СПРАВКА

ЗА ОТРАЗЯВАНЕ НА ПОСТЪПИЛИТЕ ПРЕДЛОЖЕНИЯ И СТАНОВИЩА ОТ ОБЩЕСТВЕНИТЕ КОНСУЛТАЦИИ ПО ПРОЕКТ НА ЗАКОН ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА ЗАКОНА ЗА ДЪРЖАВНИЯ СЛУЖИТЕЛ, ПРОВЕДЕНА В ПЕРИОДА 12.06-12.07.2026 г.

№	Дата и начин на постъпване на становището (официално, по ел. поща, чрез Портала за обществени консултации и т.н.)	Име на лице/наименование ЮЛ	Декларирани данни дали лицето действа от свое име или защитава позиция от името на друго лице/група лица	Предложения и становища	Приети/ неприети	Мотиви
1.	**12.06.2026 г. - чрез Портала за обществени консултации**	**Георги Тимнев**	☒ Лицето действа от свое име ☐ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: ….	1. Данъкоплатците не са врагове на държавата, правителството на Радев не прилага работещи мерки за намаление жертвите по пътищата, а същите неработещи от предишни правителства с репресии, контрол, наказания? Ние си плащаме на държавните служители за да служат, защитават и разпределят нашите пари в наша полза. Не сме брашнен чувал, винаги, колкото и да го тупат пуска брашно? Например, законът за движение по пътищата , вместо да помага на хората на пътя предвижда само санкции за нарушителите? Хората се променят , не винаги наказанията , принудителната мярка помагат за спиране нарушенията , ако причината е заболяване, загуба на умение, промяна в поведението за което нарушителят не знае , намесата на специалисти преподаватели, лекари, психолози е правилната мярка за връщане в полза на обществото, да продължи плащането на данъци. Отнемането на права да упражнява професия не само лишава водача от приходи, но бюджетът губи данъкоплатец? Липсата на предмет в училищата за възпитание безопасно поведение на пътя, на качествени изпити от ИААА, проблемите с инфраструктурата не може да се компенсират с натиск върху шофьорите. Правителството взима 3,8 милиарда	Не се приема.	Не се съдържа предложение или становище по законопроекта.

				евро заем , но каква е ползата, когато всяка година бюджетът губи над 4 милиарда евро от катастрофи? Администрациите са съставени от парашутисти, калинки, милиционер-роднина-... , няма специалисти да работят за профилактика в полза на данъкоплатците?		
2.	**15.06.2026 г. - чрез Портала за обществени консултации**	**Димитър Барбуков**	☒ Лицето действа от свое име ☐ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: ….	1. Относно предвидените изменения в чл. 13а от Закона за държавния служител, свързани със стипендиантските програми, бих искал да поставя няколко въпроса, които според мен изискват допълнително обсъждане и мотивиране. На първо място, следва да се прецени доколко е справедливо и целесъобразно изискването за възстановяване на получената стипендия в предвидените хипотези. В проекта изрично е посочено, че „Наставникът подпомага стипендианта при участието му в дейността на администрацията.“ От тази разпоредба следва, че стипендиантът не е пасивен получател на финансова подкрепа, а реално участва в работата на съответната администрация и инвестира време, усилия и професионален интерес в опознаването на държавната служба. Следва да се отчете и фактът, че адресати на тази програма са предимно млади хора в ключов етап от своето образование и професионално развитие. Именно през студентските години се формира изборът на бъдеща професионална реализация, а участието в подобна програма представлява своеобразен ангажимент към държавната администрация още преди завършване на образованието. Поради това възниква въпросът доколко е оправдано тези лица да бъдат обвързвани с тежки финансови последици, включително задължение за възстановяване на получените средства - и то с лихва. Още повече, че една от основните цели на предложените изменения е преодоляване на недостатъчния интерес на студентите към държавната служба и привличане на млади специалисти в администрацията. В тази връзка остава неясно как тази цел ще бъде постигната чрез въведените рестриктивни механизми и значителни финансови рискове за участниците. Вместо да насърчава кандидатстването, подобен подход би могъл да има обратен ефект и да обезкуражи именно онези студенти, които програмата цели да привлече. Следва да се има предвид и че в частния сектор не е обичайна практика млади служители или стажанти да възстановяват	Приема се.	Предложена е норма, за частично възстановяване на изплатените стипендии, когато неспазването на срока по чл. 13а, ал. 4, т. 2 е поради медицински причини.

				разходи за обучение, наставничество или вътрешно въвеждане в работата само защото впоследствие са избрали различен професионален път. Всеки работодател приема, че обучението и адаптацията на новите кадри са инвестиция, която е част от процеса по привличане и развитие на човешки ресурс. Не е ясно защо по отношение на стипендиантските програми в държавната администрация се възприема значително по-рестриктивен подход. Предвид изложеното считам, че следва да се преосмисли необходимостта от възстановяване на стипендията в пълен размер, особено в случаите, когато стипендиантът реално е участвал в дейността на администрацията и е изпълнил част или значителна част от поетите ангажименти. Подобна мярка изглежда несъразмерна спрямо преследваната цел и може да подкопае ефективността на самата програма за привличане на млади специалисти към държавната служба. На второ място, необходимо е да се предвиди по-ясна уредба за случаите, в които неизпълнението на поетите задължения или срокове се дължи на уважителни причини. Как ще бъдат третирани ситуации, свързани със сериозни здравословни проблеми, продължително лечение, временна нетрудоспособност или други обективни обстоятелства извън контрола на стипендианта? Би било непропорционално и несправедливо автоматично да се изисква връщане на цялата стипендия при наличие на доказани обективни причини, които са възпрепятствали изпълнението на договорените задължения или срокове. Предвид това считам, че в закона или в подзаконовата уредба следва изрично да бъдат предвидени механизми за преценка на конкретните обстоятелства и възможност за освобождаване от задължението за възстановяване на средствата или за неговото пропорционално намаляване при наличие на уважителни причини. Считам, че за да изпълни целта си – привличане на млади специалисти към държавната администрация – режимът следва да бъде предвидим, справедлив и съобразен с възможността за възникване на обективни житейски обстоятелства, които не зависят от волята на стипендианта.		

3.	**17.06.2026 г. - чрез Портала за обществени консултации**	**Силвестър Симеонов**	☒ Лицето действа от свое име ☐ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: ….	Предлагам към разпоредбите, уреждащи работата от разстояние, да бъдат добавени следните текстове и принципи: 1.Осигуряване на технически средства При работа от разстояние администрацията да осигурява на служителя необходимото оборудване за изпълнение на служебните задължения, включително преносим компютър, защитен достъп до служебните системи и необходимия софтуер.	Приема се по принцип.	Предложението има технически характер, и не е предмет на законопроекта.
				2. Електронна идентификация и подписване на документи Да се предвиди възможност за използване на квалифициран електронен подпис и средства за електронна идентификация, включително чрез мобилни приложения за удостоверяване на самоличността, като Б-Trust, за достъп до служебните системи и подписване на документи от разстояние.	Приема се по принцип.	Предложението има технически характер, и не е предмет на законопроекта.
				3. Изцяло електронно административно обслужване Дейностите, които позволяват това, да се извършват чрез системите за електронно управление и Единния модел за заявяване, заплащане и предоставяне на електронни административни услуги (eGov), поддържани от Министерството на електронното управление.	Приема се по принцип.	Предложението има технически характер, и не е предмет на законопроекта.
				4.Видео консултации с граждани и организации Да се предвиди възможност административни услуги, консултации, срещи и работни обсъждания да се извършват чрез защитени видеоразговори, когато естеството на услугата позволява това.	Приема се по принцип.	Предложението има технически характер, и не е предмет на законопроекта.
				5.Разширена възможност за работа от разстояние при семейни обстоятелства Освен предвидения лимит за работа от разстояние, ръководителят на административната структура да може да разрешава допълнителни дни работа от разстояние при временни семейни обстоятелства, включително: заболяване на дете; ваканционни периоди на децата; необходимост от полагане на временни грижи за член на семейството, когато длъжността и служебните задължения позволяват това и не се нарушава нормалното функциониране на администрацията.	Не се приема.	Възприет е подход за уреждане на работата от разстояние за държавни служители, при който е направена препратка към общото трудово законодателство, в което са уредени всички особености на този начин на полагане на труд.

4.	**19.06.2026 г. - чрез Портала за обществени консултации**	**Христо Иванов**	☒ Лицето действа от свое име ☐ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: ….	1. Подкрепям предложените изменения относно работата от разстояние, тъй като те отговарят на съвременните тенденции на пазара на труда и на очакванията на младите специалисти. Възможността за дистанционна работа ще направи държавната администрация по-привлекателен работодател и ще създаде по-добри условия за привличане и задържане на квалифицирани кадри. Тази мярка ще допринесе за по-висока мотивация на служителите, по-добър баланс между професионалния и личния живот и по-голяма удовлетвореност от работата. Освен това ще даде възможност на администрацията да привлича експерти от различни населени места, без да е необходимо те да променят местоживеенето си. В условията на нарастваща конкуренция за квалифицирани специалисти между публичния и частния сектор подобна гъвкавост е необходима стъпка за модернизиране на държавната служба и повишаване на нейната ефективност. Работата от разстояние вече е утвърдена практика в много организации и нейното ограничено и контролирано прилагане в администрацията може да доведе до по-добри резултати, без да се нарушава качеството на административното обслужване.	Приема се по принцип.	Не се съдържа предложение или становище по законопроекта.
5.	**19.06.2026 г. - чрез Портала за обществени консултации**	**Енчо Иванов**	☒ Лицето действа от свое име ☐ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: ….	1. Предлагам в разпоредбите относно работата от разстояние да се създаде нов текст със следното съдържание: „По изключение държавен служител, който е родител или осиновител на дете до навършване на тригодишна възраст, може да изпълнява служебните си задължения изцяло от разстояние, когато естеството на работата позволява това и при условия и ред, определени от органа по назначаването.“ МОТИВИ: Подкрепям предложението за въвеждане на възможност за работа от разстояние на държавните служители до 8 дни месечно като важна стъпка към модернизиране на държавната администрация и привеждането ѝ в съответствие със съвременните модели на организация на труда. Считам обаче, че е необходимо да бъде предвидено и изключение за определени категории служители, при които са налице обективни социални и семейни обстоятелства, оправдаващи по-широко приложение на работата от разстояние.	Не се приема.	Възприет е подход за уреждане на работата от разстояние за държавни служители, при който е направена препратка към общото трудово законодателство, в което са уредени всички особености на този начин на полагане на труд.

				Такъв случай е отглеждането на дете до навършване на тригодишна възраст. Първите години от живота на детето са период с изключително значение за неговото физическо, емоционално, когнитивно и социално развитие. Множество изследвания в областта на психологията на развитието и ранното детско развитие подчертават значението на стабилната и постоянна грижа от страна на родител или друг основен грижещ се възрастен. Именно през този период се формират базисните модели на привързаност, доверие и емоционална сигурност, които оказват влияние върху развитието на личността и социалното функциониране в по-късен етап от живота. Предложението не е насочено към ограничаване на професионалната реализация на родителите, а към създаване на възможност за по-добър баланс между професионалния и семейния живот чрез използване на съвременните технологични възможности за изпълнение на служебните задължения. Натрупаният практически опит през последните години показа, че значителна част от дейностите в администрацията могат да бъдат изпълнявани дистанционно без негативно отражение върху качеството на работата, ефективността на администрацията или предоставянето на административни услуги. Съществено значение има и обстоятелството, че значителна част от държавната администрация е съсредоточена в град София. В същото време през последните години недостигът на места в детските ясли и детските градини продължава да бъде сериозен обществен проблем, който засяга хиляди семейства. Макар този проблем да не следва да бъде формално условие за прилагането на изключението, той представлява важен обществен фактор, който следва да бъде отчетен при формирането на политиките за управление на човешките ресурси в държавната администрация. Предложената възможност за работа от разстояние не създава автоматично право за всички държавни служители, които са родители на деца до тригодишна възраст. Тя запазва необходимата преценка на органа по назначаването и поставя като задължително условие естеството на служебните задължения да позволява изпълнението им от разстояние. По този начин се гарантира баланс между интересите на		

				администрацията, необходимостта от непрекъсваемост на административната дейност и интересите на семействата с малки деца. Предложението е в съответствие с целите, заложени в мотивите към законопроекта, свързани с повишаване привлекателността на държавната администрация като работодател, задържане на квалифицирани служители и създаване на по-гъвкави форми на организация на труда. В условията на нарастваща конкуренция за квалифицирани кадри между публичния и частния сектор предоставянето на подобни възможности би допринесло за намаляване на текучеството и за запазване на натрупания експертен капацитет в администрацията. Предложението има и ясно изразено демографско значение. България е изправена пред дългосрочни демографски предизвикателства, свързани с ниска раждаемост, застаряване на населението и намаляване на трудоспособното население. Подкрепата за младите семейства и създаването на условия за по-лесно съчетаване на родителството с професионалната реализация следва да бъдат разглеждани като елемент от цялостната държавна политика за преодоляване на негативните демографски тенденции. Възможността за работа от разстояние през ранния период на отглеждане на дете представлява ефективна мярка в тази насока. Допълнително предимство на предложението е, че неговото прилагане не изисква допълнителни бюджетни средства. Работата се извършва в рамките на съществуващото служебно правоотношение и чрез наличната административна и технологична инфраструктура. Следователно мярката може да бъде реализирана без финансово натоварване за държавния бюджет, като същевременно носи значителни социални и организационни ползи. С оглед изложеното считам, че предвиждането на възможност за работа от разстояние в пълен обем за държавни служители, които са родители или осиновители на деца до тригодишна възраст, представлява балансирана, социално отговорна и съобразена със съвременните условия мярка, която ще допринесе както за повишаване ефективността и		

				привлекателността на държавната администрация, така и за подкрепа на българските семейства.		
6.	**22.06.2026 г.** **По електронна поща**	**Радослав Петров**	☒ Лицето действа от свое име ☐ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: ….	Да бъде разгледана възможността за въвеждане на изрична разпоредба, която да допуска носенето на официални къси панталони от мъжете през летните месеци при високи температури. Мотиви: 1. Промяната в климатичните условия в България През последните години България е изправена пред все по-продължителни и интензивни горещи периоди през летния сезон. Температури над 35°C вече не са изключение, а се наблюдават все по-често в различни части на страната. Това налага преосмисляне на утвърдените правила за служебното облекло, които са създавани при различни климатични условия. Служителите, които ежедневно пътуват до работното си място, извършват проверки на терен или работят в административни сгради без достатъчно ефективно охлаждане, са изложени на значителен топлинен дискомфорт. Законодателството следва да отчита тези обективно настъпили климатични промени. 2. Необходимост от равнопоставеност между мъжете и жените Към настоящия момент в редица администрации жените могат да носят официални поли или рокли, които осигуряват значително по-добър комфорт при високи температури, без това да се счита за нарушение на служебния етикет. В същото време мъжете са ограничени единствено до носене на дълги панталони, независимо от атмосферните условия. Това създава различно третиране по отношение на допустимото служебно облекло единствено въз основа на пола. Предлаганата промяна би осигурила по-равнопоставен подход, като предостави на мъжете възможност да носят официални къси панталони, съобразени със служебната среда, без да се нарушава представителният вид на държавната администрация.	Не се приема.	Предложението е нерелевантно към текущия законопроект, който е обект на обществената консултация.

				3. Опазване на здравето и работоспособността на служителите Продължителното носене на дебели или дълги панталони при екстремно високи температури може да увеличи топлинния дискомфорт, изпотяването и риска от кожни раздразнения, прегряване и намалена работоспособност. Това е особено валидно за служители, които извършват дейности извън климатизирани помещения. Осигуряването на по-подходящо служебно облекло би подобрило условията на труд, би намалило физическия дискомфорт и би допринесло за по-добра концентрация и ефективност при изпълнение на служебните задължения. 4. Международни практики В редица европейски държави и публични администрации вече се допуска носенето на елегантни къси панталони при високи летни температури, когато това не накърнява авторитета на институцията. Съвременният официален стил предлага множество модели къси панталони, които запазват професионалния външен вид и са напълно съвместими с изискванията за представителност. Предложение Предлагам в нормативната уредба да бъде въведена възможност мъжете – държавни служители – през периода от 1 юни до 30 септември или при обявени високи температури да могат да носят официални къси панталони, изработени от подходящи материи, с дължина до коляното, в класически цветове и дизайн, съответстващ на изискванията за делови външен вид. Такава промяна ще съчетае необходимостта от поддържане на авторитета на държавната администрация с принципите на равнопоставеност, адаптиране към променящите се климатични условия и създаване на по-добри условия на труд за държавните служители.		
7.	**19.06.2026 г. - чрез Портала за обществени консултации**	**Елена Тодорова**	☒ Лицето действа от свое име ☐ Лицето защитава позиция от името на	От гледна точка на управлението на човешките ресурси, предлаганата мярка за създаване на нормативна възможност за извършване на работа от разстояние от държавните служители при наличие на технологична възможност и съответни организационни предпоставки следва да бъде подкрепена.	Приема се по принцип.	Коментарът не съдържа предложение.

			друго лице/група лица: ….	На първо място, въвеждането на нормативна уредба за работа от разстояние ще предостави на административните структури допълнителна гъвкавост при организацията на работния процес, без да се нарушава ефективното изпълнение на служебните задължения. Мярката ще позволи адаптиране на работната среда към съвременните тенденции в управлението на човешките ресурси и цифровизацията на публичния сектор. На второ място, възможността за работа от разстояние е доказан инструмент за повишаване на удовлетвореността и мотивацията на служителите. Тя допринася за по-добрия баланс между професионалния и личния живот, което оказва положително влияние върху ангажираността, производителността и задържането на квалифицирани кадри в държавната администрация. Особено актуален е и социалният аспект на мярката, свързан с подкрепата за родителите на малки деца, и в частност за майките, които често срещат затруднения при съвместяването на професионалните и семейните си ангажименти. В условията на недостиг на места в детските заведения, периодични заболявания на децата и необходимост от по-гъвкава организация на ежедневието, работата от разстояние предоставя възможност за по-плавно завръщане на работа след отпуск за отглеждане на дете и за по-успешно съчетаване на родителските и служебните отговорности. Това би могло да насърчи по-високата икономическа активност на родителите, да улесни задържането на ценни служители и да намали риска от отпадане от пазара на труда след майчинство. Мярката също така ще повиши конкурентоспособността на държавната служба като работодател, особено в условията на засилена конкуренция за привличане и задържане на експерти с висока квалификация. Предоставянето на възможност за работа от разстояние може да разшири достъпа до по-широк кръг специалисти, включително такива от различни населени места, без необходимост от промяна на местоживеенето им. Допълнително предимство е възможността за осигуряване на непрекъсваемост на административната дейност при извънредни обстоятелства, включително кризисни ситуации, природни бедствия или други фактори, които ограничават физическото присъствие на служителите на работното място.		

				Същевременно предлаганата мярка е балансирана, тъй като предвижда работа от разстояние само при наличие на технологична обезпеченост и съответни организационни предпоставки. Това създава необходимите гаранции за запазване на качеството на административното обслужване, сигурността на информацията и ефективния контрол върху изпълнението на служебните задължения. В заключение, считам, че създаването на нормативна възможност за извършване на работа от разстояние от държавните служители е целесъобразна и навременна мярка, която ще допринесе за модернизирането на държавната администрация, повишаването на нейната ефективност, подобряването на условията за съвместяване на професионалния и семейния живот и утвърждаването ѝ като привлекателен и социално отговорен работодател.		
8.	**19.06.2026 г. – чрез Портала за обществени консултации**	**Боби Ницова**	☒ Лицето действа от свое име ☐ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: ….	Мотиви за приемане на разпоредбата, касаеща работа от разстояние: 1. Служителите ще спестяват време от пътуване до работното място и могат да го насочат към изпълнение на служебните си задължения и ще се намалят закъсненията и отсъствията, свързани с транспортни проблеми. 2. Работата от разстояние ще допринесе за по-ниски разходи за офис площи, електроенергия, отопление, вода и консумативи, което ще осигури възможност за по-ефективно използване на публичните средства. 3. Гъвкавостта ще позволява на служителите по-лесно да съчетават професионалните и семейните си ангажименти и ще доведе до по-високата удовлетвореност от работата води до по-добра мотивация и по-ниско текучество на кадри, а както и ще привлече и задържи квалифицираните специалисти 4. Дистанционната работа ще направи държавната администрация по-конкурентен работодател и ще позволи на експерти от различни региони на страната да работят за държавната администрация без необходимост от преместване 5. Въвеждането на работа от разстояние ще стимулира развитието на електронни услуги и цифрови процеси и ще подобри обмена на информация и модернизира работните практики.	Приема се по принцип.	Коментарът не съдържа предложение.

				6. Ще намали трафика и замърсяването - По-малко пътувания до работното място ще доведат до по-ниски въглеродни емисии и по-малко натоварване на градската инфраструктура и ще допринесат за изпълнението на екологични политики и цели за устойчиво развитие. 7. При извънредни обстоятелства като пандемии, природни бедствия или транспортни стачки администрацията ще може да продължи да функционира без сериозни прекъсвания като ще се осигури непрекъсваемост на административните услуги за гражданите и бизнеса. 8. Ще се създадат равни възможности за служители от различни населени места. Хора от по-малки населени места ще могат да заемат позиции в централната администрация без да напускат родния си град. Това ще подпомогне регионалното развитие и намалява концентрацията на кадри само в големите градове. 9. Въвеждането на работа от разстояние в държавната администрация ще доведе до по-висока ефективност, по-ниски разходи, по-добри условия за служителите и ускоряване на дигиталната трансформация, като същевременно ще запази качеството на административните услуги.		
9.	**22.06.2026 г. - чрез Портала за обществени консултации**	**Лиляна Лилова**	☒ Лицето действа от свое име ☐ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: ….	1. Относно чл. 11, ал. 4 и чл. 51а, ал. 1 от проекта на ЗДС, както и чл. 11, ал. 4 и чл. 87б от ЗДС. 1.1. Относно израза „не повече от осем дни месечно“ в чл. 51а, ал. 1 от проекта на ЗДС липсва мотивировка по какъв начин е стигнато до тази конкретна цифра с това конкретизирано ограничаващо определяне, предвид това, че в Раздел VIIIб от Кодекса на труда липсват такива ограничения. По каква причина разпоредбата в ЗДС се предлага като по неблагоприятна и ограничаваща от тази в КТ, предвид това, че по-благоприятното решение за страна (работник или служител) е основен правен принцип, вкл. в КТ.	Не се приема.	ЗДСл е специален по отношение на КТ и когато бъде направена преценка по целесъобразност за отклонение от общия режим в КТ, разпоредбите от ЗДСл не следва да възпроизвеждат тези на общото трудово законодателство изцяло.
				1.2. Допълнително отново относно израза „осем дни месечно“ в чл. 51а, ал. 1 от проекта на ЗДС, считам, че не е взето предвид смесения режим на работа съгласно Раздел VIIIб от Кодекса на труда, включващ работа и в помещения на работодателя и работа от разстояние, която съгласно Кодекса на труда не е указано да се извършва в последователни 8 дни, а може да се	Приема се частично.	Предложена е редакция, която уточнява, че органът по назначаването може да възлага на служителя извършването на работа от разстояние до 2 дни от работната седмица. Тази

				извършва в произволни работни дни през месеца, указани в договор/заповед за работа от разстояние. Във връзка с това би трябвало тези дни да се определят като бройка работни дни т.е. „не повече от 8 работни дни месечно“ или да се посочи друга цифра, но като работни дни. Извън коментара само като пояснения от прочита на другите коментари: работа от разстояние не означава работа с намален работен ден за гледане на дете; предоставянето на административни услуги е чрез различни канали за достъп по избор на потребителите и е нормативно регламентирано и не зависи от работата от разстояние на отделен експерт; „осигуряване на непрекъсваемост на административната дейност при извънредни обстоятелства, включително кризисни ситуации, природни бедствия или други фактори, които ограничават физическото присъствие на служителите на работното място.“ е нормативно определено в чл. 51а, ал. 1 от ЗДС, съответно чл. 51а, ал. 2 от проекта на ЗДС; при 8 дни в месеца, а останалите на работното място, възниква въпроса как това ще стимулира живеещите в други населени места.		философия стои и зад предложението за осем дни в месеца – 4 седмици по два дни. При определянето на този режим са отчетени добрите европейски практики за хибридна работа в публичния сектор, включително прилаганият в Европейската комисия модел, при който е предвидена възможност за работа от разстояние до 3 дни седмично. Предложеният режим за до 2 дни седмично работа от разстояние осигурява оптимален баланс между професионалния и личния живот на служителите, ефективното изпълнение на служебните задължения и необходимостта от достатъчно присъствено взаимодействие в работния процес.
				1.3. В проекта на ЗДС липсва обективност и считам, че е негативно пристрастен спрямо служителите с трайни увреждания. Липсва мотивировка по какъв начин чл. 51а, ал. 1 от проекта на ЗДС кореспондира с чл. 87б от ЗДС. Раздел VIIIб от Кодекса на труда.“ не поставя лимит на броя дни за работа от разстояние, вкл. за инвалидите. В чл. 11, ал. 4 от проекта на ЗДС е премахнат израза на чл. 11, ал. 4 от ЗДС „В акта за назначаване на хора с трайни увреждания може да се определят и допълнителни условия за работата от разстояние съгласно глава пета, раздел VIIIб от Кодекса на труда.“ без да има мотиви за това ограничение за инвалидите. Допълнително в чл. 51а, ал. 1 е посочено, че допълнителните дни се определят от характера на работа и дейността на отделните звена и служители без да се споменат служителите с трайни увреждания (инвалиди), чийто характер на работа също може	Приема се.	Предложена е редакция на чл. 11, ал. 4, съгласно която е възстановен досегашният текст, към който е добавено, че режимът за работа от разстояние за хората с трайни увреждания се упражнява извън ограниченията на чл. 51а, ал. 1.

				да е дистанционен и дали може да бъде повече от определения лимит. Конвенцията за правата на хората с увреждания (Ратифицирана със закон, приет от 41-ото Народно събрание на 26 януари 2012 г. - ДВ, бр. 12 от 2012 г. В сила за Република България от 21 април 2012 г.). В чл. 27, т. 1, б. ж) и и) се посочва за предприемане на необходими стъпки, вкл. законодателни, за осигуряване на заетост за хора с увреждания в публичния сектор и предоставяне на хората с увреждания на разумни улеснения на работното място. Законът за хората с увреждания посочва, че областта заетост е област на подкрепа на хората с увреждания, включваща и услуги, подпомагащи трудовата реализация.		
				2. Относно чл. 13а, ал. 6 от проекта на ЗДС (назначаване на стипендиант на държавна служба със събеседване). Считам, че текста в чл. 13а, ал. 6 от проекта на ЗДС е в пълно противоречие с ултимативния текст на чл. 10 от ЗДС (Постъпването на държавна служба в съответната администрация задължително се предхожда от конкурс; назначаването на всяка длъжност на държавен служител се извършва чрез конкуренция, основана на професионални качества). Текста в проекта на ЗДС е дискриминационен спрямо други потенциални кандидати, не стипендианти, с професионални качества за съответната длъжност. Няма разпоредби за обективността при избора на стипендианти и за субективизма при назначаването им на държавна служба. Необходимо е да се обяви конкурс за длъжността, определена за заемане на стипендианта и ако не се явят други кандидати или не се класират съответно да се предостави длъжността на стипендианта. Стипендиантът също е необходимо да се яви на конкурса.	Не се приема.	Правната конструкция за назначаването на стипендиантите съществува в ЗДСл от 2016 г. и не е променяна до момента. Начинът на назначаване на стипендианти не е предмет на законопроекта. Стипендиантската програма има за цел да привлече млади хора със специфична квалификация, за които в конкретната административна структура има установен недостиг на експерти. Следва да се има предвид, че тя се прилага само в случаи, когато в продължение на повече от 18 месеца съответната администрация не е намерила подходящи кандидати чрез конкурс или по реда на чл. 81а от ЗДСл. В този смисъл принципа на конкурсното начало за заемане на държавна служба не е нарушен.

						Още повече, че съществува процедура за подбор на стипендиантите, която е уредена нормативно в чл. 8, ал. 1 и 2 от НСПДА и е аналогична на конкурсната процедура по чл. 10 от ЗДСл (провежда се от комисия на 3 етапа – допускане по документи, писмен изпит и интервю). Т.е. програмата не изключва конкурентното начало.
				3. Относно Реформа C10.R2 „Противодействие на корупцията“, във връзка с нейното отразяване с детайлните стъпки показвам за наличието на нормативен субективизъм при провеждането на всички конкурси по ЗДС: 3.1. Относно комисията за провеждане на конкурси: Чл. 10б., ал. 2 от ЗДС: Поименният състав на комисията се определя със заповед на органа по назначаването. Чл. 10д., ал. 2 Преценката на комисията и класирането на кандидатите не подлежат на съдебен контрол. Чл. 7д, ал. 3 Участвалите в проведения конкурс кандидати, могат да възразят пред органа по назначаването в 7-дневен срок от получаването на протокола на комисията. Решението на органа по назначаването не подлежи на съдебен контрол. Съгласно чл. 11 от Наредбата за провеждане на конкурсите и подбора при мобилност на държавни служители, конкурсната комисия попълва само „декларация за липса на личен интерес от провеждането на конкурса и липса на отношения с някого от кандидатите, които пораждат основателни съмнения в неговата безпристрастност“. Никъде не са разписани разпоредби, които поне да позволят кандидатите да си видят документите с мотивите за начина, по който са оценени и резултатите от оценките от писмения и устния изпит, за да са сигурни в безпристрастността на оценката на комисията.	Не се приема.	Институтът на конкурса и правилата за провеждане на конкурсната процедура са въведени в ЗДСл от 2003 г. и не са предмет на законопроекта. Процедурата за провеждане на тестовете за интегритет следва логиката на вече одобрените и приети текстове по отношение на конкурсната процедура.

				Комисията се назначава от органа по назначаване и се отчита на него и той е и последно звено за контрол, който може напълно формално да се отнесе към жалба, защото няма последващ контрол на отговора му. Никъде няма разпоредби за административно-наказателни отговорности за субективизъм при определяне избора на кандидатите от страна на комисията (неправилно провеждане на конкурсната процедура). Никъде не са разписани и разпоредби за възможност кандидатите да обжалват процедурата извън съответната администрация – съд преди всичко, частично главен Инспекторат и Комисия за противодействие на корупцията. Да отчетем и това, че мотивирана жалба може да се направи само след като кандидата се запознае с документите/формулярите от оценяването му, което също нормативно сега е недопустимо. Посоченото е в сила и при настоящите разпоредби в проекта на ЗДС за длъжностите с „висок корупционен риск“. 3.1. Относно начина за определяне на въпросите към кандидатите при провеждането на конкурси: Нито в ЗДС нито в Наредбата за провеждане на конкурсите и подбора при мобилност на държавни служители има разпоредби за начина, по който трябва да се определят писмените въпроси към кандидатите с цел тенденциозно наличие на субективни въпроси с много висока трудност, реално защита от неразпространение на въпросите към външни лица преди конкурса и отговорности за разпространение на въпросите. Повече от това за субективизъм просто не е необходимо да се посочва и изводите са очевидни. Има много добре разработени системи за защита и нормативно и по друг начин регламентирани. Мотат да се направят допълнителни настройки в компютрите с конкурсните въпроси, които позволяват да се следи кой отваря документите кой и колко пъти ги принтира, кой имат право на достъп, да се премахне интернет свързаността, да се изготвят съответни конкретни и не формални както досега нормативни и вътрешни разпоредби и т.н.		

10.	**23.06.2026 г. - чрез Портала за обществени консултации**	**Снежана Димитрова**	☒ Лицето действа от свое име ☐ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: ….	**1. Липсва оценка на корупционния риск на конкретните длъжности** В проекта се говори за „длъжности с висок корупционен риск“, но не се вижда ясна методика: • кой ще оценява риска; • по какви критерии; • на каква периодичност; • как ще се обжалва такава оценка. Корупционният риск не е функция на наименованието на длъжността, а на: • правомощията; • финансовия ресурс; • степента на дискреция; • възможността за влияние върху права и интереси на граждани и бизнес. Например един експерт по обществени поръчки може да има много по-висок риск от директор на дирекция, а в друга администрация да е обратното. Затова в повечето европейски модели първо се прави оценка на риска на длъжността, а след това се определят контролните механизми. В този смисъл, предлагам да се добави текст, с който да се задължат органите преди да издадат съответните заповеди по чл.7а, ал2, да оценят риска в съответната администрация по утвърдена от МС и публикувана Методология. Това ще даде прозрачност, обективност и безпристрастност на процедурата за определяне на длъжностите.	Предложението се приема по принцип.	Предложеният законопроект е в изпълнение на мярка по НПВУ и няма задължение за изготвяне на оценка на риска по предварително разработена методология. Съгласно чл. 46 от Закона за противодействие на корупцията сред лица, заемащи публични длъжности (ЗПКСлЗПД) Комисията за противодействие на корупцията е органът, който осъществява държавната политика по превенция на корупцията. Съгласно чл. 48, ал. 1, т. 5 от ЗПКСлЗПД Комисията „разработва методологии за оценка на корупционния риск, етични стандарти за поведение, системи за проверка на почтеността и оказва съдействие за прилагането им“.
				2. Извън обхвата остават органите по чл. 19 и 19а от Закона за администрацията Това е най-сериозният дефицит. Тестове ще полагат държавните служители, но не и: • министри;	Предложението не се приема.	Предложеният законопроект е в изпълнение на мярка от НПВУ, която касае органите на централната изпълнителна власт, които са назначени по служебно правоотношение.

				• заместник-министри; • областни управители; • председатели на държавни агенции; • изпълнителни директори на изпълнителни агенции; • ръководители на администрации по чл. 19 и 19а от Закона за администрацията; • техните заместници. А именно те: • определят политиките; • назначават служителите; • упражняват контрол; • разпределят ресурси; • вземат решения с най-голям корупционен потенциал. Получава се парадокс: Лицето, което назначава, няма да бъде проверявано за почтеност, а лицето, което изпълнява неговите разпореждания, ще бъде. Това е обърната логика на системата за интегритет.		Спрямо посочените в предложението субекти се прилагат правилата на Закона за противодействие на корупцията сред лица, заемащи публични длъжности. Също следва да се вземе предвид, че тези лица не се назначават по реда на Закона за държавния служител.
				3. Не е ясно защо се изключват политическите кабинети В европейската практика най-високият риск често се свързва именно с: • политическите назначения; • съветниците; • членовете на политическите кабинети; • лицата на срочни мандати. Те остават извън приложното поле на Закона за държавния служител и съответно извън проверката за почтенност.	Предложението не се приема.	Предложеният законопроект е в изпълнение на мярка от НПВУ, която касае органите на централната изпълнителна власт, които са назначени по служебно правоотношение.
				4. Липсва цялостна система за управление на интегритета	Предложението не се приема.	Законодателните предложения са съобразени с действащите

				Съвременният европейски подход обикновено включва: ● декларации за интереси; ● проверка на конфликт на интереси; ● ограничения за последваща заетост („revolving door“); ● защита на подателите на сигнали; ● периодични проверки на риска; ● етични комисии; ● обучение по интегритет. Тестът е само един инструмент. Цялостното управление на този процес не би могъл да бъде в Инспектората защото самите служители в него са най-уязвими относно интегритета. Законопроектът създава впечатление, че тестът сам по себе си ще реши проблема. За да се избегне това "разпарчетосване" на темата е добре да се създаде отделна глава в Закона.		европейски модели, включително и с докладите на Европейската комисия, практиката на органите за противодействие на корупцията, както и Директива 2026/2021 на ЕП и на Съвета относно борбата с корупцията. Не на последно място следва да се подчертае, че действащото законодателство включва вече голяма част от посочените инструменти за превенция на корупцията. В допълнение, що се касае до предложението относно инспекторатите, в чл. 7а, ал. 1 от законопроекта, те също са идентифицирани като звена с висок корупционен риск, поради което спрямо тях ще се прилагат тестове за почтеност.
				5. Риск от субективност Текстовете на Чл. 7б. (1) Длъжности с висок корупционен риск се заемат след успешно издържан тест за почтеност (3) Тест за почтеност се провежда и въз основа на препоръка в доклад на инспекторат по чл. 46 и чл. 46а от Закона за администрацията по отношение на лице, заемащо длъжност по чл. 7а. (5) Валидността на резултата от теста за почтеност е една година от датата на неговото провеждане съдържат няколко субективни момента: Как се определят конкретните длъжности с висок корупционен риск във всяка администрация? Защо Инспектората може да прави препоръки, а не Сметната палата като независим одитен орган? Или АДФИ? Този текст може да породи вътрешни противоречия в администрацията и превратно прилагане на това правомощие. Валиден е и	Предложението не се приема.	Разпоредбите в законопроекта са във връзка с извършена проверка от инспектората. В рамките на процеса инспектората изготвя доклад до органа по назначаването. Единствено при условието на одобрен доклад от органа по назначаването лицето се насочва към провеждане на тест за почтеност. Съгласно чл. 2 от Закона за Сметната палата основна задача на Сметната палата е да контролира надеждността и достоверността на финансовите отчети на бюджетните организации,

				въпросът кой може да осъществява подобна инициатива за служителите в инспекторатите? Къде остават служителите с т.н. одитни функции в администрацията? Те поне преминават специален изпит за одитна дейност, докато служителите от инспекторатите често се назначават за да обслужват цели, свързани с притискане на неудобни служители. Примери има дори в администрацшята на МС. След една година държавният служител по-малко или повече може да бъде почтен? Предложението е, препоръка да се прави от Сметната палата в техните одитни доклади и в докладите на АДФИ. Валидността на теста да е до заемането на друга длъжност, която е оценена с висок корупционен риск чрез Методика, която е публично известна.		законосъобразното, ефективно, ефикасно и икономично управление на публичните средства и дейности, както и да предоставя на Народното събрание надеждна информация за това, което е несъвместимо с отправеното предложение. По отношение на въпроса относно инспекторатите са относими коментарите по-горе. Законопроектът предвижда валидността на успешно положения тест да е три години. Законопроектът не предвижда тестовете за почтеност да се провеждат всяка година, а само в хипотезата на чл. 7б, ал. 2 при промяна на длъжността и заемане на длъжност с висок корупционен риск.
				Как е решен въпросът в европейските институции ● При служителите на Европейската комисия и останалите институции на ЕС няма класически „тест за почтеност“. ● Вместо това има: ● задължителни декларации за интереси; ● финансови декларации за висши длъжности; ● проверки при назначаване; ● строги правила за конфликт на интереси; ● дисциплинарни производства; ● проверки от службата за борба с измамите OLAF;	Предложениет о не се приема.	Съгласно подписаните оперативни договорености между ЕК и България по НПВУ, етапът от мярката е: 1. Идентифициране на позиции с висок корупционен риск, за които следва да се провеждат тестове за почтеност; 2. Влизане в сила на нормативен акт/актове, регламентиращи задължението за провеждане на тестове за интегритет за държавни служители най-малко при следните обстоятелства:

				• проверки от European Public Prosecutor's Office в случаите на престъпления срещу бюджета на ЕС. • Тоест акцентът е върху поведението и риска, а не върху еднократно психологическо тестване. • Ако трябва да се формулира една ключова препоръка към законопроекта, тя би била: • Механизмите за проверка на интегритета следва да започват от органите по чл. 19 и чл. 19а от Закона за администрацията и техните заместници, тъй като именно те упражняват правомощия по назначаване, управление на ресурси и вземане на решения с най-висок корупционен риск. • След това механизмът може да се разпростре върху държавните служители на рискови длъжности въз основа на предварително извършена и периодично актуализирана оценка на корупционния риск. • Именно това би доближило модела повече до принципа на административна отговорност и доброто управление, който е заложен в европейските стандарти за публична администрация.		2.1. Преди назначаване; 2.2. При повишаване на по-висока ръководна длъжност; 2.3. Въз основата на резултати от проверка, извършена от инспекторатите.
11.	**26.06.2026 г.** **Чрез Портала за обществени консултации**	**д-р Невяна Кънева**	☒ Лицето действа от свое име ☐ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: ….	**1. Относно приложното поле спрямо лицата на въведения механизъм за проверка на почтеността** С § 16 от законопроекта в Допълнителните разпоредби на ЗДСл се създава § 1а, с който общинските администрации се изключват от прилагането на механизма за проверка на почтеността. Това е твърде озадачаващо, като се има предвид, че нито Националният план за възстановяване и устойчивост (Мярка 226а „Мерки за борба с корупцията и повишаване на интегритета“ от Реформа С10.R2 „Противодействие на корупцията“), нито Националната стратегия за превенция и противодействие на корупцията в Република България (2021-2027) (Приоритет 3 Мярка 3. Въвеждане на действаща система за проверка на интегритета за служители в администрацията, заемащи длъжности с висок корупционен риск) дават възможност за изключения въз основа вида на администрацията, в която се изпълнява длъжността. Бегъл преглед на публично достъпна информация и то само относно една от рисковите за корупция области – обществените	Приема се частично.	С разпоредбата на §14 се предвижда Допълнителна разпоредба съгласно която, чл. 7а и чл. 7б ще се прилагат спрямо длъжности по служебно правоотношение, заемани по реда на този закон, с изключение на тези от тях, за които по силата на нормативен акт се извършват еквивалентни проверки за почтеност.

				поръчки, красноречиво показва несъстоятелността на предложеното с § 16 от законопроекта изключване на общинските администрации. Към 22.04.2026 г. по данни на МРРБ (https://ipop.mrrb.bg/municipality) относно плащанията по инвестиционната програма за общински проекти, плащания са заявени от 259 общини по 1758 проекта, като общо за периода 2024-2025 г. са изплатени 990 923 616,16 евро. В Доклада за състоянието на пазара на обществените поръчки през 2025 г. на Агенцията за обществени поръчки три общини – Столична община, община Пловдив и община Бургас са включени в класация „Топ 20 възложители по обща прогнозна стойност на поръчките“ със стойности съответно 845 960 845,68 лв., 295 131 867,32 лв. и 277 407 142,37 лв. В нашето позитивно право съществуват редица закони, които уреждат статута на служители в различни администрации в отклонение от общите правила на ЗДСл. Ако в тези закони не бъдат направени съответни промени, с които да се въведе механизма за проверка на почтеността, от неговото приложно поле ще бъдат изключени служителите в тези администрации, макар че заемат длъжности с висок корупционен риск. Това е така, защото ако липсват промени в тези закони, направени в Заключителните разпоредби на ЗИД ЗДСл, при конкуренция между общия и специалния закон ще се прилага уредбата в специалния закон. С оглед на гореизложеното, очертаното със ЗИД ЗДСл приложно поле спрямо лицата на въведения със законопроекта механизъм за проверка на почтеността на служителите не съответства нито Националния план за възстановяване и устойчивост, нито на Националната стратегия за превенция и противодействие на корупцията в Република България (2021-2027), въпреки че в мотивите и в оценката на въздействието изрично се подчертава, че законопроектът е в изпълнение на тези документи.		
				За отстраняване на посочените несъответствия предлагам: *· параграф 16 от законопроекта да отпадне;*	Приема се частично.	По съображения отразени по-горе.
				· в Заключителните разпоредби на законопроекта да се направят промени в чл. 107а от Кодекса на труда, с които да се въведе механизма за проверка на почтеността и по отношение на служители, работещи по трудово	Не се приема.	Реформата е насочена към служителите, заемащи

				правоотношение. Това се налага, тъй като в общинските администрации експертни длъжности с аналитични и/или контролни функции, които могат да попаднат сред длъжностите с висок корупционен риск, се изпълняват и по трудово правоотношение (чл. 3, ал. 5 от Наредбата за прилагане на Класификатора на длъжностите в администрацията);		длъжности по реда на Закона за държавния служител.
				· след преглед на всички специални закони, уреждащи статута на служители в различни администрации, да се създадат заключителни разпоредби в ЗИД ЗДСл, с които да се извършат необходимите промени за прилагане на механизма за проверка на почтеността.	Не се приема.	Реформата е насочена към служителите, заемащи длъжности по реда на Закона за държавния служител.
				2. Относно длъжностите с висок корупционен риск От мотивите към законопроекта не става ясно въз основа на каква методология са определени длъжностите по чл.7а, ал.1 (§ 2 от законопроекта). Някаква индикация се съдържа в посочването, че законопроектът отчита доклада от 24 ноември 2024 г. на Европейската комисия „Високорискови области на корупция: Картографиране и задълбочен анализ“, където като области с висок риск от корупция в ЕС са определени обществените поръчки, здравеопазването, финансовият сектор, строителството и инфраструктурата, отбраната и сигурността, както и спорта. В мотивите към законопроекта е посочен като фактор за включването в списъка с длъжности с висок корупционен риск резултатите от проверките на Главния инспекторат и инспекторатите. В тях обаче има само констатации за „пропуски и нарушения в работата“, без индикации, че те се дължат на корупционно поведение. В чл.7а, ал.1, т.1, където изброяването е изчерпателно, са пропуснати – постоянният секретар на отбраната и заместник -главният секретар на Министерството на вътрешните работи. Предвид бележките направени по-горе за служителите в общинските администрации, тук следва да се включат и секретарите на общини. В разпоредбата чл.7а, ал.1 в противоречие с нейното заглавие - „Длъжности с висок корупционен риск“, длъжности са изброени само в т.1 и т.10. Използваните термини	Не се приема.	По съображения отразени по-горе. По отношение на посочените длъжности постоянен секретар на отбраната и заместник - главният секретар на Министерството на вътрешните работи се прилагат разпоредбите на специалните закони. За определянето на тази категория длъжности са взети предвид действащите разпоредби на чл. 5, ал. 1 от Закона за противодействие на корупцията сред лица, заемащи публични длъжности. Предложението по отношение на длъжности с висок корупционен риск е отразено в §1.

				„ръководители“ и „служители“ в останалите точки на чл.7а, ал.1 не са длъжности. В изброяването по чл. 7а, ал.1 е приложен непоследователен подход като са включени и случаи, в които става въпрос за възлагане на функции ad hoc – напр. т.3, т.4, т.8, на служители, които не заемат длъжности с повишен корупционен риск. В чл.7б, ал.4 е направен неумел опит тази категория лица да бъдат задължени да полагат тест за почтеност. Следва да се има предвид, че за лицата, които участват в процедури с повишен корупционен риск в законодателството има определени други способи за гарантиране на интегритет – напр. в чл.2 ал.2 от Закона за управление на средствата от Европейските фондове при споделено управление, който предвижда пряко прилагане на Регламент (ЕС, Евратом) 2018/1046 на Европейския парламент и на Съвета от 18 юли 2018 г. за финансовите правила, приложими за общия бюджет на Съюза; в чл. 80, ал. 5 и 6 от Закона за концесиите; в чл. 51, ал. 8 и 9 от Правилника за прилагане на Закона за обществените поръчки; в Приложение 2 към чл. 11 от Наредбата за провеждане на конкурсите и подбора при мобилност на държавни служители. В този смисъл е абсолютно неоправдано да се въвежда и полагане на тест за почтеност, чието провеждане ненужно ще удължи процедурите. То е неоправдано и с оглед непропорционално с целта ангажиране на обществен ресурс предвид броя на провежданите процедури с такъв характер. Напр. общият брой на обществените поръчки, проведени през 2025 г. е 23 983 (данните са от цитирания по-горе доклад на Агенцията за обществени поръчки), а по данни от Доклада за състоянието на администрацията от 2026 г. през 2025 г. чрез конкурс по ЗДСл са назначени 3 583 служители. За да се избегне субективизъм е необходимо да е ясно каква методология се прилага преди органът по назначаването да определи със заповед длъжностите с повишен корупционен риск в ръководената от него администрация (§ 2 - чл.7а, ал.2). Същото се отнася и за провеждането на тест за почтеност по препоръка в доклад на инспекторат по чл. 46 и чл. 46а от Закона за администрацията (§ 2 - чл.7б, ал.3). Въпросът за избягването на субективизъм е изключително важен и следва да намери уредба на законово ниво, а не в подзаконов акт, както е предвидено в чл.7б, ал. 6, т.6. Съгласно чл. 46 от Закона		

				за противодействие на корупцията сред лица, заемащи публични длъжности Комисията за противодействие на корупцията е органът, който осъществява държавната политика по превенция на корупцията. По силата на чл.48, ал.1, т. 5 от закона, Комисията разработва методологии за оценка на корупционния риск, които би следвало да се използват в случаите по чл. 7а, ал.2 и чл. 7б, ал. 3. Заслужава да се обмисли дали в регистъра по чл.61, ал.1 от Закона за администрацията трябва да се публикуват самите заповеди за определяне на длъжностите в отделните администрации (чл.7б, ал.4). Ако това остане непроменено, е добре да бъде отстранена грешната препратка в края на чл.7б, ал.3, както и в ал.4 да се добави, че се публикуват и заповедите за промени, защото иначе информацията в регистъра ще бъде неактуална. Предвид гореизложеното предлагам: · в чл.7а, ал.1, т.1 да се добавят постоянният секретар на отбраната, заместник -главният секретар на Министерството на вътрешните работи и секретарите на общини;		
				· цялата разпоредба на чл.7а, ал.1 да се прередактира като се използват правно утвърдените термини за длъжности и се премахнат случаите на възлагане на функции;	Предложението се приема.	Направена е редакция в законопроекта.
				· в чл. 7а, ал.2 в края да се добави „след прилагане на методология по чл. чл.48, ал.1, т. 5 от Закона за противодействие на корупцията сред лица, заемащи публични длъжности“;	Предложението не се приема	Действащото през годините законодателство в областта на превенцията и противодействието на корупцията (ЗПКОНПИ, ЗПК, Закона за Сметната палата и Закона за противодействие на корупцията сред лица, заемащи публични длъжности) урежда изготвянето от специализирания орган на Методика/и за оценка на корупционния риск, като до момента такива не са приети, което поставя под съмнение и бъдещото прилагане на ЗДСл в

						случай, че такъв подход се възприеме.
				· в чл.7б, ал.3 да се добави, че препоръката се прави след прилагане на методология по чл. чл.48, ал.1, т. 5 от Закона за противодействие на корупцията сред лица, заемащи публични длъжности;	Не се приема.	Действащото през годините законодателство в областта на превенцията и противодействието на корупцията (ЗПКОНПИ, ЗПК, Закона за Сметната палата и Закона за противодействие на корупцията сред лица, заемащи публични длъжности) урежда изготвянето от специализирания орган на Методика/и за оценка на корупционния риск, като до момента такива не са приети, което поставя под съмнение и бъдещото прилагане на ЗДСл в случай, че такъв подход се възприеме.
				· алинея 4 на чл. 7б да отпадне;	Приема се частично.	С оглед създаване на яснота, разпоредбата е прецизирана съгласно предложението от Министерството на правосъдието.
				· да се прецизират ал. 3 и 4 на чл. 7а;	Не се приема.	По съображения по-горе.
				· точка 6 в ал.6 на чл. 7б да отпадне.	Приема се.	Разпоредбата придобива следната редакция: (6) С наредба на Министерския съвет се определят предметът на изследване, общите психометрични стандарти, принципи и методи на измерване, както и условията и редът за провеждане на тестовете за почтеност по ал. 1.
				3. Относно проблеми в някои разпоредби за теста за почтеност	Приема се частично.	

				С разпоредбата на чл.7б, ал.2 (§2 от законопроекта) се демонстрира стремеж тестът за почтеност да стане част от всички процедури, свързани с назначаване или изменение на служебното правоотношение. Липсва обаче съответно изменение в чл. 16а от ЗДСл, което да предвижда заемането на длъжност на непълно работно време след издържан тест за почтеност. Пропускът не е маловажен, тъй като съгласно тази разпоредба на ЗДСл в общинските администрации могат да бъдат назначавани държавни служители на длъжност "главен архитект" при непълно работно време. Прави впечатление, че изискването за издържан тест за почтеност не е въведено по еднакъв начин за всички процедури по чл.7б, ал.2. При назначаване на длъжност с повишен корупционен риск по заместване за определен срок без конкурс – чл. 15, ал.2 от ЗДСл и при временно преназначаване в същата администрация – чл. 82а от ЗДСл (параграфи 7, 13 и 14 от законопроекта) се допуска служителят да заеме длъжността без успешно издържан тест за почтеност. Тези изключения от правилата на чл.7б, ал.1 и 2, които са спазени при всички останали процедури, следва да бъдат сериозно аргументирани или да отпаднат и уредбата да е както във всички останали случаи на назначаване или изменение на служебното правоотношение. Съгласно § 3 от законопроекта в конкурсната комисия при конкурс за длъжност с висок корупционен риск се включва служител или външен специалист с висше образование в професионално направление „Психология“, преминал специализирано обучение. Ако присъствието в комисията на такива лица означава, че те ще проверяват тестовете за почтеност възникват два въпроса. Защо нормата е диспозитивно формулирана и кой ще оценява тестовете във всички останали процедури извън конкурсите. Ако се разчита на външни експерти (макар, че Националния план за възстановяване и устойчивост като стъпка за изграждане на системата за проверка е посочено изграждането на институционален капацитет за проверка на тестовете), правил ли е някой изчисления за необходимия финансов ресурс с оглед броя средногодишно на всички видове процедури за назначаване и изменение на служебни правоотношения? Видно от чл. 7б, ал.6 отговор на въпроса кой оценява тестовете не може да бъде даден и в предвидената в тази разпоредба		

				наредба на Министерския съвет, защото не фигурира в предмета на регулиране на законовата делегация. Заслужава да се помисли и дали формулировката на § 3 не елиминира възможността изчисляването на резултата от теста за почтеност да става автоматично чрез компютърна програма. На фона на тези неясноти, предвидената в чл.7б, ал.5 едногодишна валидност на резултата от теста за почтеност е неприемлива. Никой от посочените в мотивите документи не изисква периодично провеждане на тестове за почтеност. Освен това този тип тестове се изследват устойчиви поведенчески модели, които едва ли ще се променят за една година. Ето защо няма основания законопроектът да се отклонява от концепцията за провеждане на тестове само при назначаване и при изменение на служебното правоотношение. *За отстраняване на посочените проблеми предлагам:* *· в изброяването в чл.7б, ал.2 да се добави чл.16а;*		
				· в чл.7б, ал.5 да отпадне;	Приема се частично.	Разпоредбата е редактирана.
				· ако няма сериозни аргументи за въведеното с § 7 от законопроекта изключение, разпоредбата да добие следната редакция „ За заемане на длъжност с висок корупционен риск се прилага чл. 7б.“		
				· параграф 14 да отпадне	Не се приема.	Разпоредбата касае заместването и се предвижда като санкционен механизъм.
				4. Относно Преходните и заключителни разпоредби Като цяло Преходните и заключителни разпоредби на законопроекта се нуждаят от преподреждане – първо разпоредбите с преходен характер, а след това тези, които са заключителни. Освен това параграфи 19-21 могат да се обединят в един параграф, в който с точки да се изброят ангажиментите на Министерския съвет по отношение на подзаконовите нормативни актове. По същество от промяна се нуждае § 18. На първо място съгласно чл. 7б, ал.2 (§ 2 от законопроекта) тестът за почтеност е част от всички процедури, свързани с назначаване	Приема се.	Предложена е преподредба на Преходните и заключителни разпоредби и преразглеждане на сроковете в законопроекта.

				или изменение в служебните правоотношения. На второ място провеждането на процедурите по новите правила зависи не само от наредбата по чл. 7б, ал.6, а и от промените във всички подзаконови нормативни актове, в които тези процедури са регламентирани. Поради това, правилото на § 18 следва да се отнася не само за конкурсите, а и за останалите процедури, посочени в чл. 7б, ал.2 и да зависи от влизането в сила на всички наредби, в които са уредени тези процедури и в които трябва да се включат разпоредби за тестовете за почтеност (напр. Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация, в която е уреден конкурентният подбор). Няма как целият закон да влиза в сила три месеца след обнародването му (§ 22), а без да е определен друг срок за влизане в сила на параграфи 19-21, те да са в сила от обнародването на закона в „Държавен вестник“. *С оглед на тези бележки предлагам:* *· да се преподредят и редактират Преходните и заключителни разпоредби;*		
				· съдържанието на параграфи 19-21 да се оформи в един параграф;	Приема се.	Предложена е преподредба на Преходните и заключителни разпоредби.
				· формулировката на § 18 да се отнася не само за конкурсите, а за всички процедури, посочени в чл. 7б, ал.2 и преходният период да е до влизането в сила на всички наредби относно тези процедури;	Приема се.	Предложението е отразено в § 17 на законопроекта.
				· параграф 22 следва да се прецизира, за да може параграфи 19-21 да се прилагат от по-ранен момент.	Приема се.	Предложена е преподредба на Преходните и заключителни разпоредби.
12.	**01.07.2026 г.** **Писмо чрез АИСМС**	**ПП „МЕЧ“**	☐Лицето действа от свое име ☒Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: ПП „МЕЧ“	Политическа партия МЕЧ подкрепя по принцип Законопроекта за изменение и допълнение на Закона за държавния служител и въвеждането на тест за почтеност за длъжностите с висок корупционен риск. Считаме, че предложените разпоредби създават необходимите предпоставки за повишаване на прозрачността, отчетността и почтеността в държавната администрация. Предвиденият	Предложението не се приема.	На този етап въвеждането на тестове за почтеност е достатъчно условие за проверка. С наредба на Министерския съвет ще бъдат определени предметът на изследване, общите психометрични стандарти, принципи и методи

				механизъм следва да бъде допълнен с допълнителни гаранции за неговата ефективност и независимост. Длъжностите по чл. 7а (1) от законопроекта са свързани с упражняване на значителни властнически правомощия, управление на публичен ресурс, участие в обществени поръчки и концесии, контролни и надзорни функции, разрешителни и регистрационни режими, управление на средства от Европейския съюз и други дейности, при които рискът от корупционен натиск е обективно по-висок. Почтеността не представлява качество, което може да бъде установено еднократно и да се приеме за непроменимо през целия период на държавна служба. Практиката показва, че предпоставки за корупционно поведение могат да възникнат и след назначаването на служителя вследствие на придобити правомощия, достъп до значителен публичен ресурс, възможност за упражняване на влияние или изграждане на зависимости. Поради това считаме, че тестът за почтеност следва да включва и полиграфско изследване като част от комплексната оценка на надеждността и почтеността на лицата, заемащи длъжности с висок корупционен риск. Полиграфското изследване не следва да бъде самостоятелно основание за вземане на решение, а елемент от цялостната оценка на риска, извършвана съгласно закона и подзаконовата нормативна уредба. Считаме също така, че тестовете за почтеност и полиграфските изследвания следва да се извършват от независими външни специалисти или специализирани структури, които не са част от администрацията, в която работи или кандидатства проверяваното лице. Това ще гарантира безпристрастност, обективност и доверие в резултатите от извършените проверки. Ефективната превенция на корупцията изисква проверките да не бъдат ограничени единствено до момента на назначаването или повишаването в длъжност. С оглед естеството на заеманите длъжности е необходимо да бъде предвидена възможност за периодично установяване на почтеността на служителите през времето на заемане на съответната длъжност.		на измерване, както и условията и редът за провеждане на тестовете за почтеност.

				С оглед изложеното предлагаме следните изменения: 1. В §2, в частта „Допълнителни условия за заемане на длъжности с висок корупционен риск”, в чл. 7б се създава нова ал. 7: „(7) За длъжностите по чл. 7а тестът за почтеност задължително включва полиграфско изследване, проведено при условия и по ред, определени в наредбата по ал. 6 на чл. 7б”		
				2. В чл. 7б, ал. 6 се създава нова т. 8: ‚8. условията, редът, професионалните стандарти и изискванията за провеждане на полиграфските изследвания.”	Предложението не се приема.	На този етап въвеждането на тестове за почтеност е достатъчно условие за проверка.
				В чл. 7б се създава нова ал. 8: „(8) Тестовете за почтеност и полиграфските изследвания се извършват от независими външни специалисти или специализирани структури, които не са част от администрацията, в която лицето заема или кандидатства за заемане на длъжност.”	Предложението не се приема.	На този етап въвеждането на тестове за почтеност е достатъчно условие за проверка.
				4. В чл. 7б се създава нова ал. 9: „(9) Лицата, заемащи длъжности с висок корупционен риск по чл. 7а, преминават тест за почтеност, включително полиграфско изследване, не по-рядко от веднъж на две години за периода на заемане на съответната длъжност.”	Предложението не се приема.	На този етап въвеждането на тестове за почтеност е достатъчно условие за проверка.
				5. В чл. 7б се създава нова ал. 10: „(10) Извънреден тест за почтеност, включително полиграфско изследване, може да бъде проведен по мотивирано предложение на инспектората по чл. 46 и чл. 46а от Закона за администрацията или при наличие на данни за обстоятелства, пораждащи основателни съмнения относно почтеността на служителя.”	Предложението не се приема.	С отправеното предложение се въвежда възможността за насочване на служители за провеждане на тестове за почтеност при субективна преценка на органа по назначаване.

13.	**06.07.2026 г. - чрез Портала за обществени консултации**	**д-р Снежана Димитрова Миликина** Професионално обединение на държавните служители	☐ Лицето действа от свое име ☒Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: Професионално обединение на държавните служители	Общи бележки Професионалното обединение на държавните служители подкрепя целите на законопроекта, насочени към модернизиране на държавната служба, укрепване на професионализма и превенция на корупцията. Считаме обаче, че част от предлаганите решения се нуждаят от прецизиране, така че да бъдат гарантирани принципите на законност, пропорционалност, професионализъм, политическа неутралност и правна сигурност. В Националния план за възстановяване и устойчивост (C10. R2) се предвиждат мерки и конкретни действия за: изграждане на механизъм за повишаване на интегритета на държавните служители; идентифициране на длъжности с висок корупционен риск; разработване и прилагане на тестове за почтеност; разработване на методология за оценка на риска; изграждане на административен капацитет за прилагане на механизма; мерки за ротация на служители, заемащи длъжности с висок корупционен риск; анализ на действащото законодателство и необходими нормативни промени; укрепване на превенцията на корупцията в държавната администрация. В тази връзка, не намираме опора в твърдението, че се налага да се определят допълнителни правомощия на инспекторатите по чл. 46 и 46а от Закона за администрацията, нито да се „осигурява функционална независимост“. Напротив, необходимо е контролът да се изведе извън административната структура, което е в правомощията на КПК. В противен случай ще трябва да се определя контрол на контрола в администрацията, за да се гарантира обективност и безпристрастност. В същото време в Законопроекта не намираме текстове, свързани с разработване и приемане на методология за оценка на длъжности с висок корупционен риск, процедурата за проверка на почтеността по отношение на назначените на длъжности с висок корупционен риск преди влизането в сила на ЗИД ЗДСл, текстове по отношение на ротацията на служители, както и конкретни процедурни правила.	Предложението се приема, като изразяваме следното мнение	Отправеното предложение по отношение на инспекторатите, е свързано с изпълнение на международни ангажименти, поети от България, а именно от препоръка на ГРЕКО от Петия кръг за оценка, а именно: „48. GRECO препоръча да се осигури достатъчна функционална независимост на вътрешните инспекторати, за да могат тези звена да изпълняват ефективно ролята си за предотвратяване и разкриване на нарушения на интегритета и други нередности в съответните изпълнителни органи, включително когато тези нередности могат да включват лица, на които са поверени висши държавни длъжности.“. Документът е достъпен на следния електронен адрес: https://justice.government.bg/home/index/b077ecd1-b550-475b-836c-2e48b648efa8 Не на последно място е констатацията на ЕК в рамките на Годишния доклад относно върховенството на закона в България за 2026 г., където се посочва (на стр. 21), че „Остава да се предприемат стъпки, за да се гарантира достатъчна функционална независимост на вътрешните инспекторати, както се препоръчва от GRECO. В тази връзка проектоизмененията на Закона за държавния служител имат за цел да засилят независимостта

						на инспекторатите, като се забрани делегирането от министъра на административните му правомощия по отношение на служителите на инспекторатите на други висши държавни служители, които биха могли да се намесват в работата на инспекторатите“. Контролът, осъществяван от КПК е само по отношение на лицата, заемащи публични длъжности.
				По така предложените в Законопроекта чл. 7 и 7а, смятаме, че е необходимо да се разработи и приеме от МС Методология за оценка на длъжностите с висок корупционен риск, защото изброените длъжности в законопроекта не могат да дадат обективна преценка доколко функциите, които са определени в длъжностните им характеристики наистина представляват такъв риск. Липсва яснота въз основа на каква методология и по какви критерии са определени длъжностите по чл. 7а, ал. 1 (§ 2 от законопроекта), какво е влиянието на тези длъжности. Индикация се съдържа в посочването, че законопроектът отчита доклада от 24 ноември 2024 г. на Европейската комисия „Високорискови области на корупция: Картографиране и задълбочен анализ“, където като области с висок риск от корупция в ЕС са определени обществените поръчки, здравеопазването, финансовият сектор, строителството и инфраструктурата, отбраната и сигурността, както и спорта. В мотивите към законопроекта е посочен като фактор за включването в списъка с длъжности с висок корупционен риск резултатите от проверките на Главния инспекторат и инспекторатите. В тях обаче има само констатации за „пропуски и нарушения в работата“, без индикации, че те се дължат на корупционно поведение. За да се избегне субективизъм е необходимо да е ясно каква методология се прилага преди органът по назначаването да определи със заповед длъжностите с повишен корупционен риск в ръководената от него администрация.	Предложението не се приема.	Не може да бъде приета единна методология, поради съществуването на специфични рискове, по аргумент от разпоредбите на Директива 2026/2021. С наредба на Министерския съвет ще бъдат определени предметът на изследване, общите психометрични стандарти, принципи и методи на измерване, както и условията и редът за провеждане на тестовете за почтеност.

				Необходимо е ясно да се уреди органът, който организира, оценява и контролира тестовете, както и редът за възражение и съдебно обжалване. Предлагаме срокът на валидност на успешно положен тест да бъде три години.		
				Конкретни предложения по ЗИД на ЗДСл: § 1 да отпадне;		
				§ 2. Чл. 7а. (1) Да придобие редакция в смисъл, че длъжностите се определят от органите по назначаване, съгласно Методология за оценка на длъжности с висок корупционен риск, приета от МС по предложение на КПК. По този начин ще се избегне изброяването на длъжности в Закона, още повече, че рискът да се пропуснат длъжности е голям, както и да отпаднат такива поради нормативни промени. За да се избегне субективизъм, е необходимо да е ясно каква методология се прилага преди органът по назначаването да определи със заповед длъжностите с повишен корупционен риск в ръководената от него администрация (§ 2 - чл.7а, ал.2).	Предложението се приема частично.	В чл. 7а, ал. 2 е предвидено длъжностите да се определят със заповед на органа по назначаването въз основа на утвърдените длъжностни характеристики за съответните длъжности. Както по-горе е посочено не може да бъде възприета единна методология за оценка на корупционния риск, поради спецификата на секторите.
				Чл. 7б.(3) да отпадне	Предложението не се приема.	Съгласно НПВУ етап 226а от реформа „Противодействие на корупцията“ съдържа следното: 1. Идентифициране на позиции с висок корупционен риск, за които следва да се провеждат тестове за почтеност; 2. Влизане в сила на нормативен акт/актове, регламентиращи задължението за провеждане на тестове за интегритет за държавни служители най-малко при следните обстоятелства: 2.1. Преди назначаване; 2.2. При повишаване на по-висока ръководна длъжност;

						2.3. Въз основата на резултати от проверка, извършена от инспекторатите.
				Чл. 7б. (5) Валидността на резултата от теста за почтеност да се промени на три години от датата на неговото провеждане. Човек не може да стане по-малко почтен след една година, разходите за провеждане на стотици тестове годишно не оправдават целта и не отговарят на принципа за пропорционалност. В Оценката на въздействието не са отчетени разходите по провеждането на тестовете, но при обективно изчисляване ще се получи сериозен финансов и човешки разход на ресурси.	Приема се.	Промяната е отразена в чл. 7б, ал. 5
				§ 3. В Законопроекта остава неясно как ще бъдат проверявани тестовете за почтеност? Изискванията по ПВУ за създаване на административен капацитет не означават непременно хора или структура, а организация на работата по начин, който дава резултат- обективна оценка за почтеност. Това може да стане с набор от тестове със съответни ключове с отговори. Това е скъп процес и изисква остойностяване на хонорари за членове на конкурсните комисии. В същото време, в звената за управление на човешките ресурси има достатъчно потенциал да се укрепи административният капацитет за работа с тестове, които са дигитализирани.	Не се приема.	С наредба на Министерския съвет ще бъдат определени предметът на изследване, общите психометрични стандарти, принципи и методи на измерване, както и условията и редът за провеждане на тестовете за почтеност.
				§ 10. 2. В ал. 2 думите „Информационния портал за мобилност на служителите“ се заменят с „Портала за работа“. Не става ясно каква е добавената стойност на тази промяна? Мобилността е само за държавни служители като вътрешна система за мобилност от една длъжност на друга при определени условия, не е просто портал за намиране на работа;	Не се приема.	Порталът за работа в държавната администрация е създаден с ПМС 304 от 2019 г. под това име и в него се интегрира функцията на създадения преди това Информационен портал за мобилност на служителите в държавната администрация по смисъла на чл. 81а от ЗДСл. Промяната е редакционна, тъй като не е била извършена навременна промяна в чл. 81а от ЗДСл.

				§ 16. В допълнителните разпоредби се създава нов § 1а със следното съдържание:„§ 1а. Разпоредбите на чл. 7а и чл. 7б се прилагат за държавни служители, заемащи длъжности в централната и териториалната администрация, с изключение на общинската администрация.“ Това изключение не е аргументирано. Предвид огромния финансов ресурс, който се управлява в общините и изпълнението на дейности, които представляват големи финансови и икономически интереси, не е оправдано подобно изключение. В ПВУ също не е предвидено изключение	Предложението се приема.	С § 19 от законопроекта се предвижда разпоредбите на чл. 7а и чл. 7б да се прилагат спрямо длъжности по служебно правоотношение в общинските администрации, като за тях се предвижда отлагателен срок.
				§ 6. Относно уредбата за стажантски и стипендиантски програми, подкрепяме привличането на млади специалисти, но считаме, че конкурсното начало е водещ принцип и не трябва да се допускат изключения. Необходимо е да се уреди признаването на дипломите от чуждестранни висши училища и да се гарантират прозрачни критерии.	Не се приема.	1. Правната конструкция за назначаването на стипендиантите съществува в ЗДСл от 2016 г. и не е променяна до момента. Начинът на назначаване на стипендианти не е предмет на законопроекта. Стипендиантската програма има за цел да привлече млади хора със специфична квалификация, за които в конкретната административна структура има установен недостиг на експерти. Следва да се има предвид, че тя се прилага само в случаи, когато в продължение на повече от 18 месеца съответната администрация не е намерила подходящи кандидати чрез конкурс или по реда на чл. 81а от ЗДСл. В този смисъл принципа на конкурсното начало за заемане на държавна служба не е нарушен. Още повече, че съществува процедура за подбор на стипендиантите, която е уредена нормативно в чл. 8, ал.

						1 и 2 от НСПДА и е аналогична на конкурсната процедура по чл. 10 от ЗДСл (провежда се от комисия на 3 етапа – допускане по документи, писмен изпит и интервю). Т.е. програмата не изключва конкурентното начало. 2. Предложението за уреждане на признаването на дипломите от чуждестранни висши училища не е предмет на законопроекта.
				§ 8. Относно дейността на Института по публична администрация. Предлагаме да се обмисли възможността ИПА да стане основен център за създаване на тестове за конкурсни процедури, вкл. тестовете за почтеност, дигитализацията на процеса и установяване на обективен резултат.		С Решение № 535 на Министерския съвет от 15 юли 2026 г. е приета Концепция за развитие на ИПА, която включва насоки за развитие на ИПА във връзка с провеждането на тестове като част от централизирания етап в процедурите за конкурси на държавни служители. Към момента не е предвидено ИПА да е ангажиран с тестовете за почтеност – част от законопроекта.
				§ 9. Относно възможностите за дистанционна работа, подкрепяме гъвкавите форми на организация на труда, но считаме, че трябва да бъдат въведени единни минимални стандарти за условията, отчетността и контрола, за да се избегнат различни практики между администрациите.	Приема се по принцип.	Възприет е подход за уреждане на работата от разстояние за държавни служители, при който е направена препратка към общото трудово законодателство, в което са уредени всички особености на този начин на полагане на труд. Единствената особеност за държавните служители е преценката по целесъобразност органът по назначаването да

						може да възлага на служителя извършването на работа от разстояние до 2 дни от работната седмица като. Броят на дните и начинът на извършване на работа от разстояние е предвидено да е определят с устройствения акт на съответната администрация като е невъзможно отклонение от нормите на КТ.
14.	**07.07.2026 г. - чрез Портала за обществени консултации**	**Гергана Александрова**	☒ Лицето действа от свое име ☐ Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: ….	Почтеност на държавните служители! Добре е замислено с цел изпълнение на изискванията за почтеност, като тази промяна е пряко обвързана з с Националния план за възстановяване и устойчивост (НПВУ) на България. Но, страда от огромни пороци, които ще доведат само до формално изпълнение на изискването да се приложи почтеност при цитираните в законопроекта служители. На практика нищо няма да се промени! Ако се приемат предлаганите корекции в законопроекта ще имаме наистина ефективност при прилагането на почтеността при държавните служители. А, именно: 1. Създаване на двоен стандарт чрез изключване на общинската администрация (§ 16, нов § 1а) Пропуск: Текстът изрично изключва служителите в общинските администрации от обхвата на мерките за антикорупционен контрол. Това е сериозен дефицит, тъй като местната власт управлява значителни публични средства, разпорежда се с общинска собственост и провежда мащабни обществени поръчки с изключително висок корупционен риск. Предложение: Параграф 16 да отпадне или общинските администрации да бъдат включени в обхвата на закона наравно с централната и териториалната администрация (р. 8).	Предложението се приема.	С § 19 от законопроекта се предвижда разпоредбите на чл. 7а и чл. 7б да се прилагат спрямо длъжности по служебно правоотношение в общинските администрации, като за тях се предвижда отлагателен срок.
				2. Липса на законова дефиниция, стандарти и право на обжалване на „теста за почтеност“ (чл. 7б) Пропуск: В законопроекта липсва каквато и да е дефиниция за същността на „теста за почтеност“ (психологическо	Не се приема.	В законодателството вече е уредено провеждане на тестове за почтеност, а именно в Закона за противодействие на корупцията сред лица, заемащи

				изследване, тест за интегритет, полиграф или интервю), като цялата материя е прехвърлена на подзаконова уредба (р. 4). Още по-критично е, че липсва законова процедура за оспорване или обжалване на отрицателен резултат, което при сегашния текст може да се превърне в инструмент за субективно отстраняване на неудобни служители (р. 4). Предложение: В чл. 7б да се разпишат минимални закони гаранции за обективност на изследването, както и изрично право на кандидата/служителя да обжалва негативния резултат пред независим специализиран орган или по съдебен ред (р. 4).		публични длъжности, като в същия закон също не е предвидена процедура по обжалване. В допълнение провеждането на тестове за почтеност е условие за заемане на съответната длъжност.
				3. Дискриминационни условия при заемане на длъжност и най-вече заобикаляне на закона (чл. 7б, ал. 4 и чл. 15, ал. 2) Пропуск: Законопроектът въвежда различен режим за проверка на почтеността. Външните кандидати в конкурс за длъжност с висок корупционен риск трябва задължително да имат положителен тест преди назначаването. В същото време за лица, които се оправомощават, преназначават или заместват, е оставен гратисен период от 3 месеца за полагане на теста . Това създава законова възможност за заобикаляне на правилата и временно назначаване на лица без никаква проверка. Предложение: Изискването за успешно издържан тест за почтеност да бъде задължително предварително условие за всички начини на заемане на длъжности с висок корупционен риск, без изключения и гратисни периоди (р. 4).	Не се приема.	За посочените лица също е въведена възможността за прекратяване на правоотношението.
				4. Неяснота около фигурата на „външните специалисти“ (чл. 10б, ал. 5) Пропуск: Предвидената възможност в конкурсните комисии да се включват външни специалисти по психология не е обвързана с ясни законови критерии за техния подбор, лицензиране, заплащане и предотвратяване на конфликт на интереси. Предложение: В закона да се заложат базови изисквания за професионален опит на тези специалисти, както и задължение за деклариране на липса на конфликт на интереси с кандидатите.	Приема се.	Разпоредбата отпада в законопроекта.

				5. Липса на централизиран подход и риск от субективно оценяване Пропуск: Законопроектът предвижда тестовете да се организират децентрализирано от всяка отделна администрация, което съчетано с използването на „външни специалисти“ създава предпоставки за манипулации, липса на единен стандарт и субективизъм. Предложение: Провеждането на тестовете за почтеност трябва да бъде изцяло централизирано. Предлагам: Институтът по публична администрация (ИПА) да отговаря за техническото и организационното провеждане на изпита. Самият тест да се генерира на случаен принцип в реално време непосредствено преди началото му от софтуерна база данни с милиони възможни комбинации от въпроси. Това ще предотврати предварително изтичане на информация. Институтът по психология на МВР да бъде институцията, чиито сертифицирани експерти да изготвят психологическите профили и да оценяват нивата на корупционен риск у кандидатите. Тези специалисти притежават доказана професионална експертиза в идентифицирането на поведенчески девиантни прояви и зависимости, което гарантира обективност и бързина на оценката. ЗАКЛЮЧЕНИЕ: Считам, че без отстраняването на горепосочените пропуски и без въвеждането на ясен, централизиран и технологично защитен механизъм за изпитване, законопроектът крие сериозен риск от субективизъм, административен произвол и неефективност. Ако законът бъде приет в този му вид, той ще остане просто формално изпълнено изискване по Плана за възстановяване и устойчивост, без да доведе до никаква реална промяна в борбата с корупцията в държавния апарат.	Не се приема.	В законопроекта не е предвидено органът и начинът, по който да се провеждат тестове за почтеност.
15.	**07.07.2026 г. - чрез Портала за обществени консултации**	**Даниел Топалов**	☒ Лицето действа от свое име ☐ Лицето защитава позиция от името на	Отправям следните бележки от гледна точка на съответствието с правото на ЕС и правата на гражданите: 1. Защита на личните данни при тестовете за почтеност (чл. 7б) Тестът за почтеност по същество представлява психологическо изследване, т.е. обработване на специални	Предложението не се приема.	С въведения тест за почтеност не се налагат ограничения на права по отношение защитата на личните данни, а специфични изисквания във връзка с тяхното упражняване, които са необходими и пропорционални

			друго лице/група лица: ….	категории лични данни по смисъла на чл. 9 от Регламент (ЕС) 2016/679 (GDPR). Законопроектът делегира цялата материя — включително съхранението на резултатите (чл. 7б, ал. 6, т. 2) — на подзаконов акт, без на законово ниво да са уредени: правното основание за обработване, максимален срок за съхранение на резултатите, кръгът на лицата с достъп, и задължение за извършване на оценка на въздействието върху защитата на данните (чл. 35 GDPR) преди въвеждане на системата. Предлагам тези гаранции да бъдат разписани изрично в чл. 7б, а наредбата по ал. 6 да се съгласува с Комисията за защита на личните данни.		и съответстват на естеството на конкретното обработване на лични данни. В този смисъл, е допустимо да бъдат въведени със законодателна мярка. Съгласно съображение (41) от Преамбюла на Регламент (ЕС) 2016/679 *„когато в настоящия регламент се прави позоваване на правно основание или законодателна мярка, това не налага непременно приемането на законодателен акт от парламент, без с това да се засягат изискванията съгласно конституционния ред на съответната държава членка. Такова правно основание или законодателна мярка обаче следва да бъдат ясни и точни и прилагането им следва да бъде предвидимо за лицата, за които се прилагат, в съответствие с практиката на Съда на Европейския съюз („Съдът“) и на Европейския съд по правата на човека.“*. В този смисъл, с оглед постигане на яснота и точност при прилагането, специфичното приложение на правата по Регламент (ЕС) 2016/679 следва да е уредено в Наредбата…, доколкото същата е нормативен акт, който се издава за прилагане на отделни разпоредби или подразделения на нормативен акт от по-висока степен (ЗДСл).
				2. Право на ефективна защита срещу отрицателен резултат Липсва каквато и да е процедура за възражение или обжалване на отрицателен резултат от теста, което е несъвместимо с	Не се приема.	В законодателството вече е уредено провеждане на тестове за почтеност, а именно в Закона

				правото на ефективни правни средства за защита (чл. 47 от Хартата на основните права на ЕС). Предлагам в чл. 7б изрично да се предвиди ред за оспорване пред независим орган или по съдебен ред.		за противодействие на корупцията сред лица, заемащи публични длъжности, като в същия закон също не е предвидена процедура по обжалване. В допълнение провеждането на тестове за почтеност е условие за заемане на съответната длъжност.
				3. Изключването на общинската администрация (§ 16) Изключението не намира опора нито в НПВУ, нито в Директива (ЕС) 2026/1021, чийто чл. 20, § 5 изисква оценка на секторите с най-висок риск без оглед на нивото на администрацията. Обществените поръчки — идентифицирани от ЕК като най-рисковата област — се възлагат в огромен обем именно от общините. Предлагам § 16 да отпадне.	Предложението се приема.	С § 19 от законопроекта се предвижда разпоредбите на чл. 7а и чл. 7б да се прилагат спрямо длъжности по служебно правоотношение в общинските администрации, като за тях се предвижда отлагателен срок.
				4. Гратисните периоди като механизъм за заобикаляне (§ 7, § 13) Възможността длъжност с висок корупционен риск да се заеме без тест с 3-месечен гратисен период (чл. 15, ал. 2; чл. 82а) обезсмисля превантивния характер на мярката и създава риск от целенасочени временни назначения. Предлагам тестът да е предварително условие без изключения.	Не се приема.	Законопроектът предвижда възможност органът по назначаване да прекрати правоотношението.
				5. Едногодишна валидност (чл. 7б, ал. 5) Никой от цитираните международни ангажименти не изисква ежегодно тестване. Тестовете за интегритет изследват устойчиви поведенчески характеристики; едногодишният срок е непропорционален (чл. 52, § 1 от Хартата) и генерира неоправдан разход на публичен ресурс, който не е остойностен в оценката на въздействието. Предлагам валидност от три години или до промяна на длъжността.	Приема се частично.	Предложението е отразено в чл. 7б, ал. 5 със следната редакция: „(5) В тригодишен срок от успешно издържан тест за почтеност лицето може да участва в последваща процедура по чл. 10-10д, чл. 15, ал. 2 и ал. 3, чл. 81а, чл. 81б, чл. 82 и чл. 82а за заемане на длъжност с висок корупционен риск, без да полага отново тест. В едногодишен срок от неуспешно издържан тест за почтеност лицето не може да

						участва в процедура по изречение първо.“
				6. Работа от разстояние — съответствие с Директива (ЕС) 2019/1158 Твърдият лимит от 8 дни месечно (чл. 51а, ал. 1) е по-неблагоприятен от режима по Кодекса на труда без изложени мотиви за разликата. Директива (ЕС) 2019/1158 относно равновесието между професионалния и личния живот (чл. 9) изисква работниците с деца до 8-годишна възраст и полагащите грижи да могат да заявяват гъвкави режими на работа; аналогично право следва да се гарантира и на държавните служители. Предлагам да се предвиди възможност за надвишаване на лимита за родители на малки деца, лица, полагащи грижи, и служители с трайни увреждания, като изрично се възстанови отпадналият текст на действащия чл. 11, ал. 4 относно допълнителните условия за хора с трайни увреждания.	Не се приема.	1. Предложена е редакция, която уточнява, че органът по назначаването може да възлага на служителя извършването на работа от разстояние до 2 дни от работната седмица. Тази философия стои и зад предложението за осем дни в месеца – 4 седмици по два дни. При определянето на този режим са отчетени добрите европейски практики за хибридна работа в публичния сектор, включително прилаганият в Европейската комисия модел, при който е предвидена възможност за работа от разстояние до 3 дни седмично. Предложеният режим за до 2 дни седмично работа от разстояние осигурява оптимален баланс между професионалния и личния живот на служителите, ефективното изпълнение на служебните задължения и необходимостта от достатъчно присъствено взаимодействие в работния процес. 2. Предложена е редакция на чл. 11, ал. 4, съгласно която е възстановен досегашният текст, към който е добавено, че режимът за работа от разстояние за хората с трайни

						увреждания се упражнява извън ограниченията на чл. 51а, ал. 1.
16.	**09.07.2026 г.** **Официално чрез АИСМ**	**Национално сдружение на общините в РБ**	☐ Лицето действа от свое име ☒ Лицето защитава позиция от името на Националното сдружение на общините в РБ	1.1. По § 6, т. 2 Редакцията на ал. 2, съгласно която единствено Министерският съвет определя администрациите и специалностите, включени в Стипендиантската програма, изключва общинските администрации от участие в процеса на подбор. Считаме, че е необходимо да се предвиди ред, по който общините мотивирано да предлагат специалностите, за които изпитват недостиг на кадри и тези предложения да се вземат предвид при постановяването на решение по ал. 2. Мотиви: Общинските администрации изпитват хроничен недостиг на експерти в области като устройство на територията, инженерни специалности, информационни технологии, обществени поръчки, екология, управление на европейски проекти и финансов контрол. Без надлежен ред за включване на общинските предложения в процедурата по ал. 2, разширяването на кръга участници по ал. 1 остава декларативно по отношение на местната власт.	Не се приема.	Стипендиантската програма съществува в ЗДСл от 2016 г. и не е променяна до момента. Общинските администрации не са изключени от нейния обхват. От приемането на програмата през 2017 година, ежегодно се изпращат писма до министерствата, второстепенните разпоредители с бюджетни кредити и Националното сдружение на общините в РБ с покана за участие на общините в ежегодното провеждане на стипендиантската програма. Това е видимо и от участието на общини подали мотивирани предложения за включване през 2017, 2020 и 2021 г. https://strategy.bg/bg/pris/legal-information/reseniia/63645 https://strategy.bg/bg/pris/legal-information/reseniia/72684 https://strategy.bg/bg/pris/legal-information/reseniia/76097 Разпоредбата на чл. 1, ал. 2 не ограничава участието на общините в програмата. С нея се прави разграничение между стипендиантските програми по Наредбата и самостоятелните стипендиантски програми, които ежегодно се приемат с решение на общинските съвети, както и между програмите, финансирани със средства от

						Европейския съюз, други международни донори или програми.
				По § 6, т. 5 Относно назначаването по служебно правоотношение - от текста не става ясно дали в тази хипотеза назначаването се извършва без провеждане на задължителен конкурс или е достатъчно единствено проведеното по ал. 6 събеседване. Мотиви: Съгласно чл. 10, ал. 1 и ал. 2 ЗДСл назначаването се предхожда от конкурс, а изключенията са уредени изчерпателно в чл. 10, ал. 3, в който хипотезата по чл. 13а, ал. 6 не е включена. Ако волята на вносителя е назначаване без конкурс, това следва да бъде отразено чрез допълнение на чл. 10, ал. 3.	Не се приема.	Нормата на чл. 13а е специална по отношение на чл. 10, уреждащ конкурсите за държавни служители и предвидената процедура за събеседване е достатъчна за последващото назначаване на стипендианта.
				Относно приложимостта на изпитателния срок - ал. 6 не препраща към уредбата на изпитателния срок, независимо дали последващото назначаване е по служебно или по трудово правоотношение. Мотиви: Липсата на подобно препращане създава риск от нееднакво прилагане на разпоредбата от различните администрации при определяне на условията по трудовото/служебното правоотношение на новоназначения служител.	Не се приема.	Липсата на специална уредба по поставения въпрос и липсата на препратка към действаща норма или друг нормативен акт, означава, че се прилага общия ред за изпитателния срок според вида на правоотношението.
				Относно съотношението с чл. 9, ал. 2 – не става ясно дали задължението на стипендианта по ал. 1 да работи в администрацията за срок не по-кратък от една година създава ново основание за срочно служебно правоотношение като изключение от чл. 9, ал. 2 или се касае за правоотношение за неопределен срок, съпътствано единствено от самостоятелно задължение за минимален период на заетост. Мотиви: Без изясняване на този въпрос съществува риск от правни спорове при евентуално предсрочно прекратяване на правоотношението, инициирано от стипендианта или от органа по назначаването.	Не се приема.	Задължението на стипендианта да работи в администрацията за срок не по-кратък от една година не създава ново основание за срочно служебно правоотношение, а ограничава стипендианта да прекрати служебното си правоотношение преди изтичането на едногодишния срок.
				По § 9, т. 1 Относно изречение първо - считаме, че текстът „не повече от осем дни месечно“ следва да отпадне. Броят на допустимите	Не се приема.	Предложена е редакция, която уточнява, че органът по назначаването може да възлага

				дни за работа от разстояние не следва да се фиксира в закона, а да бъде определян по преценка на органа по назначаването, съобразно спецификата на съответната администрация. Мотиви: Общинските и районните администрации се различават съществено по големина, функции и обем на административно обслужване на гражданите. Фиксирането в закон на горна граница ограничава ненужно гъвкавостта на органа по назначаването.		на служителя извършването на работа от разстояние до 2 дни от работната седмица. Тази философия стои и зад предложението за осем дни в месеца – 4 седмици по два дни. При определянето на този режим са отчетени добрите европейски практики за хибридна работа в публичния сектор.
				Относно изречение второ (при условие, че лимитът от осем дни по-горе бъде запазен в окончателния текст) – считаме, че текстът: „начинът на извършване на работа от разстояние се определят с устройствения правилник“ създава неяснота спрямо § 9, т. 2, с която досегашната ал. 2 на чл. 51а става ал. 3: „Условията и редът за възлагане, изпълнение и контрол на работата от разстояние се определят със заповед на органа по назначаване“. Не става ясно кой от двата акта - устройственият правилник или заповедта - урежда фактическото изпълнение на работата от разстояние. Предлагаме изречение второ на ал. 1 да уреди единствено общите параметри: *„Броят на дните, както и звената, длъжностите или категориите дейности, за които може да се възлага работа от разстояние, се определят с устройствения правилник на съответната администрация.“* По този начин в устройствения правилник ще се определят само общите критерии (брой дни, звена, длъжности, категории дейности), докато конкретните организационни въпроси (кои служители, за кои дни, ред за заявяване, отчетност, комуникация, контрол) ще продължат да се уреждат със заповедта на органа по назначаване по ал. 3. Мотиви: Предложената редакция премахва двусмислието кой акт какво урежда и предотвратява възникване на противоречива практика сред общинските администрации.	Приема се частично.	Предложена е редакция на новата ал. 3, която отграничава двата режима за работа от разстояние по ал. 1 и ал.2. В новата ал. 3 след думите „от разстояние“ се добавя „в случаите по ал. 2“.
				Обръщаме внимание, че изготвената частична предварителна оценка на въздействието анализира предимно проблемите на	Не се приема.	Въздействията на предложените норми на чл. 13а и чл. 51а са

				централната изпълнителна власт (антикорупционни мерки, дейност на ИПА), докато въздействието върху общинските администрации, засегнати пряко от чл. 13а и чл. 51а, остава практически неизследвано.		еднакви за централната и териториалната администрация.
17.	**10.07.2026 г. - по електронна поща**	**Кремена Атанасова** Синдикат на административните служители „Подкрепа“	☐ Лицето действа от свое име ☒Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица: Синдикат на административните служители „Подкрепа“	Синдикатът на административните служители „ПОДКРЕПА“ се запозна с публикувания в Портала за обществени консултации под № 12447-K проект Решение на Министерски съвет за одобряване на Проект на Закон за изменение и допълнение на Закона за държавния служител. След запознаване и с Проекта на Закона за изменение и допълнение на Закона за държавния служител, както и с придружаващите го документи, САС „Подкрепа“ изразява своето становище по предложените изменения и допълнения, а именно: Изразяваме подкрепа за текстовете свързани с изпълнението на мярка 226а „Мерки за борба с корупцията и повишаване на интегритета“ от Реформа C10.R2 „Противодействие на корупцията“ от Националния план за възстановяване и устойчивост. Заставаме зад всички мерки и инициативи, насочен към гарантиране на интегритета, почтеността и независимостта на административните служители, вкл. текстовете, създаващи механизъм за проверка на почтеността на служителите, заемащи длъжности с висок корупционен риск в централната изпълнителна власт. Подкрепяме и нормативните промени, които целят повишаване на функционалната независимост на инспекторатите по чл. 46 и чл. 46а от Закона за администрацията. Доколко конкретните предложения ще бъдат ефективни и ще доведат до реални резултати в борбата с корупцията ще може да се оцени в хода на тяхното практическо прилагане, когато бихме могли да отчетем пропуски и слабости в регламентацията и да отправим предложения за корекция.	Приема се по принцип.	Не се съдържа предложение или становище по законопроекта.
				Изразяваме подкрепата си и по отношение на текстовете, насочени към повишаване на ефективността и привлекателността на Стипендиантската програма в държавната администрация, защото нуждата от привличане и задържане на млади и квалифицирани специалисти е осезаема.	Приема се по принцип.	Не се съдържа предложение или становище по законопроекта.
				САС „Подкрепа“ със задоволство констатира, че в предложения законопроект е включен текст създаващ възможност за държавните служители да извършват работа от	Приема се по принцип.	Не се съдържа предложение или становище по законопроекта.

				разстояние по подобие на съществуващата в Кодекса на труда възможност за работещите по трудово правоотношение. Предложението за приемане на текст, който създава за държавните служители възможност, аналогична на съществуваща такава в Кодекса на труда, дава повод отново да декларираме, че апелираме за постигане на максимално изравняване, както на задълженията, така и на правата на работещите по служебно и по трудово правоотношение, поради което настояваме за отмяна на Закона за държавния служител. Тази наша позиция е следствие от наблюдаваното през последните години целенасочено и истеризиращо стигматизиране на служителите в държавната администрация, а в последно време и на целия публичен сектор. Този обществен процес придоби мащаби, които са отвъд всички граници, в които може да се води нормален и аргументиран дебат, поради което може да се определи като необратим и предвещаващ пагубни последици в дългосрочен план относно начина на функциониране на обществото и държавата. По тази причина, на дневен ред като единствено решение стои премахването на всякакви различия в нормативната уредба, независимо от целта и обосноваността им. В контекста на посоченото, връщайки се към конкретното предложение за изменение на чл. 51а от ЗДСл, напомняме, че многократно, но досега безответно, сме внасяли предложения за нормативни промени, които да премахнат необоснованите различия между работещите по трудово и служебно правоотношение: установяване на механизъм за колективно трудово договаряне за държавните служители, връщане на допълнителното възнаграждение за професионален опит, уеднаквяване на механизмите за разпределяне на осигурителната тежест и множество други, сред които неизменно е фигурирало и предложението ни за уреждане на възможност за работа от разстояние. Многократно сме формулирали и отправяли подобно предложение в годините след края на извънредното положение и извънредната епидемична обстановка. Работата от разстояние, вкл. от служители, назначени по служебно правоотношение в държавната и местна администрации е възприета като възможен, ефективен и гъвкав механизъм за полагане на труд от административните служители в много от държавите в ЕС и в света. Този гъвкав подход доказа своите предимства в		

				условията на световна пандемия и се наложи като възможна и съвременна алтернатива, вкл. за ангажиране на квалифицирани специалисти, които живеят в отдалечени райони и населени места различни от седалището на съответната администрация. В Кодекса на труда възможностите за надомна работа и работа от разстояние бяха регламентирани още през 2011 г., като през годините уредбата бе актуализирана и надградена. Няма никаква основателна причина работата от разстояние извън случаите на обявено извънредно положение и извънредна епидемична обстановка да не са регламентирани и за държавните служители чрез Закона за държавния служител.		
				Тук е мястото, обаче да предложим корекция на конкретното предложение за приемане на нова ал. 1 в чл. 51а от ЗДСл. Първата ни забележка касае инициативата за възлагане и начина на възлагане на работата от разстояние. В нашите предложения ние неизменно сме настоявали служителите да могат да инициират възлагането, а органа по назначаване да прецени дали да възложи осъществяване на служебните функции от разстояние. В същото време, настояваме, в случаите, когато инициативата е на органа по назначаване, възлагането да става със съгласието на служителя.	Приема се.	Предложено е последно изречение в чл. 51а, ал. 1 в този смисъл.
				Втората ни забележка е по отношение на съдържащото се в предложения текст ограничение за прилагането на работа от разстояние: „не повече от осем дни месечно“. Не намираме основателна причина за подобен подход и считаме, че същия в определени конкретни ситуации би бил пречка пред ефективното прилагане на този институт. Доколкото това е възможност за органа по назначаване, която се реализира по негова субективна преценка и ако това е обвързано с предложеното от нас изискване за съгласие от страна на служителя, налице биха били всички нужни гаранции да не се злоупотребява от никоя от страните по служебното правоотношение при възлагане на работа от разстояние. Предвид на посоченото, предлагаме прецизиране на предложения текст на нова ал. 1 в чл. 51 а, както следва: „(1) По инициатива или със съгласието на служителя, органът по назначаването може да му възлага извършването на работа от разстояние съгласно допълнителните условия по глава пета,	Не се приема.	1. Предложена е редакция, която уточнява, че органът по назначаването може да възлага на служителя извършването на работа от разстояние до 2 дни от работната седмица. Тази философия стои и зад предложението за осем дни в месеца – 4 седмици по два дни. При определянето на този режим са отчетени добрите европейски практики за хибридна работа в публичния сектор, включително прилаганият в Европейската комисия модел, при който е предвидена възможност за

				раздел VIIIб от Кодекса на труда, като се съобразят характерът на работата и дейността на отделните звена и служители съгласно функциите, определени в устройствените правилници и утвърдените длъжностни характеристики на служителите. Конкретни условия и изисквания относно начина на извършване на работа от разстояние се определят с устройствения правилник на съответната администрация.“		работа от разстояние до 3 дни седмично. Предложеният режим за до 2 дни седмично работа от разстояние осигурява оптимален баланс между професионалния и личния живот на служителите, ефективното изпълнение на служебните задължения и необходимостта от достатъчно присъствено взаимодействие в работния процес.
				След като в предложения законопроект е намерил място текст, създаващ възможност за работа от разстояние, уместно е за пореден път да предложим отстраняването на още едно несправедливо и необосновано несъответствие. Чрез текста на чл. 167б от Кодекса на труда, в сила от 1 август 2022 г., бяха създадени възможности за по-доброто съвместяване на личния със служебния живот, без това да бъде съпроводено с подобно изменение в уредбата, съдържаща се в ЗДСл. Използваме възможността отново да предложим създаването на нормативни текстове, подобни на добавените в Кодекса на труда, като по този начин и в ЗДСл да се създаде правна възможност за по-добро съвместяване на служебния с личния живот за служители, които са родители на малко дете или се грижат за тежко болен член на семейството. Това следва да се възприема и като мярка за запазване на квалифицирани специалисти, които имат затруднения в съвместяването на професионалните и личните ангажименти, поради ограничения, свързани с прилагане на работното време и/или свързани с местоположението на работното им място. Предложената промяна би съответствала и на Директива (ЕС) 2019/1158 на Европейския парламент и на Съвета от 20.06.2019 г. относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, и за отмяна на Директива 2010/18/ЕС на Съвета. Конкретното ни предложение е да се създаде нов чл.51б в Закона за държавния служител със следното съдържание:	Не се приема.	Възприет е подход за уреждане на работата от разстояние за държавни служители, при който е направена препратка към общото трудово законодателство – Глава пета, раздел VIIIб от Кодекса на труда, където са уредени всички особености на този начин на полагане на труд.

				„Чл.51б. (1) Служител, който е родител (осиновител) на дете до 8-годишна възраст, има право писмено да предложи на органа по назначаване изменение за определено време на продължителността и разпределението на работното му време, да премине към работа от разстояние и други изменения на служебното правоотношение, които да улеснят съвместяването на служебните и семейните задължения. (2) Право да предложи на органа по назначаването измененията по ал. 1 има и служител, който полага грижи за родител, дете, съпруг, брат, сестра и родител на другия съпруг или други роднини по права линия поради сериозни медицински причини. (3) Изменението на служебното правоотношение се извършва със заповед на органа по назначаването, когато съществува възможност за удовлетворяване на предложението на служителя. Служителят може преди изтичане на определеното в заповедта по ал.3 време да поиска служебното му правоотношение да продължи съгласно условията, непосредствено преди изменението. (4) Когато не съществуват условия за удовлетворяване на предложението по ал.1, органът по назначаване отказва изменение на служебното правоотношение със своя мотивирана заповед издадена в 14-дневен срок от датата на получаване на предложението. (5) При постъпване за първи път на държавна служба, служителят може да ползва правата по ал. 1 и 2, когато придобие най-малко 4 месеца служебен стаж.“		
				В заключение, с цел пълнота на предложените от нас изменения, насочени към преодоляване на несъответствия и законодателни пропуски, предлагаме в Преходните и заключителни разпоредби на предложения Закон за изменение и допълнение на Закона за държавния служител, да се предвиди изменение на разпоредбата на чл. 107а, ал. 12, т. 2 от Кодекса на труда. Действащият към момента текст гласи: „(12) (Нова - ДВ, бр. 38 от 2012 г., в сила от 01.07.2012 г., предишна ал. 11 - ДВ, бр. 57 от 2016 г.) Индивидуалната основна заплата на служителя може да се увеличава: …….	Не се приема.	Материята, свързана с отпуските в администрацията не е предмет на законопроекта.

				2. при завръщане от отпуск за бременност и раждане или за отглеждане на дете;“ Следователно, индивидуалната заплата на работещите по трудово правоотношение в държавната администрация може да се увеличава при завръщане от отпуск по чл. 163 и чл. 164 от КТ. След приемането на действащата редакция на текста през 2012 г. бяха направени редица изменения в регламентацията на платените отпуски свързани с бременност, раждане и отглеждане на дете, в т.ч. новата регламентация на платения отпуск за отглеждане на дете настанено при близки и роднини или в приемно семейство (чл.164а от КТ) и на платения отпуск при осиновяване на дете до 5 годишна възраст (чл.164б от КТ). Тези промени бяха отразени адекватно през 2018 г. с промени в чл.67, ал.5, т.2 от Закона за държавния служител, както и чрез промени от 2019 г. в Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация със съответното изменение в чл. 11, ал. 1, т. 2 от Наредбата, но поради законодателен пропуск не е променена уредбата в Кодекса на труда по отношение на работещите по трудово правоотношение в държавната администрация, за които НЗСДА е приложима принципно, но е нормативен акт от по-ниска степен в сравнение с Кодекса на труда. Поради тази причина, предлагаме отстраняване на пропуска и констатираното несъответствие чрез съответното изменение в чл.107а, ал. 12, т. 2 от Кодекса на труда, като предложението ни е т.2 на ал.12 от чл.107а в Кодекса на труда да се измени и да придобие редакция, идентична с тази в ЗДСл и НЗСДА: „2. при завръщане от отпуск за бременност, раждане и осиновяване или за отглеждане на дете по чл. 163, 164, 164а и 164б“.		
18.	**11.07.2026 г.** **Чрез Портала за обществени консултации**	**Илия Христозов**	☒Лицето действа от свое име ☐Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица:	**1. Предлагам** новата разпоредба на чл. 7а, ал. 1, т. 1, която се предлага с § 2 на законопроекта, да се измени във вида: “Чл. 7а. (1) Длъжности с висок корупционен риск по смисъла на закона са: 1. главните и административните секретари в органите на ~~изпълнителната власт~~ ***държавната администрация***,	Предложението не се приема.	Разпоредбата е съобразена с действащия чл. 5, ал. 1 от Закона за противодействие на корупцията сред лица, заемащи публични длъжности.

				постоянният секретар на Министерството на външните работи и постоянният секретар на отбраната;“		
				2. Предлагам § 16 от законопроекта да се измени по следния начин: „§ 16. В допълнителните разпоредби се създава нов § 1а със следното съдържание: „§ 1а. Разпоредбите на чл. 7а и чл. 7б се прилагат за държавни служители, заемащи длъжности в ~~централната и териториалната~~ ***държавната*** администрация, с изключение на общинската администрация.““ Мотиви: Използваният израз „органите на изпълнителната власт“ в новата разпоредба на чл. 7а, ал. 1, т. 1 създава реална предпоставка да се изключат от обхвата на законопроекта голяма част от независимите, контролни и надзорни органи/ведомства, като например БНБ, Конституционен съд, администрацията на Народното събрание, Администрацията на президента, Сметната палата, администрацията на омбудсмана, КФН, КЕВР, КЗК, КРС, СЕМ, КЗЛД и други. В голяма част от тези органи има назначени държавни служители, във всичките има назначени главни секретари, служители от звената, които организират и провеждат процедурите за възлагане на обществени поръчки, както и други длъжности, които са изброени в разпоредбата на чл. 7а на така представения законопроект. **Следователно и в тези органи има длъжности с висок корупционен риск по смисъла на проектозакона.** Някои от тези държавни органи като КРС и КФН имат дори и инспекторати, макар че според Закона за администрацията, инспекторати може да има само в органите на изпълнителната власт. Тук стигаме до основния въпрос – дали гореизброените ведомства са органи на изпълнителната власт или не? За една част от гореизброените органи като БНБ, КС, администрацията на Народното събрание, Администрацията на президента, Сметната палата, администрацията на омбудсмана е пределно ясно, че не са органи на изпълнителната власт. Но както посочих по-горе и в тях има длъжности с висок корупционен риск по смисъла на	Предложението се приема.	В § 14 и § 19 са отразени предложенията.

				проектозакона. Следователно би било целесъобразно и те са обхванати от този законопроект, като за тези от тях, в които няма държавни служители, предлагам да се предвидят (чрез ПЗР на този законопроект) специални допълнения в техните устройствени/специални закони и тези допълнения да са в духа на чл. 7а и 7б от този законопроект. За другата част от гореизброените ведомства, като КФН, КЕВР, КЗК, КРС, СЕМ и други, през годините е имало различни тълкувания, дали са органи на изпълнителната власт или не. Следователно трябва да се прецени дали независимите регулаторни и надзорни органи са органи от изпълнителната власт. В устройствените закони за повечето от тези регулаторни органи има изрични конкретни разпоредби, които осигуряват законови гаранции за независимостта на съответния регулаторен орган от изпълнителната власт и от други организации. Ще дам някои примери за това. Например за КЕВР такива разпоредби са чл. 10, ал. 2 и 3 от Закона за енергетиката: „Чл. 10 (2) Комисията е независим специализиран държавен орган - юридическо лице, със седалище София. (3) (Нова – ДВ, бр. 17 от 2015 г., в сила от 6.03.2015 г.) При осъществяване на своите правомощия комисията е независима от изпълнителната власт и дейността ѝ се осъществява въз основа на независимост, безпристрастност, професионализъм, почтеност, последователност, публичност и прозрачност. Комисията се отчита за дейността си пред Народното събрание.“ В този закон новата ал. 3 е добавена, въпреки, че в ал. 2 е изрично посочено, че КЕВР е независим орган. За КФН такава разпоредба е чл. 2, ал. 4 в ЗКФН: „Чл. 2 (4) Комисията, при осъществяване на своите правомощия, е независима от изпълнителната власт и се отчита за дейността си по този закон пред Народното събрание.“		

				За СЕМ такива разпоредби са чл. 20, ал. 1 и 3 от ЗРТ: „Чл. 20. (1) Съветът за електронни медии е независим специализиран орган, който регулира медийните услуги и услугите на платформите за споделяне на видеоклипове в случаите и по реда, предвидени в този закон. (3) Съветът за електронни медии не може да иска или да приема указания от друг орган във връзка с упражняването на правомощията, които са му възложени с този закон.“ За КЗК тези разпоредби са чл. 3, ал. 1 и 3 от ЗЗК и те са доста подробни и изчерпателни: „Чл. 3. (1) Комисията за защита на конкуренцията, наричана по-нататък "комисията", е независим специализиран държавен орган на бюджетна издръжка, първостепенен разпоредител с бюджет. Комисията е юридическо лице със седалище София. (3) (Нова – ДВ, бр. 17 от 2021 г., в сила от 26.02.2021 г.) Комисията упражнява правомощията си по този закон без право на намеса и даване на инструкции в работата ѝ от страна на всички органи на държавната власт, включително органи на изпълнителната власт, на местното самоуправление или частноправни субекти, като това не засяга спазването на приетите от Народното събрание на Република България и от Министерския съвет стратегии, програми и планове за развитие на съответните сектори на икономиката.“ В този закон също е видно, че новата конкретна ал. 3 е добавена въпреки, че в ал. 1 е изрично посочено, че КЗК е независим орган. За КРС изискванията за независимост са посочени в чл. 4, ал. 7 на нейния Устройствен правилник: „Чл. 4 (7) При осъществяване на своите правомощия комисията е независима от изпълнителната власт и не може да иска или да приема указания от друг орган във връзка с упражняването на правомощията, които са ѝ възложени със закон.“ Освен това, разпоредбите в европейските регламентиращи документи, като Европейския кодекс за електронни съобщения и Акта за цифровите услуги изрично изискват всяка държава членка да гарантира независимостта на		

				националния регулаторен орган, който за конкретния случай е КРС. Съображение 37 от Европейския кодекс за електронни съобщения, установен с Директива (ЕС) 2018/1972 е: „37) Независимостта на националните регулаторни органи беше засилена …, с цел гарантиране на по-ефективно прилагане на регулаторната рамка и увеличаване на техните правомощия и предсказуемостта на техните решения. За тази цел трябваше да се въведе изрична разпоредба в националното законодателство, която да гарантира, че при изпълнение на своите задачи, националният регулаторен орган е защитен срещу външна намеса или политически натиск, които могат да застрашат неговата независима оценка на въпросите, пред които е изправен. Такова външно влияние прави един национален законодателен орган неподходящ за ролята на национален регулаторен орган съгласно регулаторната рамка. Важно е националните регулаторни органи да разполагат със свой собствен бюджет, който да им дава възможност, в частност, да наемат достатъчен брой квалифицирани кадри. За да се гарантира прозрачност, този бюджет следва да се публикува ежегодно. В рамките на бюджета си органите следва да имат автономия за управление на ресурсите, както човешки, така и финансови.“ Член 8 от Директива (ЕС) 2018/1972 регламентира, че: „…националните регулаторни органи действат независимо и обективно, включително при разработването на вътрешните процедури и организацията на персонала, функционират в условия на прозрачност и отчетност в съответствие с правото на Съюза и не търсят, нито приемат указания от други органи във връзка с изпълнението на задачите, възложени им съгласно националното законодателство, което прилага правото на Съюза.“ Аналогични разпоредби има и в Регламент (ЕС) 2022/2065 (Акт за цифровите услуги).		

				Съображение 112 от Акта за цифровите услуги регламентира, че: „112) Определените съгласно настоящия регламент компетентни органи следва също така да действат при пълна независимост от частни организации и публични органи, без задължението или възможността да искат или получават указания, включително от правителството, и без да се засягат конкретните задължения за сътрудничество с други компетентни органи, координаторите за цифровите услуги, Европейския съвет за цифровите услуги и Комисията.“ Член 50 от Акта за цифровите услуги регламентира: „Изисквания към координаторите за цифровите услуги 1. Държавите членки гарантират, че техните координатори за цифровите услуги изпълняват задачите си съгласно настоящия регламент по безпристрастен, прозрачен и навременен начин. Държавите членки гарантират, че техните координатори за цифровите услуги разполагат с всички необходими средства за изпълнение на своите задачи, включително с достатъчно технически, финансови и човешки ресурси, за да упражняват адекватен надзор върху всички доставчици на посреднически услуги, които попадат в обхвата на тяхната компетентност. Всяка държава членка гарантира, че нейният координатор за цифровите услуги разполага с достатъчно автономност при управлението на бюджета си в рамките на общите бюджетни ограничения, за да не се оказва неблагоприятно въздействие върху независимостта на координатора за цифровите услуги. 2. При изпълнението на своите задачи и упражняването на правомощията си в съответствие с настоящия регламент координаторите за цифровите услуги действат напълно независимо. Те не са подложени на външно влияние, независимо дали пряко или непряко, и не търсят, нито приемат указания от друг публичен орган или частноправен субект.“ Ясно е видно, че горепосочените строги и ясни изисквания на европейските и националните нормативни документи могат да бъдат изпълнени само и единствено, ако регулаторните органи са извън изпълнителната власт и са независими от нея при изпълнение на правомощията си.		

				Но при положение, че тези органи са извън изпълнителната власт и са независими от нея, то следва, че техните администрации няма да са обхванати от проектозакона, защото в неговата разпоредба на чл. 7а, ал. 1 изрично се уточнява, че се отнася само за изпълнителната власт, а в § 16 се посочва, че се отнася за „централната и териториалната администрация“, което също означава, че е за изпълнителната власт. За да се разшири обхвата на проектозакона, е необходимо да се направят горепосочените изменения в § 2 и § 16 от законопроекта, като за ведомствата, в които няма назначени държавни служители (и следователно за тях не е приложим Закона за държавния служител), такива разпоредби, аналогични на § 2 и § 16, трябва да бъдат изрично добавени в техните устройствени/специални закони чрез ПЗР на този проектозакон. Предложеният по-горе термин „държавната администрация“ е подходящ, защото същият термин се използва и в чл. 2, ал. 1 от сега действащия Закон за държавния служител, в който е и легалната дефиницията за „държавен служител“.		
				За увеличаване на срока на валидност на теста за почтеност 3. В допълнение на горепосочените предложения, предлагам чл. 7б, ал. 5 да се измени и валидността на резултата от теста за почтеност да се увеличи на пет години или да се определя с наредбата по чл. 7б. ал. 6, като за различните категории ръководители/служители валидността на резултата от теста за почтеност може и да е различна. При евентуално увеличаване на срока на валидност на резултата от теста за почтеност, предлагам да се регламентира възможността за внезапни/извънредни проверки. Мотиви: Предвидената в чл.7б, ал. 5 едногодишна валидност на резултата от теста за почтеност е необосновано кратка и нейното прилагане ще е свързано с разходване на значителни финансови средства и административен капацитет.	Приема се частично.	В чл. 7б, ал. 4 е предвидено, в случаите когато лица от съответната администрация се оправомощават за първи път за изпълнение на длъжности с висок корупционен риск по чл. 7а в дадена административна структура, се удостоверява успешно издържан тест за почтеност по реда на наредбата по ал. 6 или ако такъв не е положен, се провежда в срок от един месец след оправомощаването. При неуспешно положен тест органът по назначаването може да прекрати оправомощаването.
				Законно ли е създаването на инспекторати в органи извън изпълнителната власт	Предложението не се приема.	Предложените разпоредби по отношение на тестовете за почтеност касаят единствено

				4. Отново ще се върна на темата, че в някои от тези регулаторни/надзорни органи има създадени инспекторати, макар че според Закона за администрацията, инспекторати може да има само в органите на изпълнителната власт. Един внимателен анализ на структурите на независимите регулаторни органи (които са първостепенни разпоредители с бюджет) разкрива, че инспекторати има само в структурите на КРС и КФН, като според закона в КФН дори няма държавни служители, а само назначени по трудово правоотношение съгласно КТ. Инспекторат има и в КОНПИ (предишната) и в някои други ведомства, но те не са регулаторни органи. Инспекторат има и към ВСС, но той си е предвиден в Конституцията. В КЕВР няма инспекторат, а има по щат един държавен инспектор, който изпълнява функциите на инспекторат. Инспекторати няма в структурите на СЕМ, КЗК, КЗД, КЗЛД, ЦИК, ДКСИ, Народното събрание, Администрацията на президента, Конституционния съд, Сметната палата и в администрацията към омбудсмана. Инспекторат няма и в Народното събрание и в Администрацията на президента. Следователно възникват резонните въпроси – има ли законово основание или задължение да има инспекторати във всички независими регулаторни и надзорни органи и съответно – кои от горепосочените ведомства са изпълнили стриктно закона и кои са евентуалните нарушители. Основната нормативна уредба за инспекторатите е в чл. 46, чл. 46а и чл. 46б от Закона за администрацията и в една наредба, чието основание е в чл. 46б, ал. 2 от същия закон. Приложното поле (за кои органи на държавната власт се отнася) на Закона за администрацията е определено в чл. 1, ал. 2 и 3 от закона: „Чл. 1. (2) Този закон урежда правомощията на органите на изпълнителната власт, структурата и организацията на дейността на тяхната администрация. (3) Този закон се прилага, доколкото не е установено друго в специални закони, и за администрацията на другите органи на		служителите, заемащи длъжности в централната изпълнителна власт.

				държавна власт, предвидени в Конституцията, и за органите на местното самоуправление.“ Видно е, че ал. 3 се отнася за Народното събрание, Администрацията на президента, ВСС, Конституционния съд, Сметната палата и администрацията към омбудсмана. В ал. 2 ясно е посочено, че се отнася за „органите на изпълнителната власт“ и тяхната структура. И тук възниква въпросът –независимите регулаторни органи, като КРС, КФН, КЕВР например, след като не са част от изпълнителната власт, защо са създадени инспекторати в тях. Този въпрос е напълно резонен, защото от разпоредбите в Закона за администрацията, които се отнасят за инспекторатите също е видно, че става въпрос само за органи на изпълнителната власт. Такива разпоредби са чл. 46, ал. 1, 3 и 5: “Чл. 46. (1) В министерството се създава инспекторат на пряко подчинение на министъра за осъществяване на административен контрол. (3) Инспекторатът осъществява дейността си съгласно вътрешни правила, утвърдени от съответния орган на изпълнителната власт въз основа на наредбата по чл. 46б, ал. 2. (5) Инспекторатът в министерството осъществява административен контрол върху дейността на второстепенните разпоредители с бюджет, освен в случаите, когато в закон е определено друго.” От тези разпоредби ясно е видно, че инспекторат може да се създава само в министерство или друг орган на изпълнителната власт. Специално внимание трябва да се обърне на смисъла на разпоредбата на чл. 46, ал. 6: „Чл. 46. (6) В администрациите, които не се обхващат от контрола по ал. 5, се създават инспекторати.“ Текстът на тази разпоредба се е променял през годините и сега е в този си вид, който е неясен и може да подлежи на различно тълкуване и прилагане. Но приложното поле на чл. 46, ал. 6 не може да излезе извън приложното поле на закона, което е посочено в чл. 1, ал. 2 и 3, т.е. може да се отнася само за органи		

				на изпълнителната власт. Освен това, самото място на тази алинея в разпоредбата на чл. 46 (който регламентира статута на инспекторатите в едно отделно министерство) показва, че нейното приложно поле е ограничено само до това министерство и се отнася до необхванатите случаи по чл. 46, ал. 5 в това министерство. Следователно може да се направи изводът, че законовото задължение в Закона за администрацията за създаването на инспекторати се отнася само за органите на изпълнителната власт. Ако се направи подробен анализ на задълженията на инспекторатите/инспекторите, така както са регламентирани в правилниците на регулаторните органи, в които има създадени такива структури (КРС, КОНПИ (предишната), КФН и КЕВР), ще се убедим в нещо много интересно. В никой от тези правилници не са записани в пълен обем задълженията на инспекторатите, така както са записани тези задължения в чл. 46 от Закона за администрацията. Някои от задълженията са променени, а други направо липсват. Особено показателно е, че в тези правилници липсва задължението по чл. 46, ал. 9 от закона: „(9) Инспекторатът изпраща на Главния инспекторат ежегодно до 1 март доклад за извършените проверки по ал. 4 през предходната година.“ Показателен е и случаят с КФН (където дори няма държавни служители), където при създаването на инспектората това задължение е било вписано в правилника като чл. 41, ал. 8, но по-късно е отменено. Тези факти красноречиво показват, че и самите регулаторни органи ясно съзнават своята независимост от изпълнителната власт, чийто общ ръководител е Министерския съвет. Горепосочените факти разкриват обаче и нещо друго. Щом като инспекторатите/инспекторите на КРС, КОНПИ, КФН и КЕВР не изпълняват в пълен обем изричните задължения, така както са записани в закона, следователно не може да се приеме, че те са създадени на основание на Закона за администрацията. Аз не можах да намеря обаче друго законово основание за създаването на		

				инспекторатите/инспекторите в независимите регулаторни органи. Намирането на валидно законово основание за създаването на инспекторатите е важно, защото от чл. 5, ал. 3 от „Наредба за структурата и минималната численост на инспекторатите, реда и начина за осъществяване на дейността им и взаимодействието със специализираните контролни органи“: „Чл. 5. (3) Органите на държавна власт, към които има създадени инспекторати по Закона за администрацията, спазват следните изисквания за минимална численост:…“ ясно е видно, че тази разпоредба се отнася само за „създадени инспекторати по Закона за администрацията“, т.е. броят назначените инспектори в инспекторатите в КРС, КОНПИ и КФН е също без правно основание. Например, в КРС има инспекторат с разкрити три длъжности за инспектори (при общо 250 длъжности по щат в администрацията на КРС), включително ръководителя, като и трите длъжности са заети. Като обобщение на гореизложените факти и обстоятелства, може да се направи изводът, че законово основание за създаване на инспекторатите има само в Закона за администрацията и те могат да се създават само в органи на изпълнителната власт. Независимите регулаторни органи като КРС и КФН не са органи на изпълнителната власт и следователно липсва законово основание в тях да има инспекторат. А щом липсва законово основание за създаването на някоя структура в държавен орган, то възникват резонните въпроси за причините за създаването на тази структура и дали няма нарушение на бюджетната дисциплина. В сегашната ситуация на бюджетни ограничения е недопустимо наличието в независимите регулаторни органи на подобни структурни звена като инспекторатите, които нямат пряко отношение към законовите правомощия на тези регулаторни органи, а и липсва законово основание за тяхното създаване. В подкрепа на извода, че липсва законово основание за създаване на инспекторати извън изпълнителната власт е и фактът, че в значително по-голямата част от независимите регулаторни и надзорни органи няма създадени инспекторати.		

				В резултат на гореизложеното предлагам, да се направи (чрез ПЗР на този законопроект) в Закона за администрацията по-ясна и конкретна законова регламентация по въпроса, в кои държавни администрации е задължително да има инспекторати и да се направи ясна законова уредба, че независимите регулаторни и надзорни органи, които са първостепенни разпоредители с бюджет, не са органи от изпълнителната власт, а са извън нея. За да няма неяснота и необходимост от тълкуване, в кои органи може да се създават инспекторати, предлагам разпоредбата на чл. 46, ал. 6 от Закона за администрацията „Чл. 46. (6) В администрациите, които не се обхващат от контрола по ал. 5, се създават инспекторати.“ да отпадне.		
19.	**12.07.2026 г.** **Чрез Портала за обществени консултации**	**Виктория Стефанова**	☒ Лицето действа от свое име ☐Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица:	По отношение на работата от разстояние: § 9. В чл. 51а: Създава се нова ал. 1: „(1) Органът по назначаването може да възлага на служителя извършването на работа от разстояние не повече от осем дни месечно, съгласно допълнителните условия по глава пета, раздел VIIIб от Кодекса на труда, като се съобразят характерът на работата и дейността на отделните звена и служители, съгласно функциите, определени в устройствените правилници и утвърдените длъжностни характеристики на служителите. Броят на дните и начинът на извършване на работа от разстояние се определят с устройствения правилник на съответната администрация.“. Предложение: 1. Да се заличат думите "не повече от осем дни месечно" 2. В края на последното изречение, точката да се заличи и да се добави следното „или от ръководителя на съответната администрация, в случаите, в които не е предвидена законова възможност за издаване на устройствен правилник.“ Мотиви: 1. В КТ липсва подобно ограничение. Редно е при уеднаквяване на режима на двата вида правоотношение, още повече чрез препращане, да не се ограничава времетраенето на работата от разстояние при ядния вид правоотношение. Предлагам да отпадне, за да имат органите по назначаване свобода да определят според естеството на дейността, колко	Не се приема.	1. Предложена е редакция, която уточнява, че органът по назначаването може да възлага на служителя извършването на работа от разстояние до 2 дни от работната седмица. Тази философия стои и зад предложението за осем дни в месеца – 4 седмици по два дни. При определянето на този режим са отчетени добрите европейски практики за хибридна работа в публичния сектор, включително прилаганият в Европейската комисия модел, при който е предвидена възможност за работа от разстояние до 3 дни седмично. Предложеният режим за до 2 дни седмично работа от разстояние осигурява оптимален баланс между професионалния и личния живот на служителите, ефективното изпълнение на

				дни служителите ще са в офиса и колко дни могат да работят дистанционно. Още повече, че е възможно при извънредни случаи на отделни служители да се наложи по-продължителен период да не могат да работят от офис, но да могат от вкъщи - например счупен крак, грижи за болен родител/дете. Това би допринесло за намаляване отсъствията от работа поради временна неработоспособност. 2. Съществуват държавни институции, създадени със закон или с постановление на Министерския съвет, които имат функции във връзка с осъществяването на изпълнителната власт, но нормативният акт, с който са създадени, не предвижда възможност за издаване на устройствен правилник. С оглед недопускане на възможност за дискриминационно тълкуване на разпоредбата, следва да се допълни възможността за регламентиране на работа от разстояние и по отношение на администрациите, за които не е предвидена законова възможност за издаване на устройствен правилник.		служебните задължения и необходимостта от достатъчно присъствено взаимодействие в работния процес.
					Приема се.	2. По отношение на бележката, че не всички административни структури функционират въз основа на устройствен правилник е направена корекция в нормата като е посочено „устройствен акт на съответната администрация“.
				В чл. 7а, ал. 1 - са посочени едновременно длъжности и функции. В законопроекта са включени санкции, които водят до прекратяване на правомощията при неиздържан тест за почтеност. Но това се отнася само за служители, на които са им вменени определени функции - обществени поръчки, концесии, управелние на средстава на ЕС, управление на имот държавна собственост, одит. При неиздържан тест за почтеност, санкцията е прекратяване на оправомощаването и то само при преценка на органа по назначаване. Т.е. дадена е възможност, не е вменено задължение. Това води до извод, че законопроектът може да не изпълни целта си, след като	Предложението се приема частично.	В чл. 7а законопроекта са отразени редакции. В законопроекта са изключени служителите от звената по управление на човешки ресурси. По отношение на заварените правоотношения е предвидена разпоредба в ПЗР на законопроекта.

				санкциите са оставени на субективна преценка. Но в т. 1 и т. 10 са посочени длъжности. Когато заемащите тези длъжности не издържат теста за почтеност, то каква е санкцията за тях? Те не биха могли да извършват основната си дейност. Би следвало да се предвиди какво ще е последицата от неиздържан тест. Има ли възможност за оспорване или повторно полагане на тест. В законопроекта липсва и разгледана хипотеза на отказ от полагане на тест или невъзможност за полагане на тест поради непреодолими обстоятелства. В предложената редакция на чл. 7а, ал. 1, т. 8 са посочени ръководителите и служителите в звената за управление на човешките ресурси, участващи като членове на конкурсни комисии, без да бъде отчетено, че Конкурсната комисия взема решението си колективно. Служителят по управление на човешките ресурси е само един от членовете. Тук трябда да се допълни точката, като се включат и ръководителите от администрацията, тъй като те участват в конкурсната комисията редом със служителите от човешки ресурси и оценяват кандидатите. Не се откроява ясно в законопроекта действа ли чл. 7а и 7б за заварени служители. §16,§1а, казва, че чл. 7а и чл. 7б се прилагат за всички държавни служители в централна и териториална администрация. 7а, ал. 1 казва длъжности "се заемат" след тест. Ако някой вече ги заема, ще държи ли тест, за да може да продължи да ги заема или за него не се прилага, тъй като е при заварено положение. Липсва в преходните разпоредби текст, който да казва измененията приложими ли са само занапред, за новоназначените служители на длъжности с висок корупционен риск или се прилага и за досегашните служители, които заемат такива длъжности. Ако се прилага за всички служители, заемащи длъжности с виско корупционен риск, и действащите такива трябва да положат тест в тримесечен срок (аргумент от чл. 7б, ал. 4). А след изтичане на валидността му какво се случва? Тества ли се ежегодно държавният служител, за да може да продължи да заема длъжността? Тъй като в противен случай, ще я заема с вече изтекъл по валидност тест. Не става ясно дали тестът предхожда конкурса, с цел да допусне до тест и интервю, само успешно издържалите тест за		В действащото законодателство уреждането на правоотношения с обратна сила е предвидено само в изключителни случаи, предвидени в КРБ. В този смисъл са и тълкувателни решения на ВКС.

				почтеност, или завършва конкурса. Редно е да има елиминаторен характер. Т.е. да е начален етап на конкурса и "непочтените" да не продължават напред. В противен случай, след края на конкурса, когато има титуляри за длъжността, те ще трябва да държат тест тепърва и да се забави процеса по назначаване. Ако не издържат, ще се обезсмисли цялата процедура до момента. Конкурса ще остане без назначен кандидат и ще трябва да се стартира отново. Предлагам, като по целесъобразно, да се провежда преди началото на конкурса и да отпадне §4. Независимо от длъжността, назначаването следва да е в един и същи срок и за обикновени длъжности и за тези с висок риск. В противен случай сроковете ще се диференцират и това ще е трудно за последяване. Следва да се обмисли задължителното участие на психолог за този вид длъжности - предлагам параграф 3 да се измените в тази посока. В момента има неяснота между чл. 7 б, ал. 5, ал.6, т. 7 и параграф 3, чл. 10б, ал. 5. В последния текст трябва да се включат и конкурентните подбори, тъй като в целия законопроект са посочени и чл. 82 и 82а от ЗДСл.		
				Стипендиантите не трябва да се допуска да бъдат назначавани без конкурс. Това отваря врата за влизане в държавната администрация като заместниците на майки по чл. 15.		
				Общинските администрации не следва да бъдат изваждане от полето на действие на закона, тъй като именно там има големи размери обществени поръчки и голям корупционен риск. Предлагам в §16 в ДР §1а, да се заличат думите "с изключение на общинската администрация".	Предложението се приема по принцип.	На този етап се въвежда по отношение на държавните служители, заемащи длъжности в централната изпълнителна власт.
				§17 трябва да се измени като думите "обнародването на този закон в ДВ" да се заменят с думите "влизането в сила на този закон". Няма как преди да е влязъл закона в сила, да бъдат публикувани заповедите в регистъра от ЗА.	Приема се.	В § 17 е предвидено отправеното предложение.
				§18 да се допълнят и конкурентните подбори по НУРОИСДА.	Не се приема.	Разпоредбата на чл. 7б, ал.2 обхваща чл. 82.
				§21 да се допълни с привеждане в съответствие със закона и на НУРОИСДА, наредбата по чл. 7б, ал. 11 от ЗДСл.	Не се приема.	В ЗДСл не се съдържа такава разпоредба.
				§ от 19 до 21 - думите "обнародването на този закон в ДВ" да се заменят с "влизане в сила на този закон."	Приема се.	В законопроекта е предвиден срок за влизане в сила.

20.	**12.07.2026 г.** **Официално чрез АИСМ**	**Силвина Бакърджиева**	☒Лицето действа от свое име ☐Лицето защитава позиция от името на друго лице/група лица:	Подкрепа на становището на Даниел Топалов: Твърдият лимит от 8 дни месечно (чл. 51а, ал. 1) е по-неблагоприятен от режима по Кодекса на труда без изложени мотиви за разликата. Директива (ЕС) 2019/1158 относно равновесието между професионалния и личния живот (чл. 9) изисква работниците с деца до 8-годишна възраст и полагащите грижи да могат да заявяват гъвкави режими на работа; аналогично право следва да се гарантира и на държавните служители. Предлагам да се предвиди възможност за надвишаване на лимита за родители на малки деца, лица, полагащи грижи, и служители с трайни увреждания, като изрично се възстанови отпадналият текст на действащия чл. 11, ал. 4 относно допълнителните условия за хора с трайни увреждания.	Не се приема.	Предложена е редакция, която уточнява, че органът по назначаването може да възлага на служителя извършването на работа от разстояние до 2 дни от работната седмица. Тази философия стои и зад предложението за осем дни в месеца – 4 седмици по два дни. При определянето на този режим са отчетени добрите европейски практики за хибридна работа в публичния сектор, включително прилаганият в Европейската комисия модел, при който е предвидена възможност за работа от разстояние до 3 дни седмично. Предложеният режим за до 2 дни седмично работа от разстояние осигурява оптимален баланс между професионалния и личния живот на служителите, ефективното изпълнение на служебните задължения и необходимостта от достатъчно присъствено взаимодействие в работния процес.
				Подкрепа на “общите бележки” и “Конкретни предложения по ЗИД на ЗДСл” на Професионалното сдружение на държавните служители	Не се приема.	Не се съдържа предложение или становище по законопроекта.
				Подкрепа на становището на Лиляна Лилова относно чл. 13а, ал. 6 от проекта на ЗДСл (назначаване на стипендиант на държавна служба със събеседване)	Не се приема.	Не се съдържа предложение или становище по законопроекта.
				Подкрепа на становището на Лиляна Лилова относно чл. 11, ал. 4 и чл. 51а, ал. 1 от проекта на ЗДСл, както и чл. 11, ал. 4 и чл. 87б от ЗДС - подкрепа за това предложение; Мисля, че	Не се приема.	1. По отношение на чл. 11, ал. 4 и чл. 87б:

				трябва да се помисли и за работещ механизъм свързан с контрол относно спазване на работното време на служителите, които ще се ползват от това право (тази възможност). Ако няма ефективен контрол това ще създаде неминуемо напрежение между служителите, които са на работното си място в администрацията в рамките на 8 дневния работен ден и тези, които работят от разстояние. Би могло да се стигне до ситуации, в които служителят, на който е разрешена работа от разстояние да злоупотребява и неговите задължения системно да се изпълняват от служителите, които са на работното си място в дадена администрация. Съответно и едните и другите служители ще получават заплати, а това няма да е справедливо защото натовареността ще е различна, както и изпълнените задачи т.е. ще липсва равнопоставеност.		Предложена е редакция на чл. 11, ал. 4, съгласно която е възстановен досегашният текст, към който е добавено, че режимът за работа от разстояние за хората с трайни увреждания се упражнява извън ограниченията на чл. 51а, ал. 1. 2. По отношение на чл. 51а: Възприет е подход за уреждане на работата от разстояние за държавни служители, при който е направена препратка към общото трудово законодателство, в което са уредени всички особености на този начин на полагане на труд.
				Подкрепа на становището на Боби Ницова, относно “Мотивите за приемане на разпоредбата, касаеща работа от разстояние”. Мисля, че трябва да се помисли и за работещ механизъм свързан с контрол относно спазване на работното време на служителите, които ще се ползват от това право (тази възможност). Ако няма ефективен контрол това ще създаде неминуемо напрежение между служителите, които са на работното си място в администрацията в рамките на 8 дневния работен ден и тези, които работят от разстояние. Би могло да се стигне до ситуации, в които служителят, на който е разрешена работа от разстояние да злоупотребява и неговите задължения системно да се изпълняват от служителите, които са на работното си място в дадена администрация. Съответно и едните и другите служители ще получават заплати, а това няма да е справедливо защото натовареността ще е различна, както и изпълнените задачи т.е. ще липсва равнопоставеност.	Не се приема.	Възприет е подход за уреждане на работата от разстояние за държавни служители, при който е направена препратка към общото трудово законодателство, в което са уредени всички особености на този начин на полагане на труд.
				Подкрепа на становището на Елена Тодорова относно коментарите касаещи “мярка за създаване на нормативна възможност за извършване на работа от разстояние от държавните служители”.	Не се приема.	Не се съдържа предложение или становище по законопроекта.

				Подкрепа на становището на Енчо Иванов относно работата от разстояние да се създаде нов текст, както и мотивите за това.	Не се приема.	Не се съдържа предложение или становище по законопроекта.
				Подкрепа на становището на Христо Иванов работата от разстояние.	Не се приема.	Не се съдържа предложение или становище по законопроекта.
				Подкрепа на становището на Силвестър Симеонов относно разпоредбите, уреждащи работата от разстояние и мотивите към тях.	Не се приема.	Не се съдържа предложение или становище по законопроекта.
				Подкрепа на становището на Димитър Барбуков относно поставените няколко въпроси относно предвидените изменения в чл. 13а от Закона за държавния служител, свързани със стипендиантските програми.	Не се приема.	Не се съдържа предложение или становище по законопроекта.
				1. Да бъде направен преглед на Анализа изготвен от дирекция „Модернизация на администрацията“ в администрацията на Министерския съвет на основание чл. 73, ал. 2 от Постановление № 13 от 29 януари 2024 г. за изпълнението на държавния бюджет на Република България за 2024 г. (достъпен на: https://www.gov.bg/files/common/Analiz.pdf). Съответно актуализиран и взет под внимание. Анализът съдържа много важни изводи и препоръки, които биха могли да допринесат за преодоляване на диспропорции във възнагражденията на служителите в държавната администрация (например посоченото на стр. 17-18 (т. 4.3.2); стр. 45 (последният абзац от т. 7.2.2); стр. 51 (първият абзац от т. 7.3), стр. 52 (вторият абзац); стр. 87 (цялата т. 9).	Не се приема.	Материята, свързана със заплащането на служителите в държавната администрация не е предмет на законопроекта.
				2. Преглед и съобразяване текстовете на Закона за държавния служител със Закона за електронното управление и Методическите указания на Министерството на електронното управление - Утвърдени със Заповед на министъра на електронното управление Рег. № МЕУ-7575 от 23 май 2025 г. (издадени на основание чл. 7в, ал. 2, т. 7, във връзка с чл. 42, ал. 2 от Закона за електронното управление и в изпълнение на Решение № 171 на Министерския съвет от 19 март 2025 г.). В последните няколко години в държавната администрация се въведе електронно управление на процесите (заявленията за отпуск, оформянето на командировка се подписват с КЕП). В тази връзка текстовете от Закона за държавния служител, в които е посочено единствено “писмено” трябва да бъдат	Не се приема.	Материята, свързана с цифровизацията на процесите в държавната администрация не е предмет на законопроекта.

				преведени в съответствие с горецитирания закон и посочените методически указания. Същото се отнася и за Закона за администрацията, както и за подзаконовите нормативни актове, които се издават на основание Закона за държавния служител и Закона за администрацията (https://iisda.government.bg/regulatories; https://iisda.government.bg/competitions/regulatories);		
				3.Предложение да бъде допълнен чл. 61, ал. 1 от Закона за администрацията, с нови точки посредством, които се разширява и обхватът на изискуемата информация, касаеща броя на служителите (по служебно и трудово правоотношение), които са: а) в неплатен отпуск извън случаите на чл. 64, ал. 3 от Закона за държавния служител; Мотив: Съгласно чл. 64, ал. 3 от Закона за държавния служител "Неплатеният отпуск до 30 работни дни в една календарна година се признава за служебен стаж, а над 30 дни - само ако е предвидено в закон или акт на Министерския съвет." Прави впечатление, че в последните повече от 12 години се злоупотребява с правото на органа по назначаването да разрешава ползването на неплатен отпуск за неограничен период. В някои случаи се стига до години (1-15) наред, през които определени служители са в неплатен отпуск, тъй като липсва императивна норма в Закона за държавния служител "Какъв да е максималният период на неплатен отпуск, който може да бъде разрешен на държавните служители." Съответно служителите в неплатен отпуск се водят на работа (пази им се мястото) и на тяхно място трудно би могло да бъде назначен заместник, тъй като назначеният служител е длъжен да освободи мястото при завръщането на титуляра. Това създава несигурност, напрежение и липса на стабилитет на държавната служба. б) в отпуск на основание чл. 81в и 86а от Закона за държавния служител; Мотив: Прави впечатление, че в последните повече от 12 години тълкуването на тези два текста е неоднозначно. Много често органът по назначаването разрешава ползването на този вид отпуск без да му (на органа по назначаването) бъде упражнен ефективен контрол. Обикновено става дума за	Не се приема.	Материята, свързана с данните от Административния регистър не е предмет на законопроекта.

				служители, към които има по-благоприятно отношение от страна на органа по назначаването. Понякога се стига до години (1-13) наред определени служители да бъдат в отпуск на основание чл. 81в и 86а, тъй като работата в европейска и международна институция е престижна и добре платена. Съответно служителите в отпуск на основание чл. 81в и 86а се водят на работа (пази им се мястото) и на тяхно място трудно би могло да бъде назначен заместник, тъй като заместващият служител е длъжен да освободи мястото при завръщането на титуляра. Това създава несигурност, напрежение и липса на стабилитет на държавната служба. Предложените по-горе две допълнения на чл. 61, ал. 1 от Закона за администрацията ще доведат до по-голяма прозрачност на длъжностите в административните структури, начинът по-който последните се ръководят ще бъде достъпен за обществеността и ще се постигне възможност за своеобразен контрол ако някои данни са фрапиращи.		
				3.Промяна на чл. 76 от Раздел VII “а”. Оценяване на изпълнението Общи бележки: Разпоредбата на чл. 76 от Закона за държавния служител не е променяна от 2012 г. до момента. За този период от почти 15 години е натрупан достатъчно опит във връзка с оценяване на изпълнението на държавните служители, който показва следното: а) съгласно чл. 67, ал. 5, т. 1 от Закона за държавния служител “Индивидуалната основна заплата на служителя може да се увеличава въз основа на годишната оценка на изпълнението на длъжността” т.е. определянето на индивидуалната оценка на служителя от прекия и контролиращия ръководител е обвързано с размера на нарастване на индивидуалната основна заплата; б) според определената индивидуалната оценка на служителя от прекия и контролиращия ръководител има диапазон в проценти на увеличение на индивидуалната основна заплата (чл. 12, ал. 1 и 2 от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация); в) служителите, които са в по-благоприятно положение спрямо ръководителите имат по-високи оценки, а останалите дори и да имат основания за по-висока оценка не могат да	Не се приема.	Материята, свързана с оценяването на изпълнението на длъжността от служителите в държавната администрация не е предмет на законопроекта.

				обжалват след определянето на окончателната оценка от контролиращия ръководител. Много често, както прекият така и контролиращият ръководител не оценяват обективно изпълнението на служителя защото знаят, че сега действащата нормативна уредба не позволя на оценявания да предприеме каквито и да било действия след окончателната оценка на контролиращия. Това води до напрежение в работната среда, субективизъм и реваншизъм спрямо оценявания т.е. последният дори и добросъвестно да е изпълнил служебните си задължения не би могъл да се защити пред независим орган; г) липсата на тайна на оценяването между служителите създава допълнително негативно отношение към служители, на които е понижена оценката особено ако това се случва повече от два пъти. Изкуствено се нагнетява обстановката в работния процес. В този смисъл служителите, на които им е понижена оценката се поставят в неравноправно положение спрямо другите защото не могат да се защитят пред независим орган и тези, които са получили по-висока оценка остават с впечатление, че те са в по-благоприятно положение и придобиват самочувствие, което в много случаи е необосновано; д) Съгласно чл. 36, ал. 2 от Закона за държавния служител "Повишаването в държавна служба се осъществява чрез последователно преминаване в по-висок ранг или длъжност." Аналогични са и разпоредбите на чл. 25, ал. 1 и 2 от Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация "Повишаването в държавна служба се осъществява чрез последователно преминаване в по-висок ранг или на по-висока длъжност. Повишаването е обвързано с оценката от изпълнението на длъжността, с обучението и развитието на държавните служители." т.е. при определянето на по-ниски оценки от прекия и контролиращия ръководител, което не е обективно обосновано с факти и доказателства се възпрепятства своевременното повишаване в държавна служба. Освен това съгласно Класификатора на длъжностите в администрацията за заемането на всяка длъжност е необходим определен професионален опит и присъден ранг. В този смисъл при необосновано определяне на по-ниски оценки на служителите		

				се възпрепятства и забавя тяхното професионално развитие (възможност за заемане на по-висока длъжност). е) В съответствие с чл. 107, ал. 2 от Закона за държавния служител "Органът по назначаването може да прекрати служебното правоотношение без предизвестие с държавен служител, получил възможно най-ниската годишна оценка на изпълнението на длъжността в едномесечен срок от получаване на окончателната оценка." т.е. дава се възможност на органа по назначаването, след определяне на най-ниската оценка на служител от прекия и контролиращия без да има обективно установими факти за оценката, да прекрати служебното правоотношение без предизвестие. И в този случай държавният служител не може да обжалва окончателната оценка, но тук резултатът е вече възможно най-неблагоприятния за служителя (освобождаване от заеманата длъжност). Нещо повече съдебната практика показва, че почти всички дела заведени на това основание са спечелени от освободения държавен служител т.е. това е поредното доказателство за несъвършенство на разпоредбата от закона свързана с невъзможност на служителя да обжалва окончателната си оценка (https://web7.ciela.net/102/searchcombined/searchresults/d5807927-12fe-44e3-aa7b-189b79921374/3?key=root&offset=0&order=score&desc=1). В тази връзка следва да се отчете и още един положителен фактор, а именно при промяна/отмяна на ал. 2 от чл. 107, ще бъде спестен ресурс човешки, времеви и финансов, тъй като служителите (юрисконсулти) няма да се явяват по дела във връзка с прилагането на чл. 107, ал. 2 от Закона за държавния служител, които дела от своя страна в почти всички случаи са спечелени от освободения служител. С оглед на гореизложеното предлагам държавният служител да има възможност за ефективна защита след определяне на окончателната оценка от контролиращия ръководител чрез обжалване/оспорване пред независим орган на изпълнителната власт или по съдебен ред. Това предложение е в унисон с предложенията посочени по-горе (16-те коментара по ЗИДЗДСл) касаещи тестовете за почтеност и възможността им за оспорване/обжалване.		

				Създаването на такава правна възможност ще е в съответствие и с чл. 18 и чл. 19 от Закона за държавния служител “Основни принципи при изпълнението на държавната служба Чл. 18. Изпълнението на държавната служба се основава на принципите на законност, лоялност, отговорност, стабилитет, политическа неутралност и йерархична подчиненост. Условия за изпълнение на държавната служба Чл. 19. Държавата създава необходимите условия за изпълнението на задълженията на държавния служител, като го защитава при законосъобразното изпълнение на служебните задължения и обезщетява него и семейството му за вреди, причинени при и по повод на изпълнение на държавната служба.” Конкретно предложение пред кой орган на изпълнителната власт да бъде обжалвана окончателната оценка на контролиращия ръководител: Вариант 1: Министерския съвет на Република България и/или Изпълнителна агенция “Главна инспекция по труда”; Мотив: Съгласно чл. 127, ал. 1 и 2 от Закона за държавния служител: Контролни органи Чл. 127. (Изм. - ДВ, бр. 95 от 2003 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 24 от 2006 г., изм. - ДВ, бр. 77 от 2010 г.) Цялостният контрол по изпълнение на този закон се осъществява от Министерския съвет. (2) (Изм. - ДВ, бр. 24 от 2006 г., изм. - ДВ, бр. 77 от 2010 г.) Специализираната контролна дейност по спазването на законодателството, свързано с изпълнението на държавната служба, и на правата и задълженията на страните по служебното правоотношение се извършва от Изпълнителна агенция “Главна инспекция по труда”. Вариант 2: Инспекторатите към първостепенните разпоредители на бюджетни средства за оценяване		

				изпълнението от контролиращия ръководител в първостепенните разпоредители на бюджетни средства. Инспекторатите към първостепенните разпоредители на бюджетни средства за оценяване изпълнението от контролиращия ръководител във второстепенните разпоредители с бюджетни средства, тъй като във второстепенните разпоредители с бюджетни средства няма инспекторат. Като цяло обжалването да бъде пред по-горестоящ орган, който е извън структурата, в която се извършва оценяването т.е. да е независим. Вариант 3: Обжалване и по съдебен ред или само по съдебен ред. Мотив: Правото на ефективни правни средства за защита и на справедлив съдебен процес е регламентирано в чл. 47 от Хартата на основните права на ЕС. По този начин ще се гарантират "Основните принципи при изпълнението на държавната служба чл. 18. Изпълнението на държавната служба се основава на принципите на законност, лоялност, отговорност, стабилитет, политическа неутралност и йерархична подчиненост."		
				4.Обмисляне на промяна на чл. 61, ал. 1 от Закона за държавния служител "Забрана за компенсиране Чл. 61. (1) (Предишен текст на чл. 61 - ДВ, бр. 95 от 2003 г.) Забранява се компенсирането на платения годишен отпуск с парично обезщетение, освен при прекратяване на служебното правоотношение." Нормата на чл. 61, ал. 1 е приета през 1999 г. и е императивна. След 27 години би следвало да се обмисли възможността за повече гъвкавост т.е. да се даде възможност на държавния служител да бъде парично компенсиран за платения годишен отпуск с парично обезщетение и по време на изпълнение на държавната служба при искане от негова страна. Заплатите на държавните служители се индексират с времето т.е. ако има възможност за парично компенсиране за платения годишен отпуск с парично обезщетение през конкретната година това би спестило финансов ресурс с разликите през идните години.	Не се приема.	Материята, свързана с компенсирането на платения годишен отпуск на служителите в държавната администрация не е предмет на законопроекта.

				5.Обмисляне на промяна на чл. 10в Допускане до конкурс и чл. 10д Провеждане на конкурс от Закона за държавния служител т.е да бъде възможен и регламентиран съдебен контрол. Мотив: Еднозначно елиминиране на субективния фактор, повече прозрачност, гарантиране правото на ефективни правни средства за защита и на справедлив съдебен процес съгласно чл. 47 от Хартата на основните права на ЕС.	Не се приема.	Материята, свързана с оспорването на резултатите от конкурсните процедури в държавната администрация не е предмет на законопроекта.