

И ИНИЦИАТИВИ

ия 1000

B i L I

НАРОДНО СЪБРАНИЕ	
Вх.№	310 - 00 - 4
Дата	29 / 05 2013 г.

14.08
JLJ

ДО

г-жа МАЯ МАНОЛОВА

Заместник-председател на Народно
събрание на Р България

Председател на Временна комисия за
изработване на ПОДНС

СТАНОВИЩЕ

Относно: предложения за изработване Правилник за организацията и
дейността на Народното събрание

Уважаема госпожо Манолова,

В отговор на Ваша покана за представяне на предложения за изработване на
проект за Правилник за организацията и дейността на Народното събрание (ПОДНС),
адресирана към Българския институт за правни инициативи на 23 май, Ви изпращам
нашето становище.

Бих искала да Ви благодаря за доверието към нашия институт и да изразя
своето удовлетворение от усилията на ръководството на Народното събрание да работи
в партньорство с гражданския сектор, чиято експертиза би била само от полза.

Предложенията на БИПИ са базирани върху дългогодишната ни работа в
областта на съдебната реформа, насочена към прозрачна, ефективна и обективна
съдебна власт, управлявана от лидери с безспорни качества. В частност реферираме
към нашата Инициатива за прозрачни съдебни назначения (www.judicialprofiles.bg), в

рамките на която Институтът изготвя профили на кандидатите за управленските постове в съдебната власт. Профилите се изработват от екипа на БИПИ по стандартизирана методология и съдържат информация за кариерното развитие на кандидатите, тяхното образование, стаж, имотно и материално състояние, основни медийни публикации и др. Публикуването на подобни профили прави процедурата по назначаване на административни ръководители в съдебната власт прозрачна, давайки изчерпателна информация на гилдията и обществото за лицата, които заемат лидерски позиции.

Народното събрание като национален представителен орган е натоварено да избира ръководителите и членовете на редица висши държавни институции. Сред тях са ръководителите на институции като Висш съдебен съвет, Конституционен съд, Българска народна банка, Сметна палата, Комисия за защита на конкуренцията, Национален осигурителен институт, Национална здравноосигурителна каса, Съвета за електронни медии, Комисия за защита на дискриминацията и др.

Чрез акта на избор на ръководители или ръководни органи на институции от най-различен порядък и сфера на дейност, Народното събрание оказва значително влияние върху формирането на конкретните секторни политики, задава политическия заряд за легитимиране на управлението на тези институции. Процедурата по назначаване на техните ръководители следва да бъде решаващ момент за потвърждаване на интегритета, мотивацията и експертизата на кандидатите за управленски позиции. Подобна процедура е от изключителна необходимост за повишаване прозрачността и следователно доверието в парламента, за възстановяване на диалога между обществото и институциите, за усъвършенстване на демократичния политически процес.

За съжаление, съществуващата към момента парламентарна процедура в нейните фази на номиниране, гласуване и избор, не създава в необходимата степен

сигурност за реципрочността между високите изисквания за заемане на определена длъжност и съответно на експертните, моралните и лидерски качества на конкретния кандидат. Нещо повече, на този етап не съществува механизъм на Народното събрание за задълбочена селекция и избор при назначенията на ръководителите на ключови институции.

С оглед преодоляването на потенциални отрицателни селекции, каквито са се срещали в миналото, а и с оглед отговор на изключително високите обществени очаквания към 42-рото Народно събрание, предлагаме в новия Правилник за организацията и дейността на НС да бъдат включени текстове, които да гарантират във висока степен избор, базиран на личностни и професионални качества, а не на непотизъм и задкулисни договорки.

Предложенията, които излагаме по-долу, бяха направени и миналата година във връзка с провеждането на избор на членове на ВСС от парламентарната квота. Част от тях бяха в някаква степен отразени в приетите от Народното събрание Процедурни правила за избор на членове на ВСС.

Изключително важно е процесът на номиниране, гласуване и назначаване на ръководителите на ключови институции да бъде подчинен на стандартизирана процедура, чиято законова рамка да залегне в Правилника за организацията и дейността на Народното събрание.

Преди провеждането на всеки избор за конкретна висша държавна позиция е необходимо да се създава временна комисия, която да разполага с достатъчен времеви, бюджетен и административен ресурс, за да може да подготви, организира и приключи избора за съответната висша държавна длъжност. Комисията освен това ще бъде натоварена с детайлно проучване качествата на кандидатите, позовавайки се на изчерпателно разписан документално-доказателствен комплект. Временната комисия

се създава на паритетен принцип. Важен фактор от процеса на номиниране, подготовка и проверка на кандидатите е участието на гражданското общество. Такава възможност може да се създаде и във временната комисия като представителите на гражданския сектор могат да участват като експерти, без това да изключва последващо тяхно участие в целия процес по организиране и провеждане на избора. Всеки член на временната комисия е длъжен да декларира по съответния законов ред наличието на конфликт на интереси и наличието на други свързаности с номинираните за съответната позиция.

Комисията трябва да приеме конкретни правила за своята работа, които да се обявяват на интернет страницата на Народното събрание.

Част от работата на комисията трябва да бъде насочена към изработването на подробни въпросници и формуляри за събирането на конкретна информация от кандидатите и номиниращите. Самата информация може да варира в зависимост от специфичните изисквания към съответната позиция, но в най-общи рамки тя би трябвало да съдържа:

1. Съответствие с минималните изисквания за заемане на длъжността, съгласно релевантни НА;
2. Съответствие между декларираното имуществено положение и данните в публични регистри и други установени в официални документи обстоятелства, както и такива, установени при изслушването;
3. Несъответствия в декларираните свързаности, установени след проверка в публични регистри и други установени в официални документи обстоятелства, както и такива установени при изслушването;
4. Подробно обобщено представяне на събраната информация за професионалния път, опит и компетентности на кандидата, включително отбелязаните позитиви и установените дефицити по документи и при изслушванията с оглед конкретно заеманата длъжност;

5. Други фактори, предизвикващи съмнения в нравствените качества на кандидата, включително повдигащи съмнения за способността да устоява на корупционен натиск.

Комисията работи проактивно – изисква допълнителна информация, проверява, събира информация, създава режим на активен диалог с номинирани, номиниращи и други заинтересовани физически и юридически лица. В тази връзка още веднъж искам да подчертая необходимостта от предоставянето на адекватен времеви ресурс, който да позволи на комисията спокойно да събере и обработи цялата информация, която да позволи на НС да направи информиран избор, а не избор в последния момент, продиктуван от конкретни интереси.

Комисията следва да определя докладчик за всеки номиниран кандидат, който също трябва да декларира наличието на конфликт на интереси и свързаности с номинирания кандидат. В тази връзка докладчикът трябва да бъде от парламентарно представена партия, която е различна от тази номинирала съответния кандидат.

Комисията насрочва изслушване за всеки кандидат. Изслушванията са публични и се предават директно на интернет страницата на Народното събрание.

Комисията може да вземе решение за провеждането на закрит част от изслушването, в случай че тя е свързана с класифицирана информация или обсъждането на въпроси от строго личен характер. Решението на Комисията се взема след гласуване и трябва да съдържа конкретни мотиви.

След приключване на изслушването докладчикът изготвя доклад за всеки един от номинираните кандидати за съответната позиция. Съдържанието на доклада може да съответства на изброената по-горе информация, която ще бъде събирана от кандидатите, като бъде разширено и с информация за подкрепата, която съответния кандидат е получил от външни организации и други физически и юридически лица и всякаква друга допълнителна информация относно моралните и етични качества на

