВ. бр.69 от 25 Август 2006г., изм. ДВ. бр.102 от 19 Декември 2006г., изм. ДВ. бр.46 от 12 Юни 2007г., изм. ДВ. бр.78 от 28 Септември 2007г., изм. ДВ. бр.43 от 29 Април 2008г., изм. ДВ. бр.94 от 31 Октомври 2008г., изм. ДВ. бр.35 от 12 Май 2009г., изм. ДВ. бр.42 от 5 Юни 2009г., изм. ДВ. бр.24 от 26 Март 2010г., изм. ДВ. бр.97 от 10 Декември 2010г., изм. ДВ. бр.69 от 8 Септември 2011г., изм. и доп. ДВ. бр.15 от 21 Февруари 2012г., изм. ДВ. бр.82 от 26 Октомври 2012г., изм. ДВ. бр.15 от 15 Февруари 2013г., доп. ДВ. бр.17 от 21 Февруари 2013г.

- **Закон за държавния служител (ЗДСл), в сила от 27.08.1999 г.**

Обн. ДВ. бр.67 от 27 Юли 1999г., изм. ДВ. бр.1 от 4 Януари 2000г., изм. ДВ. бр.25 от 16 Март 2001г., изм. ДВ. бр.99 от 20 Ноември 2001г., изм. ДВ. бр.110 от 21 Декември 2001г., изм. ДВ. бр.45 от 30 Април 2002г., изм. ДВ. бр.95 от 28 Октомври 2003г., изм. ДВ. бр.70 от 10 Август 2004г., изм. ДВ. бр.19 от 1 Март 2005г., изм. ДВ. бр.24 от 21 Март 2006г., изм. ДВ. бр.30 от 11 Април 2006г., изм. ДВ. бр.102 от 19 Декември 2006г., изм. ДВ. бр.59 от 20 Юли 2007г., изм. ДВ. бр.64 от 7 Август 2007г., изм. ДВ. бр.43 от 29 Април 2008г., изм. ДВ. бр.94 от 31 Октомври 2008г., изм. ДВ. бр.108 от 19

Декември 2008г., изм. ДВ. бр.35 от 12 Май 2009г., изм. ДВ. бр.42 от 5 Юни 2009г., изм. ДВ. бр.74 от 15 Септември 2009г., изм. ДВ. бр.103 от 29 Декември 2009г., изм. ДВ. бр.15 от 23 Февруари 2010г., изм. ДВ. бр.46 от 18 Юни 2010г., изм. ДВ. бр.58 от 30 Юли 2010г., изм. ДВ. бр.77 от 1 Октомври 2010г., изм. ДВ. бр.91 от 19 Ноември 2010г., изм. ДВ. бр.97 от 10 Декември 2010г., изм. ДВ. бр.1 от 4 Януари 2011г., изм. ДВ. бр.18 от 1 Март 2011г., изм. ДВ. бр.100 от 20 Декември 2011г., изм. и доп. ДВ. бр.15 от 21 Февруари 2012г., изм. ДВ. бр.20 от 9 Март 2012г., изм. и доп. ДВ. бр.38 от 18 Май 2012г., доп. ДВ. бр.82 от 26 Октомври 2012г., изм. ДВ. бр.15 от 15 Февруари 2013г., изм. ДВ. бр.68 от 2 Август 2013г.

- **Закон за предотвратяване и разкриване на конфликт на интереси**, в сила от 01.01.2009 г., (Обн. ДВ. бр.94 от 31 Октомври 2008г., изм. ДВ. бр.10 от 6 Февруари 2009г., изм. ДВ. бр.26 от 7 Април 2009г., изм. ДВ. бр.101 от 18 Декември 2009г., изм. ДВ. бр.62 от 10 Август 2010г., изм. ДВ. бр.97 от 10 Декември 2010г., изм. и доп. ДВ. бр.38 от 18 Май 2012г., изм. ДВ. бр.15 от 15 Февруари 2013г.);

- **Закон за финансовото управление и контрол на публичния сектор**

Обн. ДВ. бр.21 от 10 Март 2006г., изм. ДВ. бр.42 от 5 Юни 2009г., изм. ДВ. бр.54 от 16 Юли 2010г., изм. ДВ. бр.98 от 13 Декември 2011г., изм. ДВ. бр.15 от 15 Февруари 2013г.

- **Кодекс на труда (КТ)**, в сила от 01.01.1987 г.,

Обн. ДВ. бр.26 от 1 Април 1986г., обн. ДВ. бр.27 от 4 Април 1986г., изм. ДВ. бр.6 от 22 Януари 1988г., изм. ДВ. бр.21 от 13 Март 1990г., изм. ДВ. бр.30 от 13 Април 1990г., изм. ДВ. бр.94 от 23 Ноември 1990г., изм. ДВ. бр.27 от 5 Април 1991г., изм. ДВ. бр.32 от 23 Април 1991г., изм. ДВ. бр.104 от 17 Декември 1991г., изм. ДВ. бр.23 от 19 Март 1992г., изм. ДВ. бр.26 от 31 Март 1992г., изм. ДВ. бр.88 от 30 Октомври 1992г., изм. ДВ. бр.100 от 10 Декември 1992г., изм. ДВ. бр.69 от 4 Август 1995г., доп. ДВ. бр.87 от 29 Септември 1995г., доп. ДВ. бр.2 от 5 Януари 1996г., доп. ДВ. бр.12 от 9 Февруари 1996г., доп. ДВ. бр.28 от 2 Април 1996г., изм. ДВ. бр.124 от 23 Декември 1997г., доп. ДВ. бр.22 от 24 Февруари 1998г., изм. ДВ. бр.52 от 8 Май 1998г., изм. ДВ. бр.56 от 19 Май 1998г., изм. ДВ. бр.83 от 21 Юли 1998г., доп. ДВ. бр.108 от 15 Септември 1998г., изм. ДВ. бр.133 от 11 Ноември 1998г., изм. ДВ. бр.51 от 4 Юни 1999г., доп. ДВ. бр.67 от 27 Юли 1999г., изм. ДВ. бр.110 от 17 Декември 1999г., изм. ДВ. бр.25 от 16 Март 2001г., изм. ДВ. бр.1 от 4 Януари 2002г., изм. ДВ. бр.105 от 8 Ноември 2002г., изм. ДВ. бр.120 от 29 Декември 2002г., изм. ДВ. бр.18 от 25 Февруари 2003г., изм. ДВ. бр.86 от 30 Септември 2003г., изм. ДВ. бр.95 от 28 Октомври 2003г., изм. ДВ. бр.52 от 18 Юни 2004г., изм. ДВ. бр.19 от 1 Март 2005г., изм. ДВ. бр.27 от 29 Март 2005г., изм. ДВ. бр.46 от 3 Юни 2005г., изм. ДВ. бр.76 от 20 Септември 2005г., изм. ДВ. бр.83 от 18 Октомври 2005г., изм. ДВ. бр.105 от 29 Декември 2005г., изм. ДВ. бр.24 от 21 Март 2006г., изм. ДВ. бр.30 от 11 Април 2006г., изм. ДВ. бр.48 от 13 Юни 2006г., изм. ДВ. бр.57 от 14 Юли 2006г., изм. ДВ. бр.68 от 22 Август 2006г., изм. ДВ. бр.75 от 12 Септември 2006г., изм. ДВ. бр.102 от 19 Декември 2006г., изм. ДВ. бр.105 от 22 Декември 2006г., изм. ДВ. бр.40 от 18 Май 2007г., изм. ДВ. бр.46 от 12 Юни 2007г., изм. ДВ. бр.59 от 20 Юли 2007г., изм. ДВ. бр.64 от 7 Август 2007г., изм. ДВ. бр.104 от 11 Декември 2007г., изм. ДВ. бр.43 от 29 Април 2008г., изм. ДВ. бр.94 от 31 Октомври 2008г., изм. ДВ. бр.108 от 19 Декември 2008г., изм. ДВ. бр.109 от 23 Декември 2008г., изм. ДВ. бр.35 от 12 Май 2009г., изм. ДВ. бр.41 от 2 Юни 2009г., изм. ДВ. бр.103 от 29 Декември 2009г., изм. ДВ. бр.15 от 23 Февруари 2010г., изм. ДВ. бр.46 от 18 Юни 2010г., изм. ДВ. бр.58 от 30 Юли 2010г., изм. ДВ. бр.77 от 1 Октомври 2010г., изм. ДВ. бр.91 от 19 Ноември 2010г., изм. ДВ. бр.100 от 21 Декември 2010г., изм. ДВ. бр.101 от 28 Декември 2010г., изм. ДВ. бр.18 от 1 Март 2011г., изм. ДВ. бр.33 от 26 Април 2011г., изм. ДВ. бр.61 от 9 Август

2011г., изм. ДВ. бр.82 от 21 Октомври 2011г., изм. ДВ. бр.7 от 24 Януари 2012г., изм. и доп. ДВ. бр.15 от 21 Февруари 2012г., изм. ДВ. бр.20 от 9 Март 2012г., изм. и доп. ДВ. бр.38 от 18 Май 2012г., изм. ДВ. бр.49 от 29 Юни 2012г., изм. ДВ. бр.77 от 9 Октомври 2012г., доп. ДВ. бр.82 от 26 Октомври 2012г., изм. ДВ. бр.15 от 15 Февруари 2013г., доп. ДВ. бр.104 от 3 Декември 2013г., доп. ДВ. бр.1 от 3 Януари 2014г.

- **Наредба за провеждане на конкурсите за държавни служители**, приета с ПМС № 8 от 2004 г. (Обн., ДВ, бр. 6 от 2004 г.; измн. и доп., бр. 83 от 2005 г., бр. 46 от 2006 г., бр. 84 от 2007 г., бр. 92 от 2008 г., бр. 5, 16, 18 и 42 от 2009 г., бр. 47, 95 и 106 от 2011 г. и бр. 7, 21 и 49 от 2012 г.);

- **Класификатор на длъжностите в администрацията**, в сила от 01.07.2012 г., приет с ПМС № 129 от 26.06.2012 г., (Обн. ДВ. бр.49 от 29 Юни 2012г., доп. ДВ. бр.80 от 19 Октомври 2012г.);

- **Наредба за условията и реда за атестиране на служителите в държавната администрация**, приета с ПМС № 105 от 21.05.2002 г., (Обн. ДВ. бр.54 от 31 Май 2002г., изм. ДВ. бр.6 от 23 Януари 2004г., изм. ДВ. бр.46 от 28 Май 2004г., изм. ДВ. бр.83 от 18 Октомври 2005г., изм. ДВ. бр.46 от 6 Юни 2006г., изм. ДВ. бр.64 от 18 Юли 2008г., изм. ДВ. бр.92 от 24 Октомври 2008г., изм. ДВ. бр.5 от 20 Януари 2009г., изм. ДВ. бр.102 от 22 Декември 2009г., изм. ДВ. бр.25 от 30 Март 2010г., изм. ДВ. бр.58 от 30 Юли 2010г., отм. ДВ. бр.95 от 2 Декември 2011г., изм. ДВ. бр.106 от 30 Декември 2011г., изм. ДВ. бр.21 от 13 Март 2012г., отм. ДВ. бр.49 от 29 Юни 2012г.);

При изготвянето на доклада Комисията се позовава на данни и обстоятелства, съдържащи се в официално изискани и предоставени документи, както и на резултатите от направените проверки по сигнали и жалби, документирани в официални преписки между съответните институции. Данните обхващат периода, определен с наименованието на Комисията: август 2009 – март 2013 г.

РАЗДЕЛ I.

ОСВОБОДЕНИ И НАЗНАЧЕНИ СЛУЖИТЕЛИ за периода август 2009 – март 2013 г.

В процеса на изследване на предоставената по искане на Комисията първоначална документация под формата на справки за броя на назначенията и прекратяванията на трудови и служебни правоотношения, предоставени от всички държавни структури, Комисията констатира следното:

За посочения период в администрацията на Народното събрание на Република България, на Министерски съвет, всички министерства и второстепенни разпоредители на бюджетни кредити са освободени 36 440 служители, а 901 служители са възстановени след обжалване. В другите държавни структури прекратените правоотношения са 6 394, а възстановените след обжалване са 39. В областните администрации 912 служители са били освободени, 12 са възстановени на работа.

Общо за трите категории освободените служители са 43 746 по трудово и служебно правоотношение, от които 6 365 ръководни кадри, 19 478 държавни служители, 925 служители са възстановени след обжалване.

Към доклада са ПРИЛОЖЕНИ: Обобщени таблици с данните за назначенията и уволненията в НС, МС, министерства, агенции, държавни комисии, служби и областни администрации.

АНАЛИЗ на данните по Раздел I.

Повечето подадени справки съдържат само общ брой на освободените от работа в държавната администрация през разглеждания период. Единствено Министерството на икономиката и енергетиката е посочило коректно освободените по чл.107 и 107а от Закона за държавния служител, където са прекратени едностранно служебни правоотношения, без предизвестие или съответно с обезщетение, както и по чл. 330, 331, 328 от Кодекса на труда са освободени служители съответно без предизвестие, с обезщетение и съкратените щатове.

В почти всички търговски дружества с 50 на сто държавно участие са освободени изпълнителните им директори и членовете на Съвети на директори. В Министерството на транспорта са назначени 13 и освободени 5-има изпълнителни директори на еднолични търговски дружества – т.е. назначени са три пъти повече от освободените.

Най-много са освободените от работа в системата на Министерството на вътрешните работи – 10 624 служители. От тях 1 177 са били на ръководни позиции, а на тяхно място са назначени само 154 нови ръководители. За същия период 10 315 служители са назначените в МВР. От формулировката става ясно, че това не са наличните щатни бройки, а реално прекратени трудови и служебни правоотношения и действителни нови назначения.

В Министерство на външните работи 492-ма служители в дипломатически мисии са с прекратени трудови правоотношения, поради изтичане на срока на задграничния мандат;

Във всички структури на изпълнителната власт са прекратени огромен брой трудови и служебни правоотношения – например в Министерството на регионалното развитие за периода са прекратени договорите на 282-ма служители, на тяхно място са назначени 422-ма.

От анализираниите справки се налага изводът, че за кратък период от време във всички държавни структури е осъществена тотална подмяна на администрацията.

РАЗДЕЛ II.

АНАЛИЗ НА ДАННИТЕ ОТ СПРАВКА КАДРИ за назначенията в държавната администрация за периода август 2009 – март 2013 г.

От подробния прочит, систематизиране и анализ на данните, предоставени на комисията чрез попълнената Справка Кадри, се налага изводът, че огромен брой от назначенията са извършвани по чл.81-а и чл.81-б от Закона за държавния служител, има случаи и назначени по чл.86-а („командироване за 2 години“), по чл.10 ал.4 – новосъздадени административни структури, по чл. 10-е ал.2, по който се провеждат така наречените централизирани конкурси, по чл.15, чл.16 и чл.16-а. Всички тези текстове са използвани, за да се назначават служители в администрацията без конкурс.

От засичането на предоставената на Комисията информация с данните от Централизирания регистър, в който органите на изпълнителната власт трябва да публикуват всички обявления за конкурсите – по чл.61 ал.1 от Закона за администрацията и конкурсите по чл.10-а ал.2 от ЗДСл, беше установено, че това задължение не се изпълнява. Никъде в предоставената документация не се уточнява и по кой от двата Класификатора на длъжностите в администрацията са извършени назначенията – по този, който действа до 01.07.2012г., или по класификатора, който е в сила след 01.07.2012г.

Не са публикувани обявленията за конкурси по чл. 10 от ЗДСл и на сайта на съответното ведомство, където трябва да има справки за конкурсните процедури, включително с възможност за проверка на всяка от тях.

Няма справки – нито обобщени, нито по отделни ведомства, за това колко са съдебните дела, заведени за неправомерни уволнения – на каква инстанция, в каква фаза са, колко са приключени и в чия полза. На комисията беше предоставена само информация за броя на служителите, възстановени на работа след съдебни дела.

На базата само на тази информация няма как да се направи цялостна оценка и на бюджетните средства, които отиват за покриване на разходите по водените дела и за обезщетенията, които се изплащат на неправомерно уволнените служители в системата на държавната администрация. Този констатиран от Комисията проблем не е в предмета ѝ на дейност, но би било добре да се установят тези разходи и да им се направи оценка, спрямо останалите разходи за финансиране на държавната администрация.

При систематизирането и анализа на данните от справките „Кадри“ комисията констатира ПАРАДОКСАЛНИ СЛУЧАИ при назначенията в държавната администрация:

В Министерството на икономиката и енергетиката, например, 2/3 от служителите са назначени без конкурс - по чл.87-а „преобразуване на администрацията“.

В Агенцията за приватизация и следприватизационен контрол от 27 служители само 3-ма са назначени с конкурс.

В Министерството на транспорта има голям брой назначения по чл.15 – по заместване, и по чл.12 – на изпитателен срок, но без проведен конкурс!

В Изпълнителната агенция Автомобилна администрация преобладават назначения по чл.10 – по изключение: например назначен е инспектор с 0 (нула) години стаж, и юрисконсулт с 2 месеца стаж.

Най-фрапантни са данните от Министерството на здравеопазването, където по чл.15 и чл.16-а (на непълно работно време, за да не се провежда конкурс) са назначавани лица на ръководни длъжности – директори на дирекции, главен счетоводител, финансов контролор, без обосновка на тези назначения.

Както беше констатирано при обобщаването на данните за назначенията във всички структури на държавната администрация, за които Комисията изиска и получи информация, тези парадокси са по-скоро практика, отколкото изключение.

ОБЩАТА РАВНОСМЕТКА ОТ ДАННИТЕ, предоставени чрез справката „Кадри“, изискана от Комисията, показва, че повече от половината назначени и преназначени за периода служители са с първоначално назначение по заместване.

Например:

- ✓ Обобщените данни на областните управи за периода, определен в мандата на Комисията:
от 640 назначавания и преназначавания, 429 са първоначалните назначения, като само 190 са назначенията след проведен конкурс. Останалите 239 са по заместване, т.е. при повече от половината е избегнат конкурс.
Прави впечатление „бурната“ кадрова дейност в Монтана – от общо 17 новоназначени само 1 е след проведен конкурс, а останалите 16 – без конкурс. В следните области съотношението е следното: София-област – 9 с конкурс и 27 без, Кърджали – 6 с конкурс, 20 без конкурс, Варна – 11 към 24, Силистра 3 към 10 и т.н.
- ✓ За централната администрация, в КЗК например всичките 28 новоназначения са по чл.15 и след това преназначени на друга длъжност по чл.82, в КФН съотношението е 1 към 13, в НЗОК – 2 към 29, в Министерството на младежта и спорта – 4 към 18, Държавната комисия по хазарта – 10 към 33, Министерство на финансите – 45 към 260, Министерство на транспорта – 35 към 159.

От така установените данни следва изводът, че при назначаването на държавни служители в почти всички структури на държавната администрация масово е нарушаван основният принцип за първоначално постъпване, основано на конкурс.

РАЗДЕЛ ІV.

ДАНИИ ОТ ДОКЛАДИТЕ НА ГЛАВНИЯ ИНСПЕКТОРАТ И ИНСПЕКТОРАТИТЕ НА МИНИСТЕРСТВОТА за неправомерни назначения и уволнения, както и за ефективността на администрацията за периода август 2009 – март 2013 г.

Докладите на инспекторатите, предоставени на Комисията, са от планирани проверки, правени през посочения период в различните ведомства, и не изчерпват цялостния мандат на Комисията. Някои от тях обхващат различни периоди в рамките на описания в мандата на Комисията и не съдържат пълна информация както за целия изследван период, така и за всички структури на държавната администрация. Тоест – не са одити, които са извършени специално по искането на Комисията, а са доклади от планови проверки. От тази гледна точка те също нямат претенция да изчерпват всички случаи, но ясно очертават наличието на порочни практики, нарушения на законодателството и произтичащата от тях липса на ефективност в дейността на държавната администрация.

И от докладите на инспекторатите, както и от справката „Кадри” става видно, че много често държавни служители са назначавани и преназначавани основно по няколко члена от Закона за държавния служител, които чисто документално са „законосъобразни”, но както са отчели и одиторите „създава се порочна практика като се използват определени възможности в закона, за да се избягват конкурсите”. Става дума отново за следните текстове от ЗДСл - чл. 10, чл.15, чл.16, чл.16-а, чл.81а, чл.82, чл.83 и чл. 87-а.

Потвърждава се изводът на Комисията,
че Законът за държавния служител е използван,
не за да бъде прилаган, а за да бъде заобикалян.

Освен че потвърждават наличието на порочни практики, одиторските доклади поставят сериозно и въпросите за ефективността на администрацията и за прилагане на действащото законодателство.

ПРИМЕРИТЕ,

констатирани в докладите на одиторите и от проверките в централната държавна администрация, са достатъчно красноречиви:

В системата на МОСВ, например, служители са назначавани основно по: чл.10, чл.15, чл.81а, чл.81б, чл.16 от ЗДСл.

В системата на МРР също преобладават назначенията по чл.16, чл.10, чл.15, чл.81а.

В централната администрация на Агенция Пътна инфраструктура, например, от общо 340 щатни бройки 22-ма са назначени по чл.16а – на непълно работно време, петима от тях – в нарушения на чл.7, който забранява да бъде назначавано за държавен служител лице, което не отговаря на специфичните изисквания за длъжността.

Както констатира инспекторите: „служители, назначени като главни експерти на непълно работно време, получават същите заплати с идентичните длъжности, които изпълняват на пълно работно време“.

Служител на ръководна длъжност е бил преназначен от длъжност „държавен експерт“ на длъжност „директор на дирекция“ в МРР, без наличие на изискуемия професионален опит. 6-има служители на експертни длъжности нямат приложени документи за наличие на опит.

Този тип нарушения се наблюдава в системата на всички министерства и то за ръководни длъжности в администрацията.

По-скоро практика, а не изключение, е и следният механизъм, констатиран от одиторите:

„През длъжността на един служител, отсъстващ дългосрочно от работа, са назначавани служители по заместване, които веднага или до един месец, са били преназначавани в друга дирекция или отдел на основание на чл.82 ал.1 от ЗДСл. Това дава основание да се направи изводът, че в голям процент от случаите, с назначаването на служители по чл.15 от ЗДСл са били заобикаляни конкурсите за назначаване на работа, съгласно разпоредбите на чл.10 от ЗДСл.“

В случая с Министерството на регионалното развитие прави впечатление, че описаните случаи са основно за ръководни длъжности и за назначения в дирекциите за управление на разплащания по проектите и организацията на обществените поръчки, което касае включително юрисконсултите, които в огромен процент от случаите не притежават изискуемия професионален опит.

Има и такива случаи, в които на служители на ръководни длъжности след установяването на нарушения при назначаването им, вместо да бъдат освободени, са преназначени от експертни длъжности на длъжност „началник отдел“, без да е проведен конкурс.

Отново в системата на МРР – в ДНСК, са констатирани назначения по чл.10, ал.4 – новосъздадена администрация, **каквато в случая не е налична.**

Повишаването на служители в длъжност въз основа на конкурентен подбор също е много често използвана практика.

Много примери има в одитите на дейността на общата администрация на Министерския съвет, които показват как подбора на кадри чрез заобикаляне на закона пряко води до неефективност на администрацията.

Например, дейността на Дирекция „Правителствен протокол“ не е съобразена изцяло с регламентираните ѝ функции, а изпълнява и функции на Звено за връзки с обществеността, макар че всяко структурно звено в МС трябва да има свои специфични стратегически и оперативни цели и планове. Такива не са правени и в резултат не се отчита и изпълнението на дейността, в съответствие с чл.63 от Закона за администрацията.

Тази констатация е валидна и за други дирекции, отдели и секретариати в МС.

Констатирани са и случаи, в които не са изработвани или не са актуализирани Вътрешните правила за функциите на съответното звено от администрацията.

Такъв е случаят с **Дирекция „Вероизповедания“**, където дори не са регламентирани даването на становища от Експертната консултативна комисия по проблемите на вероизповеданията и извършването на проверки по сигнали и жалби от граждани при нарушаване на техните права и свободи.

Не е планирал дейността си и **Секретариатът на Съвета по сигурността**.

Няма планиране на дейността, няма разработени и утвърдени вътрешни правила или процедури, които да уреждат организацията и дейността и в **Секретариата на Междуведомствения съвет по отбранителна индустрия и сигурност на доставките**. И в **Отдел „Административна и регионална координация“** не са разработвани и утвърждавани от главния секретар годишни планове за дейността, както и не са набелязвани цели и мерки за изпълнението им, във вътрешните правила не е заложено изготвянето на годишен отчет за дейността на отдела, като по този начин не е създаден механизъм за годишно отчитане на дейността.

А този отдел, независимо от щатния състав от 11 служители, е структурата, която е поела задачи и отговорности, присъщи на едно отделно министерство. В същото време, според констатациите в одита: в утвърдените длъжностни характеристики не са изяснени конкретните длъжностни задължения на всеки отделен служител.

Този отдел е ярко доказателство за неефективното прилагане на законодателството, свързано с държавната администрация, което се предполага, че е създадено, не само за да има назначения на чиновници, а най-вече да има работеща администрация, а чрез нея и работеща държава.

Описани са по-долу някои от констатациите от проверката в отдела, за да стане ясно колко отговорни са функциите на **Отдел „Административна и регионална координация“**:

1. Осигурява цялата организационно-техническа подготовка на изборите:

- Разработва от името на Главния секретар на МС писмо с указания до областните управители, кметове на общини и ЦИК относно организационно-техническата подготовка на изборите, което съдържа „Изборен часовник“, който хронологично определя функциите и дейностите на отговорните институции, свързани с реализацията на изборите за общински съвети, кметове, президент и вицепрезидент през 2011 г., както и осъществява координацията им в изборния ден.

- Организира и провежда и обществените поръчки, свързани с дейностите по подготовката и провеждането на избори. Изпълнява и дейностите по материално-техническото и финансово осигуряване на работата на ЦИК и координацията на ЦИК с областните администрации във връзка с провеждането на частични и нови избори за общински съвети и кметове.

2. Във функциите на отдела е и координацията и методическото подпомагане на дейността на областните администрации, както и подпомагане при взаимодействието им с централните органи на изпълнителната власт.

(На практика поема функциите на закритото Министерство на държавната администрация и административната реформа – основно координацията и съставянето, анализа и контрола на средствата по бюджетните сметки на областните администрации, след като с ПМС №229/23.09.2009г. областните управители са определени за второстепенни разпоредители с бюджетни кредити по бюджета на МС)

3. Отделът е изготвил и документите, които регламентират дейността на областните администрации, включително Устройствените правилници и формулярите за планиране и отчитане на финансови средства. Както са констатирани проверяващите, „тези документи обаче не съдържат такова планиране и финансови отчети, а само предоставят информация за изпълнението на конкретни дейности в ОА”.

4. Отделът работи и по изграждането и функциониране на информационните системи, за които проверяващите констатират, че не е предвидена възможност за взаимна връзка и обмен на данни между различните структури. Съдържащата се в системата информация се дублира. Не е уредена адекватно и правната регламентация за изграждане, поддържане и зареждане на информационните системи, няма възможност за връзка помежду им. Няма общо стратегическо виждане за дейността на системите и по интегриране на информацията, съдържаща се в базите данни.

5. Отделът поддържа Административен регистър по чл.61 ал.1 от Закона за администрацията и отговаря за актуализирането на Единната информационна система за управление на човешките ресурси.

Според заключението на Инспектората:

„Част от въведената в регистъра информация е непълна и неактуална. Техническите възможности на системата са стари.

Липсва законов механизъм за въздействие спрямо администрациите, които да задължава администрациите да прилагат единната система в дейността си“.

✓ Горните констатации от доклада на инспектората за проверката в описания по-горе отдел са ярко доказателство за това, че няма обща система, по която задачите на администрацията да се определят според капацитета на всяко звено, или обратното, което би било наистина ефективно – да се определя щатният състав и да се назначават с конкурс служители, след като предварително е преценено какви задачи ще изпълнява съответното звено. Защото на посочения случай има и обратни примери – съществуват много административни звена, които нищо не работят, само „функционират“.

✓ Както и липсата на документ, който да задължава администрацията да публикува данните за конкурсните процедури и сключените договори, показва, че това е още една възможност да се заобиколи законът и вместо публично достъпна информация, назначенията да са вътрешно-партийна тайна.

Огромно количество са примерите за заобикаляне и неспазване на закона, както и за използването на законови основания и назначаването в структури, които вече не са валидни, съгласно променена към момента на назначението нормативна база.

ИМА И МНОЖЕСТВО ДРУГИ ПАРАДОКСИ, свързани с констатацията, че кадрването като самоцел води до пълна липса на ефективност в държавната администрация:

- Например, системата, по която се установява рискът от корупционни практики и конфликт на интереси, което става чрез попълване на анкетни карти – тоест всеки един от служителите се произнася дали според него в съответния отдел, където работи, е налице склонност към злоупотреби със служебното положение от страна на служителите, заемащи експертни и ръководни длъжности от отдела, и дали са налице външни и вътрешни условия, които могат да доведат до наличие на корупционен риск.
- Или констатацията, че на проверяващите инспектори „не бяха представени документи, доказващи работата на Комисията за интеграция на ромите. В тази връзка, Секретариатът на Националния съвет за сътрудничество по етническите и интеграционните въпроси към Министерския съвет не е осъществявал функцията си по организиране работата на Комисията за интеграция на ромите“. – още една констатация, която не се нуждае от коментар, защото „не е осъществявал функциите си“ на обикновен език означава „не е работил“.
- В Отдел „Човешки ресурси“ към Главния секретар на Министерския съвет, например, са констатирани случаи на трудов договор плюс граждански договор за една и съща работа, с изрично условие „услугата“ да се извърши в извънработно време. Плюс правила за заплащане и отпуск за „ненормиран работен ден“ към втория договор. (Тази практика е прилагана и много други звена на държавната администрация)

Парадоксално е, че и този отдел има разпоредена със заповед на Главния секретар на МС задача да създаде регистър „Единна информационна система за управление на човешките ресурси“, за което е определил отговорно длъжностно лице – началник на отдел „Административна и регионална координация“, *описан по-горе като пример за прекомерно претоварване със задачи и отговорности, което води до липса на ефективност.*

- ✓ Инспекторите са установили кратко и ясно: „Такава Единна информационна система за управление на човешките ресурси НЕ ФУНКЦИОНИРА в администрацията на Министерски съвет“!

И това най-вероятно не е случайно, защото ако имаме такава действаща система, няма да има възможност заобикалянето на закона да бъде скрито.

Трябва да се отбележи фактът, че тук става дума за огромна по обем и съдържание документация, отразяваща почти пълен 4-годишен мандат на управление, която беше изисквана, систематизирана и анализирана от Комисията за периода на нейната дейност. В тази връзка е невъзможно в настоящия доклад да бъдат посочени всички примери за неправомерни уволнения и назначения, за заобикаляне на закона и създадени порочни

практики. Освен това има случаи, в които предоставената на Комисията информация е непълна.

Още констатации от инспекторатите, които само потвърждават вече направените изводи от Комисията:

В Министерството на външните работи, например, не са извършвани проверки за неправомерни назначения и уволнения. Инспекторатът също не е извършвал проверки.

В Министерството на труда и социалната политика са извършени проверки по 20 сигнала за нарушения при провеждане на конкурси и по 2 сигнала за неправомерно освобождаване от длъжност. В Изпълнителна агенция Главна инспекция по труда са извършени 9 проверки, в Агенцията за социално подпомагане - 5 проверки по сигнали за уволнение и неправомерни назначения. По сигнал от 2010 г. е констатирано, че служителка от дирекция „Социално подпомагане“ не се явява на работа, но получава възнаграждение. Установено е, че в същото време работи в друга държавна структура, което е грубо нарушение на действащото законодателство. При проверка на две конкурсни процедури за началник отдел „Закрила на детето“ при дирекция „Социално подпомагане“ е установено, че член на конкурсната комисия е коригирал с една и две единици от резултатите на оценките на един от кандидатите.

Инспекторатът към Министерството на правосъдието в резултат на извършена проверка е констатирал, че са провеждани конкурси за вече заети длъжности в нарушение разпоредбата на чл.3, ал.1 от НПКДСл., назначавани са държавни служители без конкурс, съставяни са длъжностни характеристики, които не съответстват на изискванията на съответната длъжност с цел назначаване на лица без необходимата компетентност.

В Министерство на транспорта, информационните технологии и съобщенията има множество констатации за назначени лица в една структура, а местоработата и изпълнението на длъжността да е друга. Така например лице е назначено като специалист- инспектор в Областен отдел „КД – ДАИ“ гр. Силистра, а мястото му на изпълнение на задълженията е в гр. Благоевград. Многобройни са и примерите за нарушаване принципите на конкурсното начало и назначаване на лица, които не отговарят на изискванията. Извършвани са назначения на длъжности, които не са съществували към момента на конкурса. Назначавани са служители по заместване, които не отговарят на изискванията за заемане на длъжността, и след това се преназначават на свободна длъжност. Това е грубо нарушение на изискванията за заемане на държавна служба.

РАЗДЕЛ IV.

ДАННИ ОТ СИГНАЛИ И ЖАЛБИ

за партийни назначения и уволнения за периода август 2009 – март 2013 г.

Докато в предходните раздели на настоящия доклад отразява на пръв поглед суха статистика – номера на нормативни текстове, бройки и щатове, - сигналите и жалбите разкриват реалната порочна практика, действала през изследвания период.

В Комисията са постъпили 10 жалби и 36 сигнала на граждани за груби нарушения и партийно кадруване в централните администрации на държавни структури и предприятия, регионални дирекции и подразделения на територията на цялата страна. *Трябва да се отбележи и фактът, че жалби и сигнали продължават да постъпват в Комисията.*

Както в предходните раздели, и тук в по-голямата част от случаите става въпрос за ръководни и експертни позиции, които са били основната цел на кадруването, тъй като щом се смени началникът, за подчинените му се подразбира, че също ще бъдат подменени с „правилните“ кадри.

Комисията не е разглеждала анонимни сигнали. Всички писма са заведени в деловодството на Комисията и ще бъдат предадени в архива на Народното събрание.

По всички жалби и сигнали Комисията е изпратила писма до съответните министерства и е получила отговори. Най-общо отговорите съдържат твърдението, че при назначението/уволнението е спазен съответния член от закона, за което както беше констатирано в предходните раздели на доклада – в закона винаги може да се намери вратичка за правилните кадри.

В много от сигналите се съдържат данни за корупция и конфликт на интереси, поради което са изпратени по компетентност в ресорната Парламентарна комисия.

Получени бяха и сигнали, които са извън мандата на Комисията.

В дадените по-долу примери не са упоменати имената на хората, изпратили жалби и сигнали, както и имената на хората, нарочени за уволнение или посочени за назначение, тъй като Комисията не смята, че трибуната на Народното събрание е място от което да се развяват съдбите на хората като знамена, независимо в името на каква кауза се прави това.

Считаме, че единствено имената на народни представители, министри и партийни функционери, документирали участието си в тази система за партийно кадруване, е задължително да бъдат споменати, тъй като те са избрани именно за това – да са отговорни за действията си пред обществото.

След подробно запознаване с различните случаи и систематизиране и на база приключените преписки за проверка и установяване на фактите посочени в тях, Комисията може да определи методите на кадруване потвърдени и от официалната информация, предоставена от държавните структури и предприятия, както и от

проверките на Дирекция "Главен инспекторат" към МС и Инспекторатите към отделните министерства.

Основният метод за освобождаване на служители на ръководни постове в държавната администрация в периода август 2009 – март 2013 година е била базирана на упражнен политически натиск от ресорните министри върху директорите на дирекции, регионални дирекции и подразделения доброволно да подадат молба за напускане без всякакви мотиви.

При запитване какви са причините, нерядко отговорите са били „имаме човек за този пост“, „излизайки от тази сграда, аз трябва да обява пред медиите, че съм освободил от длъжност териториалният директор на НАП – Пловдив“, „имаме нареждане да напуснете, ако се противопоставите трябва да ви уволним дисциплинарно“, „вожда Бойко Борисов е категоричен – видим ли комунист, да го режем до дъно“ и др.

Чести случаи са откази за доброволно напускане, където ясно се вижда, че е задвижена цяла машина за намиране на начини, доста често незаконосъобразни, за уволнение на съответния служител. Използваните инструменти са атестации, психологически натиск, докладни за несправяне с работата, проверки за извършената дейност, заставяне за промяна на експертни оценки, както и унищожаване на доказателства и факти.

Примери за горното е случаят с териториалния директор на Националната агенция по приходите в Пловдив. През 2009 година тогавашния министър на финансите Симеон Дянков е поискал от директора на НАП-Пловдив да напусне. Със заповед на изпълнителния директор на НАП, жалбоподателят е освободен от длъжност без всякакви мотиви. С решение на Административния съд и потвърдено на втора инстанция от Върховния административен съд, жалбоподателят е възстановен на длъжността през 2010 г. В деня на възстановяването му отново му е връчена заповед за прекратяване на служебното правоотношение. И отново АС и ВАС отменят заповедта, като незаконосъобразна. Едва след 2 години жалбоподателят е възстановен на работа. При опитите да разбере какви са мотивите за репресия към него, жалбоподателят е получил отговор от ресорния министър, че „отговорни фактори от ГЕРБ не желаят той да заема длъжността“.

В началото на 2013 година отново следва уволнение. Този път причината е отнемането на достъпа до класифицирана информация от ДАНС с мотиви „ненадежност от гледна точка на сигурността и ненадежден за опазване на тайна“.

Интересен е случаят в Министерството на правосъдието. След встъпването в длъжност през август 2009 г. на министър Маргарита Попова, в министерството са започнали три дисциплинарни производства, като и трите са завършили със заповед на министъра за дисциплинарни уволнения. След това сред служителите е създадена паника и толериране от ръководството на доносничество от едни служители за други, за да не попаднат в кръга на служителите, нарочени за уволнение. Набелязаните за освобождаване първо са извикани в Министерски съвет да дават обяснения, а след завръщането им в Министерство на правосъдието са били събрани в една зала и лично министърът ги е заставил да напишат молбите си за прекратяване на служебните си правоотношения по „взаимно съгласие“.

Друг подобен драстичен пример са уволненията в Агенция „Митници”, където над 300 служители са освободени след атестация и на основание чл. 106, ал.1, т.2 от Закона за държавния служител – съкращение на щата. През 2009 година повечето служители са уволнени незаконно, а след обжалване и решение на Върховния административен съд са възстановени на работа през 2011 година. След което лично директорът на Агенция „Митници” Ваньо Танов се заема със саморазправата с възстановените от съда служители. Самият той в интервю пред медиите, казва ” Аз не искам тези хора в системата на Агенция Митници и няма да спра в опитите си да ги махна”. В процедурата по съкращаването са формирани комисии, които субективно са правили оценките и съзнателно са допуснали груби административни нарушения, довели до неправомерно отстраняване на служители.

Има и чисто партийни подбуди за прекратяване на трудови и служебни правоотношения със служители. Всички, които са членове и симпатизанти на БСП и други партии, освен управляващата са били принуждавани заради своите убеждения да подават молби за напускане. Пример за това е „системен оператор досъдебно производство в МВР“, който е бил принуден да напусне след участие като зрител в конференция на БСП, на която са връчили членска карта на член от семейството му.

Комисията получи и много сигнали за назначения в държавната администрация, които са станали факт при:

- назначаване без обявен и проведен конкурс;
- кандидатите са без необходимите ценз и опит;
- образованието на кандидатите не е с подходящ профил;
- връзки с ръководни кадри от ПП ГЕРБ;
- застъпване от депутати от ПП ГЕРБ, роднински и приятелски връзки;

Конкретните примери са назначаването на директор на дирекция „Допълнително задължително пенсионно осигуряване“ в Националната агенция по приходите, Пловдив. В сигнала се твърди за назначаване без конкурс, с фалшива диплома и афиширане на близки приятелски отношения с Бойко Борисов.

Друг пример: Директор на Медицинския институт на Министерство на вътрешните работи е назначен първо временно, а в последствие за постоянно. Назначението е станало със съдействието на зам. министъра на МВР – Веселин Вучков. В сигнала се твърди, че директорът назначава само хора, препоръчани от ПП ГЕРБ.

Комисията беше сезирана за длъжността „главен секретар” на Министерство на здравеопазването. Този пример е от изключително значение за определяне на механизма за партийно кадрване и за скоростно израстване в йерархията, при грубо неспазване на нормативната уредба. Експертът постъпва на длъжност началник отдел „Управление на дружества и обществени поръчки” в Министерство на здравеопазването. Само за един ден той израства от ранг I младши до ранг V старши. След което веднага е назначен за директор на дирекция „Управление на човешките ресурси” в МЗ. За това израстване първо са необходими три години, в които служителят да има три общи оценки не по-ниски от оценка 2, след което още 4 години с четири общи оценки не по-ниски от оценка 3 и накрая още пет години. Амбициите на въпросния експерт не спират дотук и в качеството си на директор на дирекция „Управление на човешките ресурси” в МЗ подписва лично документацията, свързана с

участие в конкурс за „главен секретар“ на МЗ чрез конкуретен подбор, като адресира лично въпросните документи до себе си и така се самопоканва за участие в конкурса. Освен, че се включва в подбора, директорът променя и изискванията за участие, като основните са да си директор на дирекция и да имаш юридическо образование, което е грубо нарушение на нормативната база, която изисква за длъжността „главен секретар“ образователна степен „магистър“ и минимален професионален опит от 9 години, който експертът не притежава. Като единствена кандидатура, директорът на дирекция „Управление на човешките ресурси“ печели подбора и е назначен за „главен секретар“ на Министерство на здравеопазването.

След проверка на дирекция „Главен инспекторат“ към Министерски съвет и с решение на Софийска градска прокуратура не е образувано съдебно производство срещу грубото нарушение при този случай. Комисията има информация, че Апелативната прокуратура е върнала делото по случая за досъдебно производство. До този момент Комисията няма информация за това как е приключил случаят.

След бързото израстване на този държавен служител, той преминава на работа в друга администрация и то не каква да е, става „главен юрисконсулт“ в Народното събрание на Република България, а към днешна дата е директор на отдел „Административен“ в Националната служба за охрана при Президента на Република България. Този отдел в НСО е специално създаден за въпросния „ценен“ ръководен кадър.

Тези примери показват, че няма административна структура, която да не е била подложена на кадрова подмяна.

Няколко от сигналите, които са придружени и с копия от документи, доказващи партийното кадрование, както и сигналът, внесен в Комисията от народния представител Гален Монеv, очертават цялостната картина на действащия през разглеждания период

МЕХАНИЗЪМ ЗА ПАРТИЙНО КАДРУВАНЕ

От получените в Комисията жалби и сигнали се налага изводът, че в изследвания период е действала паралелна на законово установената система за подмяна на администрацията и то не по компетентност, а по партийна принадлежност.

Голяма част от получените сигнали в Комисията, дават ясна представа за кадрването на ПП ГЕРБ в държавната администрация на всички нива – от министерствата до най-отдалеченото от центъра териториално звено. След внимателен преглед и анализ на документите, предоставени от народни представители и граждани можем да констатираме, че има ясна схема на управление на държавата и стратегия за подмяна на служителите в държавната администрация и във второстепенните разпоредители на бюджетни кредити. Впечатление прави, че в тя не се отнася само за ръководни кадри, а в определени структури и за цялостния състав на администрацията. Основен обект на подмяна, разбира се, са ръководните позиции – от директор на агенция или дирекция, до управител на стол.

Моделът, който е бил прилаган е следният:

- Предложение от областните ръководства на ПП ГЕРБ до административния секретар на партията и изпълнителната комисия по кадрите за назначаване на определени лица на длъжности в държавни структури;
- Предложенията са документирани с подписан протокол на съответното областно ръководство и придружен от автобиографична справка на кандидата. Често е прилагана и негативна характеристика за заемащия към момента съответната длъжност.
- Това предложение е предоставено за изпълнение от съответния ресорен министър, който излиза със становище или директно назначава кандидата.
- Отчетът на ресорния министър пред ръководство на партията за изпълнената задача, става с подписан трудов договор с посочения кандидат.

ВСИЧКИ ЦИТИРАНИ ДОКУМЕНТИ В ТОЗИ РАЗДЕЛ СА ПРИЛОЖЕНИ КЪМ ДОКЛАДА

Комисията констатира също, че освен за назначенията, административният секретар на управляващата в разглеждания период партия е отговарял и за уволненията.

Това се доказва с писмо от министъра на труда и социалната политика Тотю Младенов до административния секретар на ПП ГЕРБ, с което го уведомява, че отказва да уволни точно упоменат директор на териториална структура от системата на министерството. Дори се е наложило министърът да се обяснява пред партийния си началник защо посоченият за уволнение не трябва да бъде отстранен от длъжност.

Конкретните примери в сигналите, посочени с реални документи – протоколи от партийните заседания, както и копия от вече подписаните договори за назначаване, са за:

Директор на Дома за медико-социални грижи за деца във Видин. Кандидатът е предложен от областното ръководство на ПП ГЕРБ на 14 декември 2011 година, а на 25 юли 2012 г. посоченият кандидат е бил назначен с подписан трудов договор от министъра на здравеопазването – Десислава Атанасова.

Подобен е случаят и с директора на Центъра за медицинска помощ в Смолян. Становището на дирекция „Правно-нормативни дейности“ на МЗ е, че кандидатът не отговаря на нормативните изисквания, но резолюцията на министър Стефан Константинов е да се изчака до натрупване на определен стаж и тогава да бъде сключен трудов договор. След два месеца длъжността е заета от предложената кандидатура на областното ръководство.

В комисията бяха получени аналогични сигнали за назначения по описаната схема за длъжностите: директор на Регионален център по здравеопазване в Хасково, директор на „Дом майка и дете“ в Търговище, директор на Териториална дирекция на „Агенцията по храните“ – Добрич, директор на Регионалната здравна инспекция – Добрич, директор на ДМСГ – Плевен и др.

Във Времената анкетна комисия постъпиха и документи, намерени от народния представител Гален Монеv в служебния му апартамент, използван преди това от бившия народен представител от ГЕРБ Павел Димитров.

Тези документи ясно обрисуват йерархията на тоталното партийно кадрване и неговия механизъм на действие.

Административният секретар на ПП ГЕРБ писмено посочва на областните лидери на ПП ГЕРБ позициите в държавната администрация – от централната власт, до всички нейни регионални звена и териториални единици – областни и общински, за които те да предложат „**ПОДХОДЯЩИ** експерти на областно ниво, които да бъдат разгледани, като потенциални кандидати за работа в Изпълнителната власт”. Поставя им се срок – първият е до 24.07.2009г. – веднага след парламентарните избори, след това още три пъти същата справка е свеждана за изпълнение, но с нови позиции в нея и с отметки „предложен”, „има назначение”, „изчаква”. На всяка от справките собственооръчно е написано към коя дата са актуални – към септември 2009 г., към април 2010г. – отново с добавени нови позиции и със същите отметки.

Справките са именувани: „**Относно приоритетните кадрови предложения в областните структури на ПП ГЕРБ**”.

След получаване на справката с позициите, областните ръководители на ГЕРБ връщат попълнената справка с „подходящи” кандидати за работа в изпълнителната власт – те се номинират на партийно събрание, за което се водят протоколи. От предишни постъпили такива сигнали се вижда продължението на тази „процедура” – административният секретар изпраща имената на съответния министър, а той се отчита с трудов договор за всеки от подходящите експерти.

Неизброими са структурите, за чиито ръководни позиции трябва да бъдат номинирани кандидати. Всяка от справките съдържа по над 70 позиции – само за ръководни постове – директори, управители, членове на бордове на директори на държавни дружества. И това е само за едно областно ръководство. Няма никакви причини да се смята, че ръководената от централата на ГЕРБ подмяна на ръководните държавни служители по всички нива, е ограничена само в рамките на една областна структура. Напротив, тъй като справките са изпратени „до областния ръководител на ПП ГЕРБ”, но обръщението е „уважаеми колеги”, става ясно, че това е централно разпореждане до всички областни председатели на управляващата към този момент партия ГЕРБ.

След получаване на справката с позициите, областните ръководители на ГЕРБ връщат я връщат на административния секретар попълнена с „подходящи” кандидати за работа в изпълнителната власт – те са номинирани на партийно събрание, за което се водят протоколи и се прилагат към предложенията за назначение. От предишни постъпили такива сигнали се вижда продължението на тази „процедура” – административният секретар изпраща за изпълнение списъците с кандидатите на съответния министър, а той се отчита с трудов договор за всеки от номинираните.

Справката съдържа широкомащабни списъци с позиции, които трябва да бъдат заети от подходящите кандидати. Само част от посочените структури, са достатъчен пример за това за какви огромни мащаби на подмяна става дума.

В списъците има предложения за назначения в: Агенция Митници, Полиция, Пожарна безопасност, Гражданска защита, Гранична полиция, ГДБОП, Агенция за държавни вземания, НАП, НОИ, Сметната палата, ИА Държавен резерв и военновременни запаси, ИА Одит на средствата от ЕС, ИА Социални дейности на МО, Регионални дейности към ГД Инфраструктура на отбраната, Служба Военна полиция, Териториални звена на ГД изпълнение на наказанията, ВиК, Басейнова дирекция, Областни дирекции на ДФ Земеделие и Национални схеми и Агенция САПАРД, Областна разплащателна агенция към ДФ Земеделие, Регионална разплащателна агенция, Регионална разплащателна агенция – САПАРД, Общински служби Земеделие, Регионални дирекции на ИА Автомобилна администрация, Института по стандартизация и Агенцията по метрология и стандартизация, Дирекция национален парк, Контролно-техническа инспекция, Регионални служби Растителна защита, Национална служба по зърното и фуражите, Регионален инспекторат по образование, Регионален център по здравеопазване, Регионална дирекция по горите, Напоителни системи, Регионална инспекция за опазване и контрол на общественото здраве, РИОСВ, Областно пътно управление, Държавна агенция за метрологичен и технически надзор, Агенция по геодезия и картография и кадастър, Инспекция по труда, Регионална дирекция по хидромелиорации, Служба по пробация, Регионална дирекция на Агенцията по вписванията, Регионални служби по заетостта, РДНСК, Териториални звена на Изпълнителната агенция за насърчване на малки и средни предприятия, Регионални лаборатории на Изпълнителната агенция по околната среда, Териториални звена на ИА по Рибарство и аквакултури, Регионални дирекции на КЗП, Регионални гранични служби, Териториални дирекции на ГД ГРАО, Териториално статистическо бюро, Регионална ветеринарно-медицинска служба, Областни служби за съвети в земеделието, Териториални звена на МРРБ в районите за планиране, Териториални звена на ГД охрана на министерството на правосъдието, ДА Архиви – Държавен архив, ДА за информационни технологии и съобщения, БАИ, Агенция за хората с увреждания, АДФИ, Институт по тютюна и тютюневите изделия, ИА по селекция и репродукция в животновъдството, Териториални звена на ИА по лозата и виното.

Предложения за Изпълнителната власт:

Терем София, Терем Флотски Арсенал – Варна, ИА по рибарство и аквакултури, Изпълнителната агенция за насърчване на малки и средни предприятия – София, Агенция за социално подпомагане – Варна, ДП Пристанищна инфраструктура - София, Териториално подразделение на ДП Пристанищна инфраструктура – Варна, Български морски квалификационен център – Варна, Инспектората към МС, Управление на корабния трафик и информационно обслужване на морския и речен транспорт, МБАЛ Света Анна – Варна АД, отново МБАЛ Света Анна – Варна АД, УМБАЛ Света Марина ЕАД, ЕСО Варна, Булпост Варна.

Не са пропуснати и такива структури като Държавната парично-предметна лотария, летището, театър, опера, филхармония, природни и курортни паркове.

Има и конкретни предложения за позицията началник на Отдел „Човешки ресурси” на затвора!

Има номинирани „подходящи кандидати” включително за ОКРЪЖЕН ПРОКУРОР.

Доказателство за това, че не е оставено без внимание нито едно място, което да се заеме от подходящ кандидат, има документ и за това, че трябва да се освободи **управител на ведомствен стол**, защото е активист на БСП.

Има и справки, в които към съответните списъци е записан водещият министър – който очевидно трябва да реализира поставените задачи.

В мотивите за назначаването на съответния кандидат в почти сто процента от случаите е записана особено важната професионална характеристика: че съответният кандидат е:

- Член на ГЕРБ.
- Учредител на ГЕРБ.
- Симпатизант на ГЕРБ.
- Общински ръководител на общинската партийна структура на ПШ ГЕРБ.
- Лоялен и коректен човек, симпатизант на ГЕРБ.
- Участва активно в партийния живот на районната организация и^б
безплатно осигурява анимации по време на наши инициативи.
- Симпатизант на ГЕРБ и помага на партийната организация като предоставя за безвъзмездно ползване помещение на партийната организация.

Има и опознавателни позиции - написани са имена и мястото, което заемат в изпълнителната власт и към името е отбелязано „братовчед с министъра“, или назначен от Калина Илиева...

Както се разбира от изпратените след това до административния секретар приложените с номинации за назначения, не става дума за овакантени ръководни позиции или празни щатни бройки, а за заети длъжности от реални хора, които трябва да бъдат освободени от работа, за да се назначи предложения кандидат.

Към административния секретар е изпращана и информация за хората, които към момента заемат местата – правят им се професионални оценки, но повечето са лични характеристики:

- не може да работи в екип,
- не е инициативен,
- заема длъжността по политически, а не по професионални изразени позиции,
- конфликтен е – което определение, очевидно от съпътстващите сигнали, получени в Комисията, е използвано за тези, които отказват доброволно да подпишат молбата си за напускане.

Има и становище за уволнение и за назначаване на нов директор, защото „смяната на настоящия директор е наложителна заради политическата обвързаност със среди от БСП“.

Има и справки, които съдържат йерархична схема на позициите в структурата на конкретни министерства:

- „Мястото на назначението – „МИНИСТЕРСТВО ИЛИ АГЕНЦИЯ“
- Предложение за конкретно назначение от Областната структура за съответната позиция, посочена в квадратчето
- Моментно състояние на длъжността и от коя политическа партия е лицето, което я заема
- Развитие на назначението към момента на справка – има назначение, изпратено предложение, оттегляме, поддържаеме ...

Документацията, предоставена на Комисията, съдържа и приложенията, адресирани до административния секретар на ПП ГЕРБ – с конкретните поименни за посочените позиции от централата, с кратки анотации за професионалните им CV-та. На много от местата вместо анотация за професионалната биография, пише с кого вече е съгласувана конкретната кандидатура – например с Изпълнителния директор на Изпълнителната агенция по рибарство и аквакултури.

- Отбелязано е също така, че „кандидатурите са разгледани и одобрени от Комисията по кадрите към ПП ГЕРБ“ на проведени заседания на съответната дата.
- Има и такива, за които обосновката за назначаването е „предложение на ПП на ПП ГЕРБ“, има и такива, които се предлагат на базата на становището на съответната общинска партийна организация.
- В една от справките с имена за Фонд Земеделие срещу с плюс са отбелязани представителите на ГЕРБ, с минус са отбелязани представителите на ДПС.

Към приложенията с кандидатурите за властта има и предложения за оказване на съдействие – на фирма на симпатизант на ГЕРБ, както е отбелязано, изпълнявала поръчка към държавно предприятие, а в същото време подпомагала партийната дейност с безвъзмездно предоставяне на помещения за офиси на ГЕРБ, се моли за съдействие държавното предприятие спешно да се заплати с фирмата.

РАЗДЕЛ VI.

ИЗВОДИ ОТ ДОКЛАДА

Докладът няма претенции за изследване на абсолютно всички случаи на грубо партизирано кадрване в държавната администрация и в други държавни структури. Причина за това са, както огромното количество документация, касаеща мащабен обем от структури и длъжности в тях; кратките срокове, в които временната комисия трябваше първо да изиска, събере и след това да систематизира и анализира получените данни спрямо действащото законодателство, така и чувствителността на информацията. Друга причина, поради която докладът на Комисията не може да претендира, че отразява и анализира всички случаи, посочени в предмета ѝ на дейност, е липсата на сигнална, превантивна и контролна функция от съществуващите структури, които не изследват това порочно явление.

Трябва специално да се отбележи и фактът, че при събирането на необходимата информация Комисията среща сериозни трудности, тъй като отговорите на запитванията в много от случаите са подготвени от служители, назначени по описания в доклада механизъм за грубо партизирано кадрване. Имаме дори случаи, в които за автора на предоставената официална справка за назначенията и уволненията в съответната структура, Комисията да е сезирана за неправомерния начин, по който същият този служител е заел поста си.

В част от получените жалби и сигнали на граждани, преодолели страха да пишат открито до Комисията, се споделя наложилата се през предишния мандат тенденция да се подават молби за назначаване или възстановяване на работа до партийните централи, а не до административните органи – работодатели!

Смятаме за изключително важен фактът, че в процеса на оповестяване на дейността на Комисията и констатираните от нея случаи, все повече граждани и все по-често сезират за такива практики, което показва, че все повече хора преодоляват страха си. Независимо, че мандатът на Комисията приключва, сигналите продължават да постъпват. Макар че има и такива случаи, в които автор на сигнал до Комисията, след като е изпратено запитване до съответното министерство, твърди, че е заплашван по телефона да оттегли сигнала си.

И без да се регистрира поименно всяко едно назначение на хилядите ръководни и експертни кадри в държавната администрация по време на предходния мандат, категорично се очертават КОЛОСАЛНИТЕ МАЩАБИ НА БРУТАЛНОТО ПАРТИЗИРАНЕ ПО ВСИЧКИ НИВА НА ДЪРЖАВНАТА ВЛАСТ

Очевидно става от всички документи, събрани в Комисията, че по време на управлението на ГЕРБ с нови сили се е възродило явлението, което всички българи смятахме, че сме преодолели преди 25 години с премахването на Член Първи от Конституцията – **тотално сливане на партия и държава.**

Партийните структури са извели изцяло и повсеместно функциите на държавната власт. Партийната централа посочва кой да бъде уволнен, кой – назначен, и къде. Абсолютно са игнорирани законите. Не са подбирани средства, включително и лични заплахи, за да бъде осигурено място на партийните кадри, независимо от това какъв е образователният им ценз, професионалната квалификация, опитът. Безбройните примери за подправените дипломи, за съчинените квалификационни степени не случайно станаха патент на ГЕРБ под името „калинки”.

Достатъчно е да си посочен от партията, няма значение, че си фалшифицирал дипломата си сам, или си я купил от Димитровградския пазар. Ако не си посочен като „подходящ”, остава да си подпишеш оставката или да чакаш в кой списък на нарочените и кога ще се появи твоето име. Система, която поставя в страх всички и навсякъде. Страх, който блокира цялата държавна администрация.

В Раздел I на доклада, съвсем накратко са посочени няколко числа, които са резултат от обработката на огромно количество справки, изискани от структурите на държавната администрация.

За периода, изследван от Комисията: август 2009 година – март 2013 година, само от министерства, агенции държавни комисии и служби са уволнени **43 746 служители**. В почти всички търговски дружества с 50 на сто държавно участие са освободени изпълнителните им директори и членовете на директорските бордове. В МВР са уволнени 10 624 служители. От Министерството на външните работи буквално са пометени 492-ма служители в дипломатически мисии. В Министерството на регионалното развитие са прекратени договорите на 282-ма служители, на тяхно място са назначени 422-ма.

Това не са просто числа, това е мащабна чистка на реални хора – все едно населението на един голям български град е пометено от картата на държавата за по-малко от един мандат време. И то по единствената причина, че трябва да освободят длъжности за партийните кадри на ГЕРБ.

Събраните от Комисията документи показват, че нахлуването на партията в държавата не е просто така – масово и безогледно, а планирано и целенасочено. Не само за да се намери място на „членовете и симпатизантите”, но и да се овладеят основните лостове на властта и финансовите ресурси на държавата.

Обект на особен интерес за бърза и тотална подмяна на ръководните кадри са ресурсните министерства, разплащателните агенции, структурите, разпределящи европейски средства – министерствата на регионалното развитие и благоустройството, на транспорта, на земеделието.

От документите на бившия колега народен представител и съпартиец на г-жа Десислава Атанасова се вижда, че докато „тежката артилерия” на ГЕРБ закриваше болници из цялата страна, а здравната система се сшиваше, активно е назначавала „подходящите” директори на лечебни заведения.

Докато социалната и пенсионната система бяха почти напълно ликвидирани, от получените сигнали в Комисията и от събраната документация става ясно, че и

структурите на социалното министерство методично в цялата страна са били „усвоявани“ от партийните кадри.

Има и документ от папките на Павел Димитров, който силно напомня „тефтерчето на Златанов“ – със стрелки, собственоръчно е отбелязано: „всичко зависи от Ц. Цветанов“.

Има и доклад до народния представител, че за фирма, която да извади и нареже тръбите на Напоителни системи ЕАД, е представен г-н Георги Харизанов. Който, както е известно вече на цялото общество, в последствие беше назначен за директор на Напоителни системи и след като извади, бракува и нарязва всички тръби, стана клиент на прокуратурата и съда.

Има и примери за „по-дробно“ усвояване на постове и средства. Като преписка – включително изпратена до тогавашния председател на Народното събрание г-жа Цецка Цачева, за концерт на изпълнители от варненската филхармония в зала „Света София“ на Народното събрание, за който министърът на културата спешно отпуска 10 000 лева, усвоени от организаторката на концерта, която междуременно е и кандидат за директор на Оперно-филхармоничното дружество във Варна. От последваща преписка става ясно, че е спечелила конкурса, с „творческата“ подкрепа на народния представител и председател на парламентарната комисия по култура г-жа Даниела Петрова.

Споменатите в доклада примери са само част от събраната и анализирана от Комисията информация. Те обаче са достатъчни, за да покажат чудовищните размери на явлението, което характеризира цялото управление на Политическа партия ГЕРБ – не просто сливане на структурите на партията и държавата, а целенасочено и методично партийно овладяване на цялата държавна власт.

Законът за държавния служител по времето на ГЕРБ е бил използван основно, за да бъде заобикалян като врата в полето. През нея са изметени хиляди служители. Думата метла в случая едва ли е точна, но и снегорин ще е мек израз за това, което се е случило с държавната администрация в периода 2009-2013 година. Управлението на ГЕРБ, освен че е засегнало десетки хиляди човешки съдби, но и е докарало администрацията до ниво на абсолютна некомпетентност.

**В резултат на събраната фактология могат да се направят следните
ИЗВОДИ И ПРЕПОРЪКИ ОТНОСНО ДЕЙСТВАЩОТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО:**

Основната цел на законодателя е да приеме, че държавните служители следва да постъпват на държавна служба, след провеждане на конкурс е да се извърши подбор между кандидатите, основан на следните критерии - наличие на:

1. необходимата квалификация и знания за изпълняване на длъжността – т.е. наличие на образователен ценз;
2. професионални умения за изпълнение за тези задължения, придобити при упражняване на труд на друго работно място – т.е. професионален опит;
3. лични делови качества и умения за справяне с конкретните задачи и проблеми, възникващи с оглед на конкретната специфика на длъжността.

Не такава е, както се вижда, е била целта на ГЕРБ.

- **Назначаването в нарушение на законовото изискване за провеждане на конкурс води до извод, че назначаването за държавни служители на определени лица е породено от факта, че същите не отговарят на всички изисквания или на някои от тях - за образователен ценз, предвидени в ЗДСл, Закона за администрацията и поднормативните актове по приложението им, за професионален стаж и опит или не притежават лични делови качества за изпълнение на длъжността, а са политически кадри, което е и критерий за грубо партизирано кадрование.**

От това следва да бъдат предприети законодателни мерки в насока недопускане на заобикаляне на изискването за първоначално постъпване на служба в държавната администрация след проведен конкурс. Следователно необходима е промяна в тази насока на разпоредбата на чл.10 ЗДСл.

Поради факта, че масово се използват дългосрочно временното назначаване и по заместване, налице е необходимост от законодателна промяна в разпоредбата на чл.15 ЗДСл, която с категоричност да установи срочността на този вид назначения или да се предвиди, че заместването може да бъде само от лице, което вече заема длъжност, след проведен конкурс в същата или друга администрация. Както и при отсъствие за срок до шест месеца да бъде приложена разпоредбата на чл.84 ЗДСл задължително, а при по-дълъг срок да се обяви конкурс за длъжността, като изрично се посочи, че служебното правоотношение ще възникне за определен срок.

- **Логично от така установеното следва, че в случаите на преназначаване на служители, които не са постъпили на държавна служба в администрацията след оценка на знанията и уменията им след проведен конкурс също е в нарушение на принципа на конкурсното начало, залегнал в разпоредбата на чл.10 ЗДСл.**

Изменението на служебното правоотношение в случаите, посочени в Глава четвърта на ЗДСл също е приложимо само по отношение на служители, заели длъжност след проведен конкурс и изтекъл срок за изпитване по чл.12 ЗДСл.

Установените нарушения, които са били практика в кадровите решения на ГЕБР логично повдигат въпроса за стабилността на служебното правоотношение на лицата, които са заели длъжност след проведен конкурс, доказали са наличието на

образователен ценз, наличие на професионален опит и на лични умения и способности да изпълняват длъжността.

Най-наложителни, разбира се, са законодателни промени, които следва да бъдат предприети с оглед назначаване още първоначално на държавна служба на компетентни лица. Тъй като анализът на събраните данни сочи, че масово органите по назначението не спазват изискванията за провеждане на конкурси при първоначално назначаване, или подбор при преназначаване.

Установеното текучество в държавната администрация за периода август 2009 – март 2013 г., освобождаването и назначаването единствено по политически признак са изключително деструктивна мярка, която намалява доверието в институциите и в политическата система.

Фактът, че броят на назначенията съответства или надвишава броя на уволненията, допълнително потвърждава констатацията, че текучеството не е продиктувано от мерки за оптимизиране на числеността.

Използването на грубо партизирани методи на безалтернативна принуда – или по взаимно съгласие, или дисциплинарно уволнение - не дава и обективна картина за защита пред съда на незаконните уволнения. По този начин управляващите от ГЕРБ грубо са нарушавали конституционните права на отстраняваните, като са ги лишавали от правото на правосъдие.

Наложена от партия ГЕРБ порочна и разрушаваща държавата практика за назначения на неотговарящи на изискванията за заемане на съответната длъжност е в противоречие с принципите и институционалните правила за функциониране на високопрофесионална, безпристрастна и прозрачна администрация. Въвеждането на термина „калинки“ е в резултат на обществената оценка за протичащите процеси и е безпрецедентно явление в областта на оценката на управляващата партия по отношение на кадровия ѝ потенциал и практики.

Безпардонно е нарушен принципът за конкурсното начало, в някои случаи са подменяни резултатите с оглед назначаване на определени „наши хора“. Професионалният подбор е силно занижен. Констатирана е тенденция за избягване на конкурсното начало, за назначаване на служители на държавна служба по заместване, както и на непълно работно време по чл.15,ал.1 и чл. 16а от ЗДСл., което е благоприятствало политическите назначения. Още едно доказателство за грубото партизирано кадруване в периода на управлението на ГЕРБ.

Естествено, за да се прикрийт тези безобразия, нарушения и порочни практики, не са извършвани и огласявани резултати от тематични проверки, свързани с партизирани уволнения и назначения. В условията на сливане на партия ГЕРБ с държавната власт е естествено, че в голяма част от случаите засегнатите лица не са виждали смисъл да подават сигнали, поради това, че са били наясно с безперспективността на това действие, особено когато са поставяни на поста с политически мандат

За проверявания период не е извършван цялостен анализ на ефективността от дейността на държавната администрация, който би разкрил неспособността и да се справи с този проблем и да отговори на предизвикателствата, включително и поради партизираното, незаконосъобразно кадруване. Това не би трябвало да ни учудва, тъй

като при един такъв анализ веднага би лъснала нелицеприятната действителност по отношение на гербаджийското кадрване и резултатите от него.

Политическото кадрване от ГЕРБ, прилагано като единствен критерий при назначаването, силно е компрометирало принципа на кариерно развитие, който е в основата за изграждане на висококвалифицирана, стабилна и професионална администрация. Многобройни примери в това отношение са посочени в доклада.

Не е бил изграден независим централизиран механизъм за подбор на кадрите по професионален признак и упражняващ сигнална и превантивна функция за преодоляване на процесите на политизиране по всички нива на държавната администрация, а и не е имало интерес такъв механизъм да бъде изграден и поддържан в условия, когато единствените критерии за назначаване са били:

- **Член на ГЕРБ.**
- **Учредител на ГЕРБ.**
- **Симпатизант на ГЕРБ.**
- **Общински ръководител на общинската партийна структура на ПП ГЕРБ.**
- **Лоялен и коректен човек, симпатизант на ГЕРБ.**
- **Участва активно в партийния живот на районната организация и безплатно осигурява анимации по време на наши инициативи.**
- **Симпатизант на ГЕРБ и помага на партийната организация като предоставя за безвъзмездно ползване помещение на партийната организация.**

Липсата на законов механизъм, който да задължава органите на изпълнителната власт да прилагат единната информационна система за човешките ресурси в държавната администрация, са превърнали Административния регистър в още един параван за грубото партизирано кадрване, в резултат на което държавната администрация е била обект на грубо политическо „изнасилване“ без право да търси своите права.

В РЕЗУЛТАТ НА ГОРНИТЕ ИЗВОДИ, КОМИСИЯТА ПРЕДЛАГА:

Народното събрание да направи задълбочен анализ на действащото законодателство и на неговото прилагане. Да се подготвят и внесат предложения за изменение и допълнение на Закона за администрацията и Закона за държавния служител, с които да се преустановят практиките за назначения, свързани със заобикаляне на закона при провеждане на конкурси, назначения и прекратяване на служебното правоотношение.

Да се внесат промени в Кодекса на труда, с които да се даде възможност за по-широко прилагане на конкурсното начало за свободните длъжности в държавната администрация.

Да се въведат по-строги изисквания за кариерното израстване и прозрачни процедури за подбор.

Да се създаде контролен механизъм, включително и със санкции за неизпълнение, върху системата за публично оповестяване на всички конкурси за назначения в държавната администрация и държавните структури, както и резултатите от тях и последващите сключени договори. Както и на заведените дела за неправомерни уволнения, тяхното движение и резултатите от приключването им.

Механизмът да предвижда и системното извършване на проверки относно законосъобразността на назначенията и уволненията и да дава методически указания по прилагане на институционалните правила за прозрачна и професионална администрация и кариерното и израстване. Да се предвиди и внасянето на ежегодно отчетен доклад с констатации и препоръки пред Министерски съвет и Народното събрание.

Народното събрание да обсъди необходимостта от избор на постоянна комисия за административна реформа, която освен законодателна инициатива за усъвършенстване на нормите за повишаване капацитета, прозрачността и професионализма на администрацията, да осъществява и парламентарен контрол над органите на изпълнителната власт по отношение на състоянието и развитието на държавната администрация.

СОФИЯ
07.03.2014 Г.

ПРЕДСЕДАТЕЛ НА КОМИСИЯТА
ТАСКО ЕРМЕНКОВ:

ЧЛЕНОВЕ НА КОМИСИЯТА:

АХМЕД БАШЕВ:

ВЕНЦИСЛАВ ЛАКОВ:

КРИСТИЯН ДИМИТРОВ:

МАРИАНА ТОТЕВА:

СТАНИСЛАВ ИВАНОВ:

ЦВЕТА КАРАЯНЧЕВА:

ЧЕТИН КАЗАК:



**РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
НАРОДНО СЪБРАНИЕ**

Временна анкетна комисия за проверка и установяване на всички случаи на грубо партизирано кадруване в държавната администрация и в други държавни структури и предприятия, извършено в периода август 2009 - март 2013 г.

София 1169, Пл. „Княз Александър I“ 1, стая № 286, тел.: 02 939/35-08; e-mail: vakproverka@parliament.bg

КЪМ ДОКЛАДА

на Временната анкетна комисия за проверка и установяване на всички случаи на грубо партизирано кадруване в държавната администрация и в други държавни структури и предприятия, извършено в периода август 2009 – март 2013 г.

На заключителното заседание на Временната анкетна комисия, проведено на 06.03.2014 година, беше обсъден проектът за заключителен доклад на Комисията. С 5 (пет) гласа „за“ и 2 (два) „против“ беше приет Докладът на Комисията, заедно с проекта за Решение на Народното събрание за приемането му, с препоръка към доклада да се добавят политически изводи, обсъдени и гласувани на заключителното заседание. Гласуването на тези решения е удостоверено с протокола от заседанието, проведено на 6 март 2014 година.

В окончателния му вид докладът – с гласуваните политически изводи, е приет на подпис – на 07 март 2014 година, с подписите на шестима от членовете на Комисията:

Таско Ерменков - председател, и членове: Ахмед Башев, Венцислав Лаков, Кристиян Димитров, Мариана Тотева, Четин Казак.

Както е видно от протокол №6 от заседанието на Комисията, проведено на 06 март 2014 година, народният представител от ПГ на ПП ГЕРБ Станислав Иванов гласува „против“ приемането на доклада и направените в него изводи и констатации, както и против проекта за решение на Народното събрание за приемане на доклада, - от свое име и от името на народния представител от ПГ на ПП ГЕРБ Цвета Караянчева.

София,

10.03.2014 г.

ПРЕДСЕДАТЕЛ НА

ВРЕМЕННАТА АНКЕТНА КОМИСИЯ:

ТАСКО ЕРМЕНКОВ

РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
ЧЕТИРИДЕСЕТ И ВТОРО НАРОДНО СЪБРАНИЕ

Проект!

РЕШЕНИЕ

по Доклада за дейността на Временната анкетна комисия за проверка и установяване на всички случаи на грубо партизирано кадрване в държавната администрация и в други държавни структури и предприятия, извършено в периода август 2009 - март 2013 г.

Народното събрание на основание чл. 86, ал. 1 от Конституцията на Република България и чл. 34 от Правилника за организацията и дейността на Народното събрание

РЕШИ:

1. Приема Заключителния доклад и анализ на проблемите, свързани с партизирано кадрване в държавната администрация и в други държавни структури и предприятия, извършено в периода август 2009 – март 2013 година, изготвен от Временната анкетна комисия за проверка и установяване на всички случаи на грубо партизирано кадрване в държавната администрация и в други държавни структури и предприятия, извършено в периода август 2009 - март 2013 г.
2. Приема констатациите, изводите и предложенията, посочени в заключителния доклад на временната анкетна комисия.

Решението е прието от 42-то Народно събрание на и е подпечатано с официалния печат на Народното събрание.

**ПРЕДСЕДАТЕЛ НА
ВРЕМЕННАТА АНКЕТНА КОМИСИЯ:**

ТАСКО ЕРМЕНКОВ



**РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
НАРОДНО СЪБРАНИЕ**

Временна анкетна комисия за проверка и установяване на всички случаи на грубо партизирано кадруване в държавната администрация и в други държавни структури и предприятия, извършено в периода август 2009 - март 2013 г.

София 1169, пл. „Княз Александър I“ 1, стая № 286, тел.: 02 939/35-08; e-mail: vakproverka@parliament.bg

НАРОДНО СЪБРАНИЕ	
Във. №	453 - 56 - 3
Дата	10 / 03 / 2014 г.

ДО
ПРЕДСЕДАТЕЛЯ НА
42-ТО НАРОДНО СЪБРАНИЕ
Г-Н МИХАИЛ МИКОВ

14.46
Ш

УВАЖАЕМИ Г-Н МИКОВ,

На основание чл. 86, ал. 1 от Конституцията на Република България и чл. 34 от Правилника за организацията и дейността на Народното събрание внасяме Доклад на Временната анкетна комисия за проверка и установяване на всички случаи на грубо партизирано кадруване в държавната администрация и в други държавни структури и предприятия, извършено в периода август 2009 – март 2013 г., и проект за Решение по доклада.

Моля, докладът и проектът за решение да бъдат предоставени за разглеждане и приемане, съгласно установения ред.

София,
10.03.2014 г.

**ПРЕДСЕДАТЕЛ НА
ВРЕМЕННАТА АНКЕТНА КОМИСИЯ:**

ТАСКО ЕРМЕНКОВ