СПРАВКА

за отразяване на постъпилите предложения и становища от обществените консултации по проект на Наредба за изменение и допълнение на Наредба № 8121з-406 от 14 април 2015 г. за условията и реда за провеждане на конкурс за преминаване в по-висока по вид длъжност на държавните служители в Министерството на вътрешните работи (обн., ДВ, бр. 29 от 2015 г., изм. и доп., бр. 26 от 2017 г., бр. 78 от 2018 г., бр. 3 от 2021 г., бр. 29 от 2023 г. и бр. 71 от 2024 г.)

№	Организация/потребител /вкл. начина на получаване на предложението/	Предложения и становища	Приети/ неприети	Мотиви
1.	**Венцислав Станков Портал за обществени консултации – 15.04.2026г.**	Национален синдикат на пожарникарите и спасителите „Огнеборец“ категорично възразява приемането на Наредба за изменение и допълнение на Наредба № 8121з-406 от 14април 2015 г. за условията и реда за провеждане на конкурс за преминаване в по□висока по вид длъжност на държавните служители в Министерството на вътрешните работи, с която се предвижда въвеждане на изследване с полиграф. Аргументите ни са следните: Предвиденото използване на полиграф представлява съществено отклонение от утвърдените принципи на правовата държава и административния процес, доколкото въвежда метод със спорна научна достоверност и съмнителна правна стойност. Следва да се има предвид, че полиграфът не установява обективно истинността на твърденията, а отчита физиологични реакции, които могат да бъдат предизвикани от множество фактори – стрес, тревожност, здравословно състояние. Това компрометира достоверността на резултатите и създава риск от неправилни изводи. Отделно от горното предложенията за изменение и допълнение в Наредбата поставя под съмнение съответствието си с принципите, закрепени в Конституция на Република България, включително правото на личен живот, човешкото достойнство и правото да не се само-уличава. Също така предлаганите промени предпоставят риск от несъвместимост с Европейска конвенция за правата на човека, която изисква всяка намеса в личната сфера да бъде необходима и пропорционална. Следва да се има предвид, че съдебната практика не признава резултатите от полиграф като годно доказателствено средство. В този смисъл тяхното нормативно въвеждане би било лишено от реална правна ефективност. Също така с предлаганите промени една категория държавни служители се поставят в неравностойно положение спрямо друга категория държавни служители. В случая за държавните служители по ЗМВР се предвижда изследване с полиграф, а за държавните служители по ЗДСл не. Практиката в повечето европейски държави показва	Не се приема.	Изследването с полиграф се използва като механизъм за изследване на интегритета в структури от държавната администрация, като ДАНС, ДАТО и НСО и не представлява отклонение от принципите на правовата държава, а допълва механизмите за изследване на нравствените и етичните качества на кандидатите за заемане на ръководни длъжности. Самият процес по кандидатстване за заемане на ръководна длъжност е доброволен акт, като по никакъв начин не поставя в риск личния живот и достойнство на служителя. Същото

		ограничено или липсващо приложение на полиграф в административни процедури, именно поради съмнения относно неговата надеждност и съвместимост с основните права. Не на последно място проектът на Наредба не дава достатъчно яснота как ще се гарантира обективност, както и какви са възможностите за защита и обжалване на резултата от това изследване. С оглед на гореизложеното НСПС „Огнеборец“ счита, че предложеното изменение е необосновано, непропорционално и потенциално противоречащо на основни права и принципи на правото.		би било валидно и при провеждане на тестово изследване, което включва само попълване на личностни въпросници и психодиагностично интервю. С въвеждането на полиграфа се ограничава риска от назначаване на лица с несъвместими с ръководната дейност зависимости, конфликт на интереси или уязвимости. Изследването с полиграф е предвидено като допълнителен оценъчен елемент, който не замества останалите етапи на конкурсната процедура, а ги допълва. Не представлява доказателство по смисъла на действащото законодателство и не поражда самостоятелни правни последици за служителя. Изследването с полиграф не е самостоятелен етап от

				провеждане на конкурсната процедура и няма елиминаторен характер. Неговата задача е да подпомогне конкурсната комисия при вземане на мотивирани и обосновани решения и да разшири инструментариума за оценка на кандидатите. Предвид факта, че ЗМВР е специален закон и урежда подбора на кандидатите по чл. 142, ал. 1, т. 1 и ал. 3 от ЗМВР чрез издаване на Наредба на основание чл. 163, ал. 1 от ЗМВР, същата не би могла да регламентира процедури извън тези категории служители.

2.	**Иво Бежков** **Портал за обществени консултации – 20.03.2026г.**	Това е интересно предложение, но за да има полиграфското изследване реална стойност при конкурсите за ръководни длъжности, е необходимо първо да се гарантира интегритета и морала на самите психолози, които ще го правят. Историята още помни случая със служебната кола на криминалните психолози, която обикаляше софийски квартал със загасени фарове и бидон на покрива. И какво ще стане когато полицаите, потулили случая решат да участват в конкурс за израстване, а шофиращите колата психолози им правят полиграфско изследване? Предложение 1. Полиграфистите първи да минат на полиграф пред специалисти извън МВР. Моралния интегритет не е теоретична концепция, а сбор от действия. Ако един психолог не може да премине теста за „превозвания бидон“, той няма правото да съди за личността на бъдещите началници.	Не се приема.	При първоначално назначаване в ИП на МВР кандидатите преминават през етап „Психологично изследване“, в което се оценяват и техните морално-етични качества. Кандидатите за заемане на ръководни длъжности по чл. 142, ал. 1, т. 1 и ал. 3 от ЗМВР в Института по психология ще преминават процедурата, предвидена в Наредбата, като по този начин ще се изследва интегритета и морала на самите психолози.

3.	**Централен полицейски синдикат – МВР гр. Пловдив изх. № 11/03.04.2026 г. вх. № 812100-6308/03.04.2026 г. на МВР, постъпило по ел. поща**	Във връзка с публикувания за обществено обсъждани проект на Наредба за изменение и допълнение на Наредба № 8121з-406 от 14 април 2015 г. за условията и реда за провеждане на конкурс за преминаване в по-висока по вид длъжност на държавните служители в Министерството на вътрешните работи (обн., ДВ, бр. 29 от 2015 г,, изм. и доп., бр. 26 от 2017 г., бр. 78 от 2018 г., бр. 3 от 2021 г., бр. 29 от 2023 г. и бр. 71 от 2024 г.), изразяваме следното становище: С предложените текстове се предлага нов елемент в процедурата по кариерното израстване на служителите по чл. 142, ал. 1 . т. 1 от ЗМВР, което принципно в качеството ни на синдикална организация в МВР адмирираме, но освен позитива са налице няколко негативни момента, които следва да бъдат изчистени преди обнародване на и влизане в сила на проекта. Полиграфът (често наричан „детектор на лъжата“) е един от най-оспорваните инструменти в съвременната криминалистика и психология и ноторно е известно, че той не отчита директно лъжата, а измерва физиологичните реакции на стрес (дишане, пулс, кръвно налягане и проводимост на кожата). Той се използва при стесняване на кръга от заподозрени, в разследвания с много потенциални участници, полиграфът помага на разследващите да фокусират ресурсите си върху лицата, които проявяват най-силни реакции на специфични въпроси. Доказано е, че е при изследването на полиграфа е възможна субективност при интерпретацията, тъй като резултатът зависи до голяма степен от уменията на полиграфолога да анализира графиките. Различни експерти понякога стигат до различни заключения за един и същ тест. Ноторно е известно, че хора с подходяща подготовка ида специфични личностни характеристики (например содиопати или обучени агенти) могат да манипулират резултатите чрез физически или ментални техники. В много държави и в България, резултатите от полиграфа не се приемат като пряко доказателство в съда, а се използват само за ориентир в досъдебното производство. Съществува риск както от „фалшиво положителни“ (обвиняване на невинен), така и от „фалшиво отрицателни“ резултати (пропускане на виновен). Въпросът дали полиграфът може да бъде „излъган“ е обект на дебати от десетилетия и краткият отговор е: да, теоретично и практически е възможно, но е изключително трудно за необучен човек. Тъй като машината не чете мисли, а измерва стресови реакции, „лъгането“ всъщност означава контролиране на физиологията или манипулиране на базовите нива на стрес, които експертът използва за сравнение. Полиграфът е изключително силен филтър за установяване на минали зависимости (наркотици, хазарт) или връзки с криминалния контингент, които не фигурират в официалното свидетелство за съдимост, но не е достатъчен филтър и аргумент за кариерно израстване, тъй като полиграфът не може да	Не се приема.	С въвеждането на полиграфа се ограничава риска от назначаване на лица с несъвместими с ръководната дейност зависимости, конфликт на интереси или уязвимости. Изследването с полиграф е предвидено като допълнителен оценъчен елемент, който не замества останалите етапи на конкурсната процедура, а ги допълва. Не представлява доказателство по смисъла на действащото законодателство и не поражда самостоятелни правни последици за служителя. Изследването с полиграф не е самостоятелен етап от провеждане на конкурсната процедура и няма елиминаторен характер. Неговата задача е да подпомогне конкурсната комисия при вземане на мотивирани и обосновани решения и да разшири

		предскаже бъдещо поведение. Ако един служител, който е „чист“ днес, може да се поддаде на корупция след две години в системата. Затова той е ефективен при назначаване на държавен служител, но не е гаранция за вечна лоялност. В МВР се борави с класифицирана информация и оръжие. Полиграфът помага да се прецени дали кандидатът е склонен към спонтанни лъжи или прикриване на истината под напрежение., но при високи нива на стрес при кандидатите за израстване, какъвто е самият процес по израстване в силово ведомство е стресиращ, млад и неопитен кандидат може да реагира физиологично поради притеснение, което да бъде разчетено като „опит за измама“ (фалшиво положителен резултат) и да осуети кариерното му израстване, докато опите и изпечен манипулатор ще издържи теста. Доказано е, че резултатът от полиграфа е ориентировъчен. Той не може да бъде единственото основание за отказ, а трябва да се разглежда в съвкупност с психологическото изследване и проверката на миналото (специално проучване). Ефективността зависи на 90% от уменията на полиграфолога в Института по психология на МВР. Ако изследването се превърне в „рутина“, качеството на анализа пада. Повечето експерта твърдят, че най-големият враг на полиграфа не е лъжецът, а социопатът. Хората с антисоциално личностно разстройство често не изпитват вина или страх от разобличаване, поради което техните физиологични реакции при лъжа са минимални или липсват. Тъй като интерпретацията на графиките е субективна, съществува риск от административен произвол и субективно елиминиране: Ако ръководството не харесва даден кандидат по субективни причини, полиграфът може да бъде използван като „удобно оправдание” за неговото елиминиране в конкурсната процедура, без да се налага да се доказва нищо друго. Процедурата по тестване на полиграфа не предвижда служителите да имат право на независим преглед на графиките от техния тест от външен експерт, както и повторно изследване при оспорване на резултата, което с явява липса на защита при неоснователно и субективно изследване, тъй като както вече посочихме резултата зависи предимно от провеждащия изследването. Също така полиграфът няма памет, която да бъде използвана за защита при съмнения за нарушения процедура на тестването и дали някой друг не е извършил теста, а резултатите са вписани на различен служител. Доказано е, че Хора с ADHD (синдром на дефицит на вниманието), аутистичния спектър или социална тревожност реагират по различен начин физиологично. Полиграфът не е калибриран за такива различия и често дискриминира тези лица, дори те да са напълно честни и способни. Ако МВР се осланя твърде много при израстването в кариерата на полиграфа, рискува да създаде система, която, пропуска интелигентните лъжци (които знаят как		инструментариума за оценка на кандидатите. Предвид факта, че ЗМВР е специален закон и урежда подбора на кандидатите по чл. 142, ал. 1, т. 1 и ал. 3 от ЗМВР чрез издаване на Наредба на основание чл. 163, ал. 1 от ЗМВР, същата не би могла да регламентира процедури извън тези категории служители. Временното преназначаване на длъжност е регламентирано в НАРЕДБА № 8121з-310 от 17 юли 2014 г. за преназначаване на държавните служители в МВР и не е предмет на настоящото предложение. Периодични проверки при преминаването на кариерата в МВР следва да бъдат обект на първична правна регламентация, предвиждаща изменение на ЗМВР.

		да манипулират тялото си) и ще изхвърля емоционално интелигентните и съвестни кандидати (които реагират силно на стрес). Също така не е уреден въпросът със заемащите вече длъжности за ръководни служители, които също трябва да бъдат подложени на такива тестове. Налице са хипотези на служители, които са временно преназначени на ръководни длъжности, за които няма изискване за тестване на полиграф. което ще доведе до заобикаляне на тези текстове. С оглед на горното, подкрепяме принципно идеята да се въведе полиграф в процедурата по кариерно израстване в МВР, но да се елиминира субективни фактор при провеждане на изследването, да се унифицира както за израстване, така и за кандидатстване в МВР, а защо не и периодични проверки при преминаването на кариерата в МВР на случаен принцип, но това може да стане при изготвяне на цялостна концепция за нова кадрова политика в МВР, и поради това изразяваме становище да не се приемат тези текстове.		

4	**Добромир Добрев, вх. № 812100-6917/15.04.2026 г. на МВР, постъпило по ел. поща**	Във връзка с публикувания за обществено обсъждани проект на Наредба Х» 8121 з-406 от 14 април 2015 г. за условията и реда за провеждане на конкурс за преминаване в по-висока по вид длъжност на държавните служители в Министерството на вътрешните работи (обн., ДВ, бр. 29 от 2015 г., изм. и доп.. бр, 26 от 2017 г., бр. 78 от 2018 г,, бр. 3 от 2021 г.} бр. 29 от 2023 г, и бр. 71 от 2024 г.), изразявам следното становище и предложение: Предлагам да бъде създадена нова „Глава шеста, със следното съдържание: **Глава шеста.** **ИЗРАСТВАНЕ В ДЛЪЖНОСТ БЕЗ КОНКУРСНА ПРОЦЕДУРА** Чл. 33. (1) Държавен служител може да бъде преназначен без конкурсна по-висока по вид длъжност, ако е заемал такава, след спечелен конкурс за длъжност в рамките на по- високия вид, отговаря на изискванията за заемане на длъжността и успешно е завършил съответната професионална подготовка. (2) Преназначаването по ал. 1, може да се осъществи, след подаване на писмено и мотивирано заявление до Министъра на вътрешните работи. Мотиви:Допълване на възможностите за израстване на по-висока по вид длъжност без конкурс при определени нормативни предпоставки. Конкурсното начало е закрепено като основен принцип в професионалното развитие и преминаване в по-висока по вид длъжност на държавните служители. Успешното завършване на съответната професионална подготовка е допълнително условия за заемането на длъжност в рамките на по-високия вид. При отчитане на тези предпоставки и нивото на професионално развитие, следва да бъде допустимо при определени хипотези преназначаването на по- висока по вид длъжност да не е обвързано с провеждане на конкурс, когато: - държавният служител на предходен етап е заемал след спечелен конкурс длъжност в рамките на по-високия вид. отговаря на изискванията за заемане на новата длъжност и успешно е завършил съответната професионална подготовка и по някаква служебна причина, след заемането на ръководна длъжност е приел изпълнителска длъжност. Много служители са били на ръководни длъжности и по ред причини са преназначени на изпълнителски, не следва повторно да се явяват па конкурсна процедура, при условие, че вече са били на такава. Не виждам причина, служител, заемал длъжност директор на ОДМВР, приел изпълнителска длъжност по политически, а ни по професионални причини, в момента временно заемащ длъжността на Главен Секретар на МВР, повторно да се явява на конкурс за израстване на ръководна длъжност. В предложението съм предоставил оперативна самостоятелност на Министъра, сам да прецени, според мотивите в заявлението дали да изпълни заявеното. Считам, че това предложение е правилно, законосъобразно и справедливо.		
			Не се приема	Текстовете не са относими към предлаганите промени в Наредба за изменение и допълнение на Наредба № 8121з-406 от 14 април 2015 г.