



УНИВЕРСИТЕТ ЗА НАЦИОНАЛНО
И СВЕТОВНО СТОПАНСТВО -
СОФИЯ



ИНСТИТУТ
ПО ПУБЛИЧНА
АДМИНИСТРАЦИЯ



СТОПАНСКА АКАДЕМИЯ
„Д. А. ЦЕНОВ“ -
СВИЩОВ



ISSN 2738-8565

Академично издателство „Ценов“
2024

**БОРИСЛАВ БОРИСОВ
ЮЛИЯН ГОСПОДИНОВ**

**ИНДЕКС НА АДМИНИСТРАТИВНИЯ
КАПАЦИТЕТ НА ДЪРЖАВНАТА
АДМИНИСТРАЦИЯ
В РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ ЗА 2023 ГОДИНА**

Аналитичен доклад

Проф. д.н. Борислав Борисов – автор, 2024
Гл. ас. д-р Юлиян Господинов – автор, 2024

Издательство и печат: Академично издателство „Ценов“ - град Свищов,
ул. „Цанко Церковски“ 11а, 2024

ISSN 2738-8565

СЪДЪРЖАНИЕ

Въведение.....	5
1. С какво ще запомним отминалата 2023 година?	5
2. Изследвани области на административен капацитет	10
3. Резултати от емпиричното проучване, проведено сред представителите на държавната администрация	12
4. Динамика на оценките на административния капацитет на държавната администрация по години и изчисляване на Индекс на административния капацитет	26
5. Оценка на административния капацитет на държавната администрация, според нейните социално-икономически партньори	30
6. Новото предизвикателство пред администрациите – изкуственият интелект	36
Заклучение	40
Литература	42

Въведение

Настоящият доклад за резултатите от националното проучване на административния капацитет на държавната администрация за добро управление и нивата на интегралния показател Индекс на административния капацитет продължава една седемгодишна традиция. През всяка една от тези седем години изследванията бяха провеждани по единна методология за анализ и оценка на административния капацитет, позволяваща съпоставимост на данните, като същевременно във въпросниците бяха отразявани и новите изисквания към администрациите, произтичащи от нормативните документи, наблюдаваните добри практики и очакваните предизвикателства.

Докладът тази година представя резултатите от анкетирането както на представителите на различните структури на държавната администрация, така и на техните социално-икономически партньори, така че да бъдат отчетени мненията и на двете страни. Това е причината докладът тази година да бъде изготвен в съавторство, като участието на двамата автори е следното:

- Проф. д.н. Борислав Борисов – Въведение, точки 1, 2, 3, 4, 6 и Заключение.
- Гл. ас. д-р Юлиян Господинов – точка 5.

За осъществяването на поредното проучване на административния капацитет на държавната администрация в България принос имат партньорите в изследването – УНСС, Стопанска академия „Д. А. Ценов“ и Института по публична администрация и по-специално на ректорите на двете висши училища – проф. д-р Димитър Димитров и доц. д-р Марин Маринов, както и изпълнителният директор на ИПА д-р Павел Иванов. Специални благодарности авторите изказват на Елена Димкина за неограничената помощ при разпращане на въпросника до структурите на държавната администрация.

1. С какво ще запомним отминалата 2023 година?

Периодът от 1 януари до 31 декември 2023 г., както всяка друга календарна година, беше изпъстрен със събития, които дадоха своето отражение на обществено-политическия живот и социално-икономическите отношения. Характерните напоследък чести политически промени продължиха и през изминалата година. След като 48-то Народно събрание не успя да излъчи редовно правителство и страната продължи да се управлява от служебно, на 2 април бяха проведени нови парламентарни избори. Трудно съставеното мнозинство в 49-тото Народно събрание избра правителство, в което министър-председателите трябваше да се сменят на ротационен принцип между двете основни коалиции.

На 23 и 29 октомври се проведеха и местни избори за общински съветници и кметове на общини. В столичната община и в четири от шестте най-големи общини в България бяха избрани нови кметове.

Здравната система продължи да се бори с предизвикателствата, свързани с недостига на персонал, ограничения достъп до здравеопазване и необходимостта от модернизирани инфраструктурата и оборудването.

Процесът на съдебна реформа продължи, включително усилията за борба с корупцията, подобряване на независимостта на съдебната власт и гарантиране на върховенството на закона, но с недостатъчно осезаем ефект.

Промени се направиха в Конституцията, касаещи основно възможностите за разследване на главния прокурор и ограничаване правомощията на Президента по отношение назначаването на служебни правителства. Те обаче не бяха съпътствани с необходимите промени в други законодателни актове, което наложи това да стане набързо, непосредствено преди извънредните избори през настоящата 2024 г.

Страната продължи да поддържа своите дипломатически връзки и сътрудничеството със съюзниците и партньорите си, като същевременно зачитава националния си интерес в различни глобални инициативи и организации.

Продължиха усилията за справяне с предизвикателствата, породени от високите цени на енергията и зависимостта от вносни ресурси и диверсификация на източниците.

Достъпът до качествени здравни услуги остава незадоволително за много българи, особено за живеещите в селските райони или маргинализирани общности, а подобряване на ефективността на системата на здравеопазването, осигуряване на справедлив достъп до грижи и справяне с недостига на медицински специалисти остава все още непостигната цел.

Разликите между регионите в България продължиха да се задълбочават и да компрометират идеята за икономическото и социалното сближаване, което налага прилагането на целенасочени политики за насърчаване на развитието и инвестициите в по-малко развитите региони.

Управлението на миграционните потоци и предоставянето на подкрепа за търсещите убежище продължи да съществува като основно предизвикателство за страната, изискващо координирани усилия за граничен контрол, интеграция и хуманно отношение към бежанците.

Въпреки съществуващите предизвикателствата, България успя да постигне положителен ръст на brutния вътрешен продукт (БВП), който през 2023 г. нарасна с 1,8%.

Годишната инфлация за декември 2023 г. спрямо същия месец на предходната 2022 г. беше 4,7%.

Нивото на безработица намаля допълнително през 2023 г., достигайки 4,8%, а икономиката продължи да се възстановява от пандемията от COVID-19.

Лихвените проценти по депозитите останаха относително стабилни през 2023 г., като средните лихви по депозитите бяха около 1,5%.

Приходите от туризъм в България нараснаха с 10% през 2023 г., достигайки приблизително 10,5 милиарда евро, тъй като страната стана още по-популярна дестинация за пътувания.

България продължи усилията си за диверсификация на енергийните източници през 2023 г., като се съсредоточи върху развитието на възобновяемите енергийни източници и подобряването на енергийната ефективност.

Увеличиха се инвестициите в образованието през 2023 г., като фокусът беше поставен върху подобряването на качеството на висшето образование, насърчаването на професионалното обучение и увеличаване заплащането на учителите и асистентите във висшите училища.

Годината беше характерна и с бурното развитие на изкуствения интелект (AI), като беше подготвена и появата в началото на новата 2024 г. на българската разработка VgGPT.

Не трябва да се пропуска и това, че 2023 г. беше посочена от ООН за най-горещата в историята на света, откакто се правят подобни температурни измервания, което потвърждава изводите за настъпващото глобално изменение на климата. За нашата страна само за последните 30 години средната температура се е повишила с около 1 градус.

Очертаната картина предполагаше органите на изпълнителната власт или т.нар. държавна администрация през 2023 г. да изпълнява както традиционните си функции, вменени от нормативната база и очакванията на населението, така и да решава нови задачи, възникнали от актуалната обстановка. Дали и как се е справила с това, зависи от нейния административен капацитет за добро управление, който е предмет на анализ и оценка в представяното изследване.

Изчисляваният Индекс на административния капацитет на държавната администрация в България (ИАКДА), се нарежда сред другите интегрални показатели, които отразяват състоянието на дадена държава или на отделни нейни структури и функции, като Индекс „Отворено правителство“, Глобален индекс на мира, Индекс на човешко развитие, Индекс на върховенството на закона, Индекс на икономическа свобода, Индекс за възприемане на корупцията и др. Неговото изчисляване не дава възможност за международни сравнения, тъй като се прави само за страната по собствена методика, апробирана от седемчленна комисия от учени в областта на управлението и администрацията. Но усилията за популяризирането му сред учени, университети и научни институти от други държави би могло да помогне за неговото „интернационализиране“, за реализирането на международни изследвания, позволяващи и класации на страните, в зависимост от нивата на ИАКДА.

Проучването на административния капацитет на държавната администрация в България за предоставяне на добро управление през 2023 година премина през следните етапи:

1. Уточняване обекта на изследване и неговите структурни елементи. Запознаване с нормативната база, уреждаща функционирането на държавната администрация и изискванията за административен капацитет, включително с нейните изменения и допълнения, осъществени през 2023 г.;
2. Структуриране на въпросник, който да обхваща всички основни елементи на административния капацитет на държавната администрация;
3. Актуализиране на списъка на респондентите и провеждане на анкетно проучване сред тях;
4. Анализ на данните от анкетите и изчисляване на Индекс на административния капацитет за 2023 г.;
5. Структуриране на въпросник за проучване мнението на социално-икономическите партньори на администрациите, относно техния административен капацитет за добро управление;
6. Анализ на данните от проучването сред социално-икономическите партньори на администрациите;
7. Изчисляване на коригиран Индекс на административния капацитет за 2023 г., с отчитане мнението на социално-икономическите партньори;
8. Изготвяне на Доклад за резултатите от проведените национални проучвания на административния капацитет на държавната администрация в Република България за 2023 г.

Независимо от внушенията, които понякога се правят от неспециалисти, дори и в медиите, броят на служителите в държавната администрация у нас, като процент от всички заети, е съпоставим с този в другите европейски страни. В администрацията на изпълнителната власт в България през 2023 г. средногодишно са работили 98 700 души или с 395 души повече, отколкото през изминалата 2022 г., без тези в Министерство на вътрешните работи и Министерство на отбраната. Те са били заети в 10 структури на централната и териториалната администрации. Всяка една от тях се отличава от останалите по отношение на областите на управленска отговорност, нормативна регламентация на дейността, вътрешна структура, организация на работа, функции и численост на персонала (Вж. Таблица 1).

Както всяка година, на първия етап от изследването подробно бе проучена нормативната база, регламентираща дейността на държавната администрация, в т.ч. закони и подзаконови нормативни актове, а също стратегии, програми и планове, определящи стратегическите цели на развитие в отделните области на политиката.

Таблица 1.

Брой наети лица в администрациите на изпълнителната власт
(средногодишно)

Група администрации	Брой наети
АДМИНИСТРАЦИЯ НА ИЗПЪЛНИТЕЛНАТА ВЛАСТ (ОБЩО)	98 700
I. ЦЕНТРАЛНА АДМИНИСТРАЦИЯ	56 404
от тях:	
I.1. Министерства и администрация на Министерски съвет	7 116
I.2. Държавни агенции	2 551
I.3. Държавни комисии	485
I.4. Изпълнителни агенции	13 384
I.5. Административни структури, създадени с нормативен акт, които имат функции във връзка с осъществяване на изпълнителната власт	25 416
I.6. Административни структури, създадени с нормативен акт, отчитащи се пред Народното събрание	7 023
I.7. Структури по чл. 60 от Закона за администрацията	430
II. ТЕРИТОРИАЛНА АДМИНИСТРАЦИЯ	42 297
от тях:	
II.1. Общински администрации	34 919
II.2. Областни администрации	1 004
II.3. Специализирани териториални администрации, създадени като юридически лица с нормативен акт	6 374

Източник: НСИ

Вторият етап от емпиричното изследване бе свързан с разработването на въпросник, чрез който по електронен път да бъдат анкетирани експерти от държавната администрация. Въпросникът за проучването на административния капацитет за 2023 г. бе актуализиран, като се включиха няколко актуални въпроса, свързани с дигитализацията и прилагането на изкуствения интелект (Вж. Приложение 1). Всеки възможен отговор описва едно от следните четири вида състояния на административния капацитет – незадоволително, задоволително, добро и много добро.

При формулирането на посочените въпроси във въпросника за анкетиране на експертите от държавната администрация са спазвани следните основни принципи:

1. Максимален обхват на въпросите, даващи възможност за разкриване на истинската ситуация по отношение на различните критерии за административен капацитет.
2. Универсалност на въпросите, даваща възможност за поставянето им пред различни структури на централната и териториалната администрации.

3. Нормативна обоснованост, изразяваща се в наличието на действащи нормативни текстове, поставящи изисквания за административен капацитет пред организациите на изпълнителната власт.
4. Концептуална съвместимост с основните теории, концепции и стандарти за административен капацитет за добро управление.
5. Отчитане мнението не само на представителите на администрациите, но и на техните социално-икономически партньори по въпроси, които са от компетенциите на двете страни.

2. Изследвани области на административен капацитет

Въпросите за нивото на административния капацитет на държавната администрация у нас бяха формулирани така, че отговорите да дадат възможност да се определят количествени оценки на състоянието на административния капацитет на всяка администрация, в следните области:

1. Планиране на дейността на администрацията – 4 въпроса;
2. Политическа среда – 4 въпроса;
3. Кадри и кадрова политика – 4 въпроса;
4. Финансово състояние и бюджетна политика – 3 въпроса;
5. Вътрешен контрол и одит – 4 въпроса;
6. Партньорство – 3 въпроса;
7. Откритост, прозрачност и достъпност – 4 въпроса;
8. Устойчиво развитие и оценка на въздействието – 3 въпроса;
9. Антикорупция – 2 въпроса;
10. Самооценка – 3 въпроса;
11. Управление на знанието – 2 въпроса;
12. Управление на работните процеси – 2 въпроса;
13. Електронно управление и изкуствен интелект – 5 въпроса;
14. Възможности и рискове пред използването на изкуствения интелект в администрациите – 2 въпроса;
15. Служебен въпрос – 1.

Общият брой на въпросите, включени във въпросника е 46.

Първата област – планиране, включва четири въпроса, свързани с това как администрацията планира своята дейност, дали прави достатъчно за запознаване на заинтересованите страни със стратегическите документи, определящи политиката ѝ в съответните функционални области, дали постига своите стратегически и оперативни цели и как въвлича социално-икономическите си партньори в плановия процес.

Втората изследвана област – състояние на политическата среда, също включва четири въпроса. Те се отнасят до това как са се отразили политическите промени през 2023 г. върху работата на администрацията, как върху

нейното финансово състояние са рефлектирали липсата на редовно правителство в началото на годината и смяната на ръководствата на администрациите след парламентарните и местните избори, реагирала ли е адекватно администрацията на външните предизвикателства и в каква степен административният орган е зависим от централната власт.

Областта кадри и кадрова политика изисква оценяване на професионалните умения на служителите, съответствието на броя им на изпълняваните функции, текучеството, планиране развитието на персонала и участието му в процеса на вземане на решения.

Четвъртата област – финансово състояние и бюджетна политика, предполага оценки на финансовото здраве, на системата за определяне на цените на публичните услуги и на бюджетния процес, като цяло.

Оценката на вътрешния контрол се прави на базата на това дали има констатирани несъответствия при поемане на финансови задължения и извършване на разходи през изминалата 2023 г. в резултат от действието на системите за финансово управление и контрол, доколко е ефективна системата за управление на риска, осъществява ли се последващ контрол на изпълнението и как е уредено спазването на лична почтеност и професионална етика.

Как администрацията на изпълнителната власт си партнира с други организации, в т.ч. други администрации, бизнес и неправителствени организации, граждански и политически формирания, работи ли с консултативни съвети и прилага ли ПЧП е друга област на оценяване.

На оценяване подлежи и откритостта, прозрачността и достъпността на администрацията, критериите за което са: улеснен достъп до обществена информация, работа с медиите и осигуряване на равни възможности за хората с увреждания.

Устойчивото развитие е основен принцип и цел на всички държавни институции и затова то се оценява в отделна област и изисква отговори на това как администрациите се справят с последиците от изменението на климата, как оценяват дългосрочния ефект от въвеждането на нови регулации и извършват ли непрекъснат мониторинг на показателите за устойчиво развитие.

Поради чувствителността на обществото към прояви на корупция в администрацията, в изследването е отделено специално място на това как тя прилага антикорупционни мерки и дали е осигурила възможности за подаване на сигнали за корупция

Освен външните одити и оценки, всяка администрация трябва да има система за собствена самооценка на дейността. Дали това е така се преценява с въпроси, проучващи как администрацията оценява резултатите от работата на административните звена и отделните служители, какви системи за самооценка прилага и има ли определена процедура, вътрешни правила

или методика за мониторинг и оценка на политиките на органа на изпълнителна власт.

Системата за управление на знанието в администрациите се оценява чрез това как се придобиват, съхраняват и разпространяват знания в организацията и как се работи със стажанти.

Ефективното управление на вътрешните работни процеси и тяхното постоянно усъвършенстване е важно условие за всяка администрация, затова с два въпроса се оценява това дали тези процеси са конкретизирани с разписани основни процедури, вътрешни правилници, наредби и др.п. и дали са определени длъжностни лица, които да отговарят за тяхното спазване.

Последната област, подлежаща на оценяване, е електронното управление и изкуственият интелект. Оценяват се познанията на служителите по отношение възможностите за използване на приложения с изкуствен интелект в работата на администрацията, адекватността на дигиталната инфраструктура за използване на такива приложения, инвестициите в средства за дигитализация и в обучението на персонала за ползване на съвременни софтуерни продукти, мнението на служителите за необходимостта от специални регулации при използването на приложения с изкуствен интелект в администрацията. С два допълнителни въпроса в тази област се изисква анкетираните служители да посочат в кои области от дейността на администрацията би могло да се използва изкуствен интелект и кои основни рискове произтичат от това.

3. Резултати от емпиричното проучване, проведено сред представителите на държавната администрация

В емпиричното изследване за оценка на административния капацитет на държавната администрация за 2023 година участваха 96 респонденти от различни администрации, което прави около 16% от всички административни структури на държавната администрация в България. От представителите на държавните комисии е получен отговор само от една администрация, което ни дава основание да изключим тази група от анализа, още повече, че и през изминалите години, с които е необходимо да имаме определена степен на съпоставимост, не са получавани отговори от този тип държавни структури. Трети аргумент за изключването на държавните комисии от анализа е фактът, че в тях работят сравнително малко на брой служители – 485 души, което представлява само 0,5% от всички заети в органите на изпълнителната власт. Така броят на анкетираните държавни администрации се редуцира на 95.

Според приетата методика, от списъка на органите на изпълнителна власт, чиито административен капацитет се проучва и анализира ежегодно,

отпадат и административните структури, създадени по чл. 60 от Закона за администрацията, в който се казва, че „Министерският съвет може да създава с постановление на свое подчинение или към министър експериментални лаборатории, изследователски институти, образователни центрове или центрове за обучение, медицински или рехабилитационни центрове и други“. Причините са, че това не са типични органи на изпълнителна власт, а също и че заетите в тях служители са само 0,4% от всички заети в държавната администрация лица.

Списъкът на анкетираните администрации и техният брой по типове е представен в следващата таблица:

Таблица 2.

Брой анкетирани администрации на изпълнителната власт

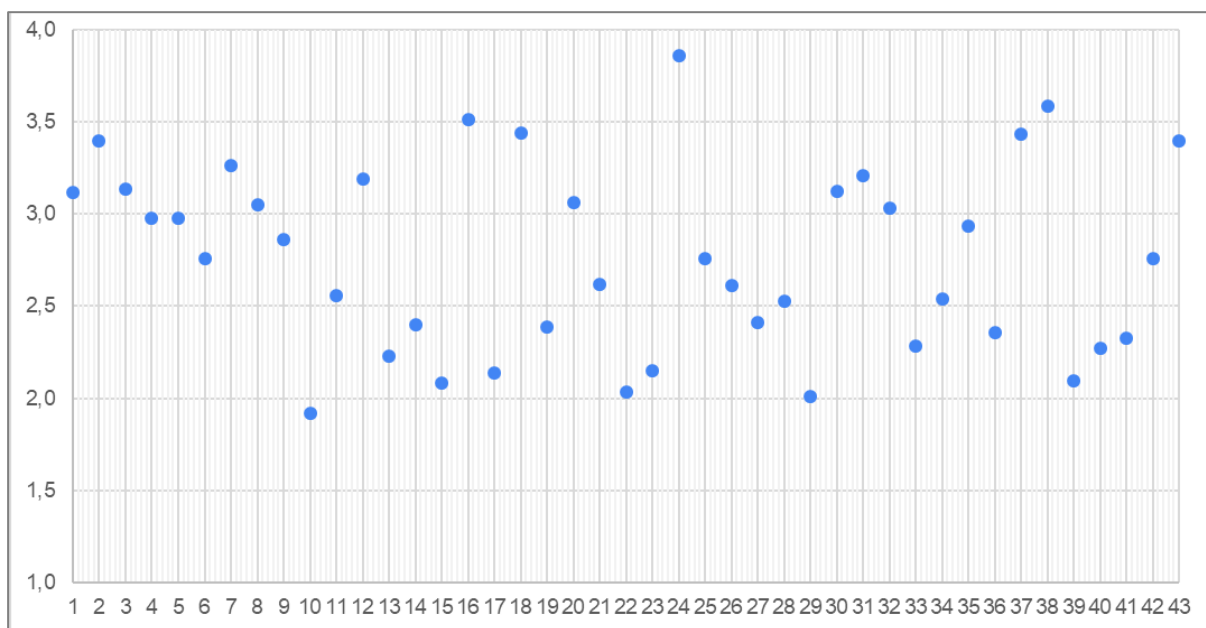
Администрации на изпълнителната власт	Брой
Министерства и администрация на Министерски съвет	11
Държавни агенции	6
Изпълнителни агенции	22
Административни структури, създадени с нормативен акт, които имат функции във връзка с осъществяване на изпълнителната власт към Министерския съвет	10
Административни структури, създадени с нормативен акт, отчитащи се пред Народното събрание	2
Специализирани териториални администрации, създадени като юридически лица с нормативен акт	12
Областни администрации	18
Общински администрации	14
Общо:	95

Съгласно утвърдената методика и с цел отговорите на въпросите от анкетното проучване да получат количествени стойности, позволяващи ранжиране и съпоставимост с изследванията от предходните години, те бяха формулирани така, че да отговарят на четири различни състояния на административния капацитет: **незадоволително** (с оценки от 1 до 1,75), **задоволително** (с оценки от 1,76 до 2,50), **добро** (с оценки от 2,51 до 3,25) и **много добро** или **отлично** (с оценки от 3,26 до 4,00). Поради голямото количество данни и необходимостта от по-голяма прецизност, осреднените оценки по групи и за цялата съвкупност са представени до четвъртия знак след десетичната запетая. В базата данни, обаче, те се съхраняват до четиринадесетия знак след запетаята.

Общата средната оценка на всички елементи на административния капацитет за всички 95 анкетирани администрации за 2023 г. е **2,8476**. Това представлява минимално увеличение спрямо 2022 г., когато беше 2,8342 и не може да не се определи като особен прогрес. По-важно е да се направи

анализ за кои администрации увеличението на оценката на техния административен капацитет е най-голямо и за кои има намаление, да се установи кои елементи на административния капацитет на администрациите се подобряват и кои – влошават.

Средните оценки, дадени от респондентите по всички 43 въпроси, характеризиращи отделните оценявани области на административния капацитет в дименсията от 1 до 4, са представени визуално на Фигура 1:



Фигура 1. Оценки по отделните въпроси за административния капацитет на държавната администрация

Областите на административния капацитет, които имат **най-високи оценки** в новото изследване, до голяма степен се прекриват с тези от предходните изследвания, което означава, че има последователност в мненията на респондентите по това кои са силните им страни. Те попадат в рамките от 3,26 до 4,00, което говори за много добър административен капацитет. Това са:

- Достъпът до обществена информация. В това отношение има приети регламенти, които се спазват, но както ще видим по-нататък, не толкова е мнението на социално-икономическите партньори на администрацията;
- Управлението на работните процеси в администрациите;
- Функционирането на системите за финансово управление и контрол. Тяхното прилагане в организациите от публичния сектор е законово изискване, което се спазва, но остава отворен въпросът за ефекта от тяхното прилагане, особено когато няма регистрация на констатираните несъответствия.

Във всички останали области на административен капацитет средните оценки по елементи варират в границите, определящи го като задоволителен или добър. Няма области, в които административния капацитет да е оценен като незадоволителен.

Най-ниски оценки (в рамките на дименсията от 1,76 до 2,25, определяща административния капацитет като задоволителен), се дават на:

- Прилагане формите на публично-частното партньорство. Този елемент на капацитета се оценява като нисък във всяко поредно изследване и това би трябвало да означава нещо за законодателите и управляващите, които трябва да създадат добри условия за използване капацитета на частни структури при предоставяне на публични услуги или осъществяване на публично-частни инвестиции с доказана обществена потребност;
- Адекватността на броя на служителите в администрациите на техните функции и отговорности;
- Бюджетния процес, който в държавната администрация като цяло е доста консервативен като процедури и не позволява реална финансова децентрализация. Администрациите, които не са задължени по закон за прилагат програмно бюджетиране, не го правят, въпреки очевидните ползи от него;
- Прилагането на системи за самооценка. За много администрации настоящото изследване е единствената възможност да получат някаква оценка за своето състояние, на базата на което да си направят изводи в кои области напредват и в кои – изостават;
- Изкуствения интелект. Не се познават добре възможностите на изкуствения интелект и как той може да бъде използван в дейността на администрациите;
- Оценки на въздействието. В много администрации липсва практика за извършване на оценки на въздействието като инструмент за измерване на дългосрочния ефект от въвеждането на нови регулации и осъществяването на политики, в т.ч. анализи на данъчната, административната и регулаторна тежест;
- Етичен кодекс. Спазването на лична почтеност и професионална етика от служителите и ръководствата на административните органи, което не е на необходимото ниво;
- Вътрешен финансов контрол. Констатирането на несъответствия при поемане на финансови задължения и извършване на разходи не се документират и не може да се посочи точният им брой и размер;
- Финансовото здраве;
- Осигуряването на равни възможности на хората с увреждания;
- Работата по стажантски програми и приемането на студенти на стаж в администрациите.

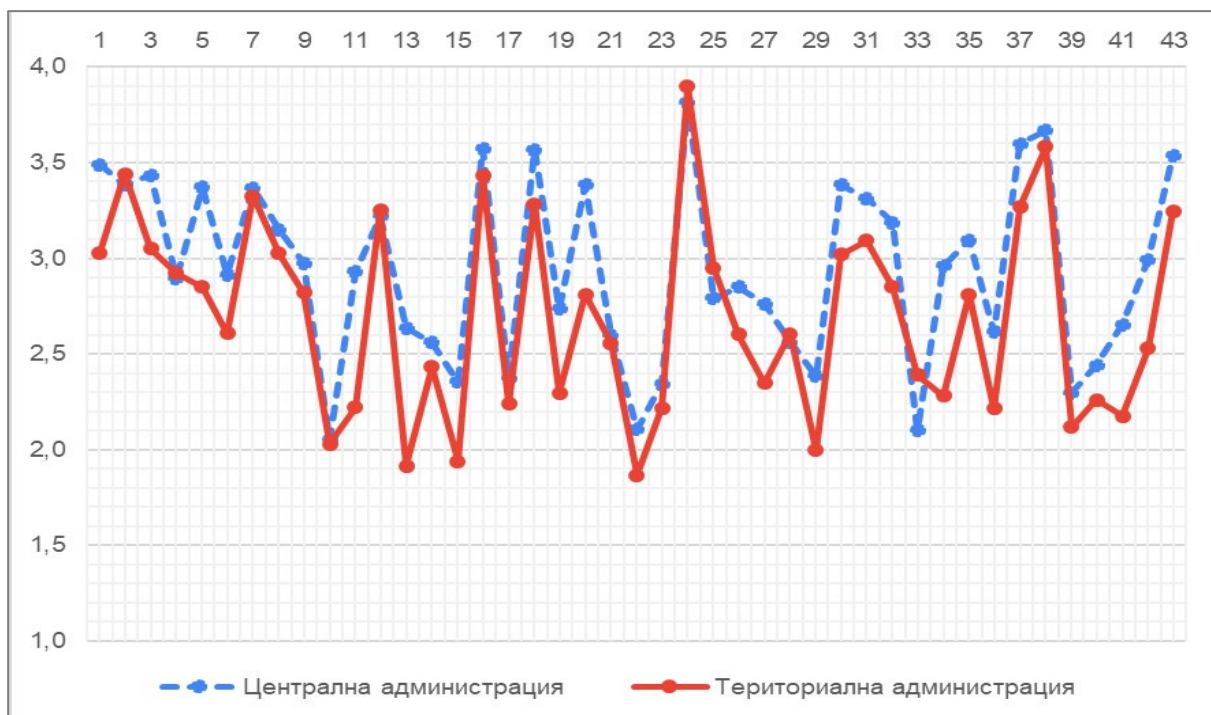
Голяма част от тези сравнително ниски оценки на съответните елементи на административния капацитет също се повтарят във всяко годишно изследване, което ясно говори за това, че не се полагат достатъчно усилия за преодоляване на най-съществените слабости на структурите на държавната администрация.

Рекапитулацията показва, че само 4 области на капацитет са с много добри оценки, при 8 за предходното изследване през 2022 г., в 27 области оценките са добри, а в останалите 12 области административният капацитет се оценява като задоволителен. Може да се направи извод, че ситуацията не се е променила съществено спрямо миналата 2022 г., но областите с много добър административен капацитет са намалели, т.е. администрациите трябва да полагат усилия в повече направления за достигане на най-високите стандарти.

Съществуват **различия в оценките на административния капацитет на централната администрация и на териториалната администрация**. На следващата Фигура 2 са представени средните оценки на административния капацитет на групата администрации, включващи се в централната администрация и на тези от териториалната администрация. Като цяло, административният капацитет на централната администрация се оценява на 2,9401 при 2,8944 за 2022 г., а този на териториалната – на 2,6933 при 2,7896 за 2022 г.. Както се вижда, оценката на административния капацитет на централната администрация се увеличава, докато тази на териториалната намалява. Трябва да се отбележи, че предходното изследване за 2022 г. регистрира по-голям спад на оценките на структурите на централната администрация, отколкото на териториалната, но явно тази тенденция се обръща.

По-високите оценки на централната администрация се дължат основно на анкетираните представители на административните структури, създадени с нормативен акт, отчитащи се пред Народното събрание, които са общо 15 на брой. От тях, данни са получени от Комисията за защита на личните данни и Комисията за регулиране на съобщенията. По-ниските оценки на териториалната администрация се дължат повече на областните администрации и специализираните териториални администрации, отколкото на общинските администрации, които като цяло имат по-високи оценки от средните за цялата държавна администрация.

Административните структури, принадлежащи към централната администрация, отчитат по-високи оценки на осигурения достъп до обществена информация, управлението на работните процеси и регламентиране отговорностите на длъжностните лица, прилагане на системите за финансово управление и контрол, както и извършването на последващ контрол на изпълнението, което е сравнително ново изискване на Закона за финансово управление и контрол в публичния сектор, но не всички администрации имат разписани правила и процедури за това.



Фигура 2. Остойнотени отговори на въпросите, дадени от представители на централната и на териториалната администрация

Обособената група на административните структури, спадащи към териториалната администрация имат по-високи оценки на привличането на социално-икономическите им партньори в процеса на планиране на местното икономическо развитие, управлението на работните процеси в административната структура, действието на системите за финансово управление и контрол, в т.ч. управлението на риска и способностите за адекватна реакция на външни предизвикателства.

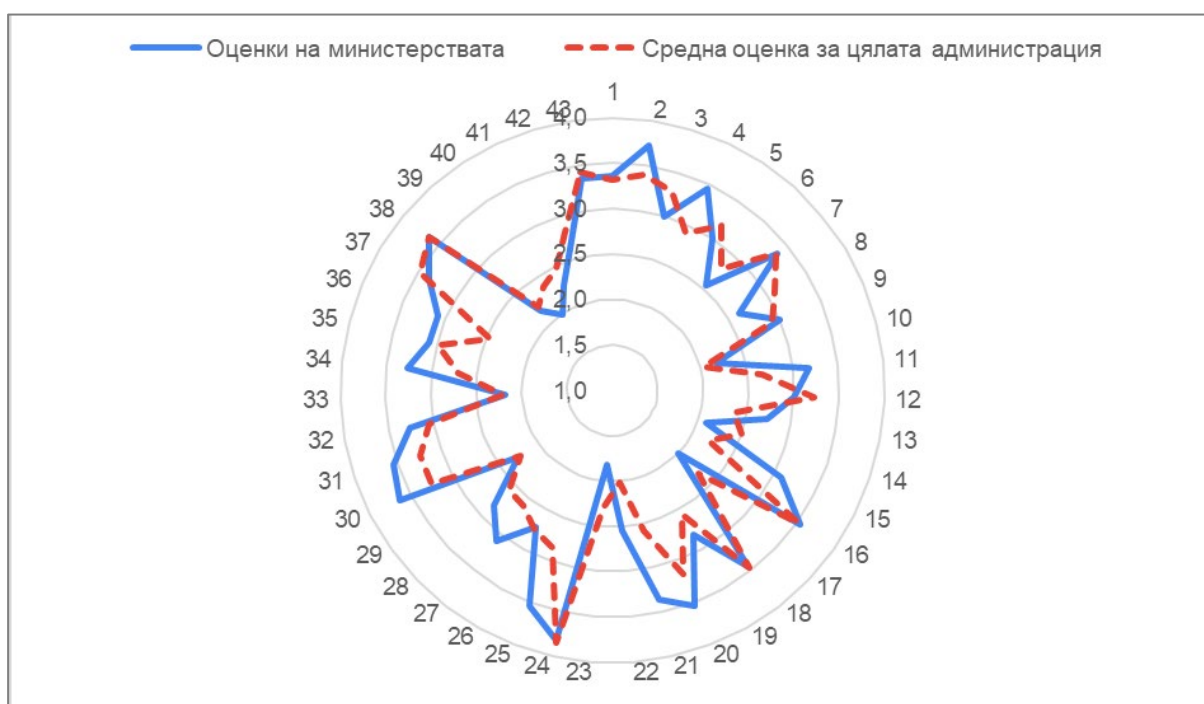
Анализът на отговорите по групи администрации дава по-детайлна представа за това коя администрация в кои области показва най-добър административен капацитет и в коя изостава.

Респондентите от **министерствата и Администрацията на Министерски съвет** оценяват своя капацитет със средна оценка 2,9589 при 2,7196 за предходната 2022 г., което е значителен напредък. Като много добър се оценява капацитетът им по отношение на осигурения достъп до обществена информация, управлението на вътрешните работни процеси, прилагането на антикорупционни мерки и осигурената възможност за подаване на сигнали за корупция, вътрешния контрол, партньорството с други организации. Представителите на тази група смятат, че са осигурили добра възможност за запознаване на обществото с основните стратегически цели на тяхната политика.

По-слаби оценки, говорещи за задоволителен капацитет, министерствата имат по отношение спазването на лична почтеност и професионална

етика, резултатите от прилагане на системите за финансов контрол, които не се регистрират и архивират, начина за определяне цените на публичните услуги, които да отговарят на счетоводните стандарти и изискването за съответствие на размера им с разходите по тяхното предоставяне, адекватността на броя на служителите на вменените им отговорности, въвеждането и прилагането на системи за самооценка и подготовката на служителите за използване на приложения с изкуствен интелект в работата.

Визуално оценките на административния капацитет на министерствата и администрацията на Министерски съвет и средните за цялата държавна администрация, са представени на Фигура 3.

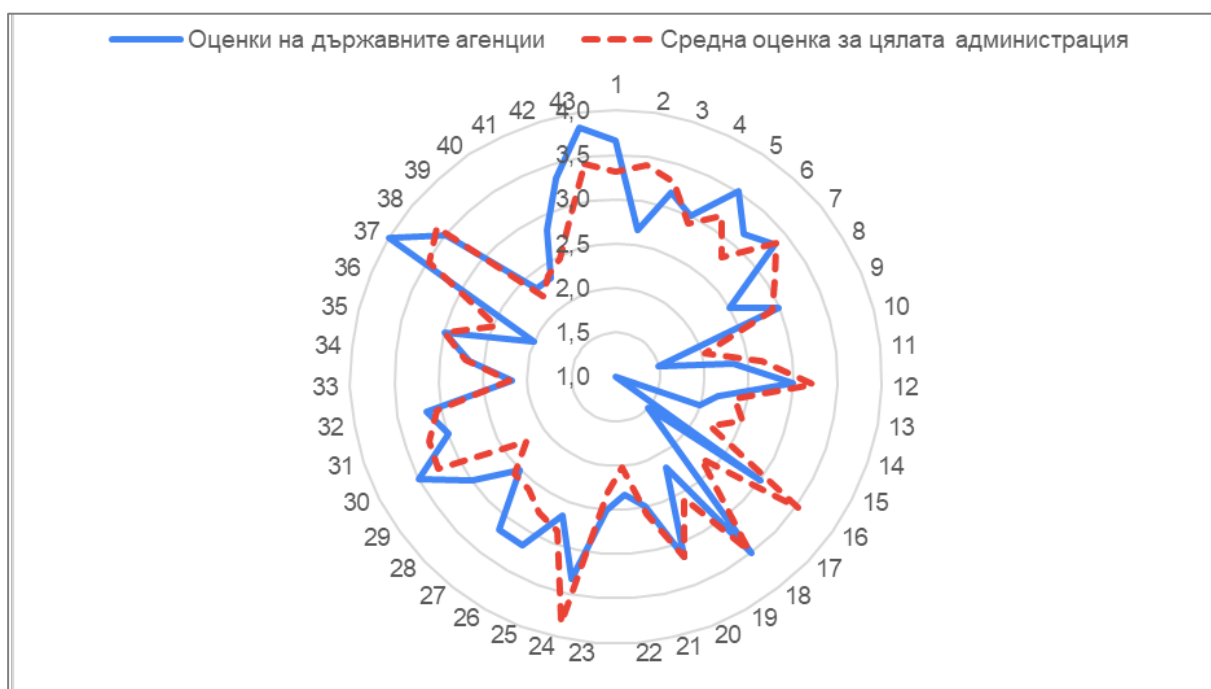


Фигура 3. Оценки на отговорите на министерствата и средни оценки за администрацията

Държавните агенции имат средна оценка на административния си капацитет 2,7946. Те имат силни позиции в областта на регламентираното управление на работните процеси и определянето на длъжностни лица, които са отговорни за тяхното протичане и спазване, в планирането на дейността, в прилагането на антикорупционни мерки. Смятат, че изкуствения интелект има място в работата на администрацията, но са необходими регулативни правила за неговото използване.

Незадоволителни са оценките им за финансовата самостоятелност и децентрализация, на резултатите от прилагането на системите за финансово управление и контрол, които трябва да отчитат сумите на непоетите финансови задължения и неизвършените разходи, на адекватността на броя на слу-

жителите на изпълняваните от тях функции. Също така ниски, макар и задоволителни, са оценките на начина за определяне цените на публичните услуги и таксите, които събират, работата им със стажантски програми, прилагането на системи за самооценка на дейността, финансовото им здраве и последващия контрол на изпълнението. Фигуративно техните оценки спрямо средните за цялата държавна администрация, са представени на следващата фигура 4:



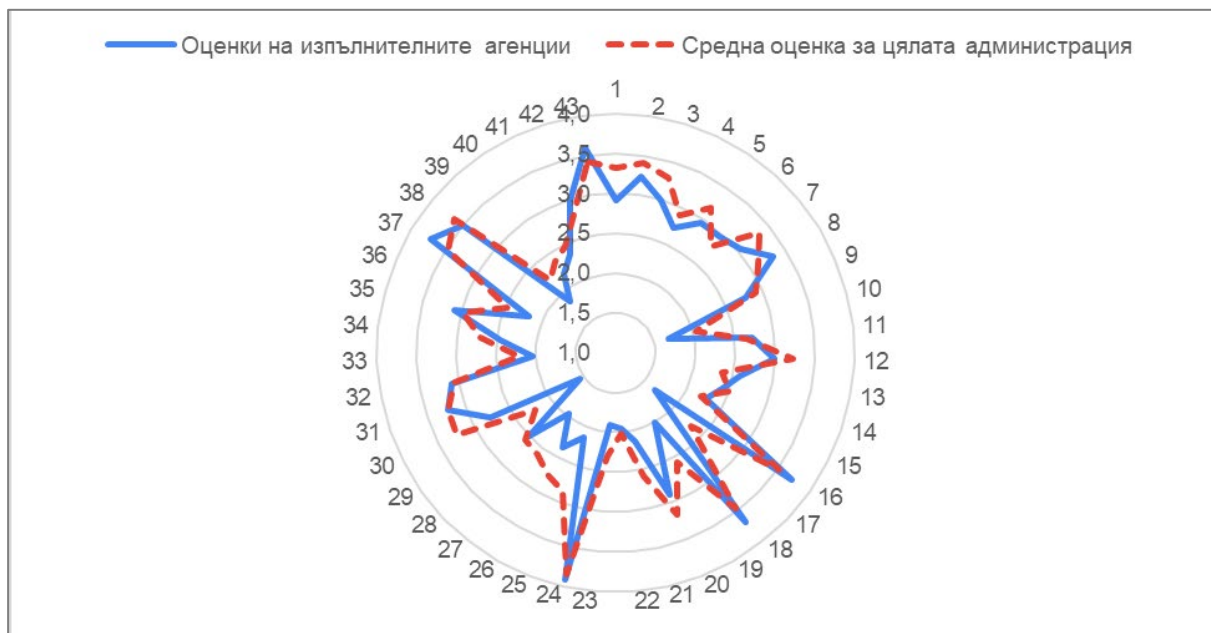
Фигура 4. Оценка на отговорите на държавни агенции и средни оценки на администрацията

Изпълнителните агенции бележат оценка на административния капацитет 2,6765, което е намаление спрямо за 2022 г., когато тя е била 2,7762. Високи оценки те регистрират в областта на достъпа до обществена информация, управлението на работните процеси, прилагането на системите за вътрешен контрол, разбирането за възможностите за използване на приложения с изкуствен интелект в работата на администрацията, но при ясни стандарти и регулации, гарантиращи спазването на обществения интерес.

Най-нисък (незадоволителен) е капацитетът им за извършване на оценки на въздействието при прилагане на нови регулации и при тях не се регистрират резултатите от вътрешния контрол, броят на служителите не е адекватен на обема изпълнявани функции, а задоволителни оценки регистрират в познаване възможностите на изкуствения интелект и прилагането му в работата на администрациите, спазването на личната почтеност и про-

фесионална етика от служителите, прилагане на публично-частни партньорства, спазване принципите на устойчивото развитие в работата, последващия контрол и др.

Оценките на капацитета на изпълнителните агенции са представени визуално на следващата фигура:

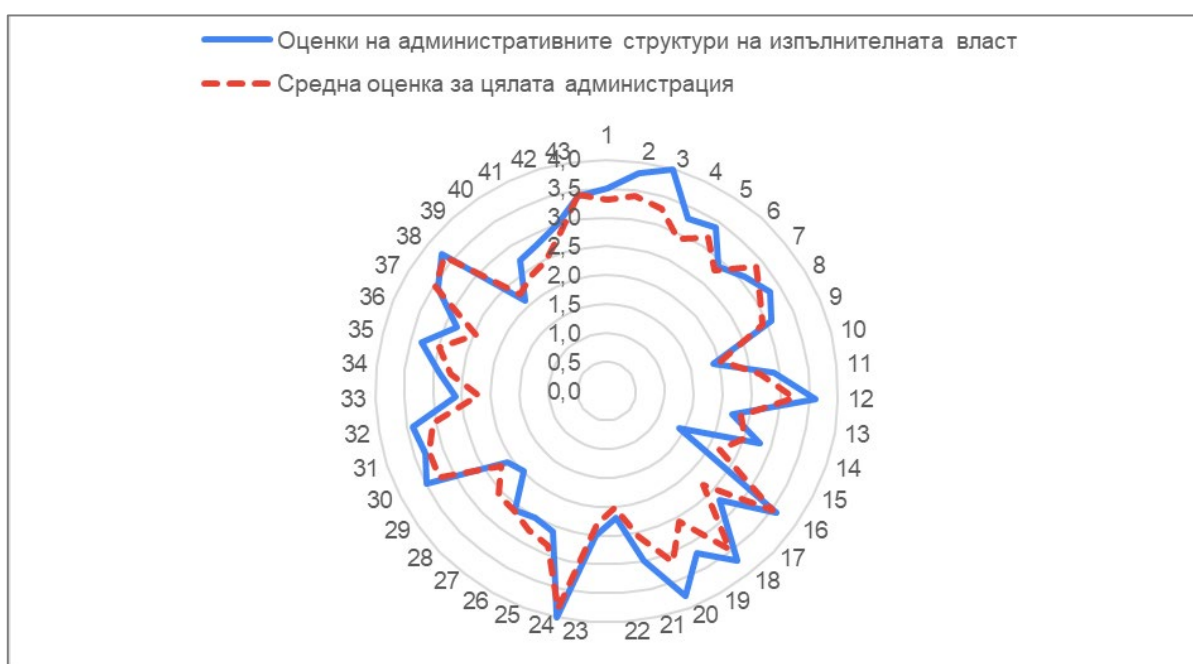


Фигура 5. Оценка на отговорите на изпълнителните агенции и средни оценки за администрацията

Друга група администрации на изпълнителната власт това са **административни структури, създадени с нормативен акт, които имат функции във връзка с осъществяване на изпълнителната власт**. Такива са анкетираните Национална агенция за професионално образование и обучение, Националната служба за съвети в земеделието, НАЦИД, Националната здравно-осигурителна каса, Български институт по метрология, Института по отбрана, Института по публична администрация. Като цяло оценката на техния административен капацитет е по-висока от средната и възлиза на 2,9907 и бележи ръст спрямо предходната 2022 г., когато е била 2,9444. Наред с традиционните области на административен капацитет, в които представителите на централната администрация имат високи оценки, като осигурения достъп до обществена информация, прилагането на антикорупционни мерки и осигуряване на публичност на набеязаните цели за развитие, те имат високи оценки също и по критериите за постигане на планираните цели, партньорството с НПО и други граждански формирания, привличане на служителите при вземане на решения, касаещи цялата администрация, прилагане принципите на устойчиво развитие.

Администрациите на тези органи на изпълнителна власт считат, че нямат достатъчна финансово-бюджетна самостоятелност, броят на служителите в администрацията не отговаря на обема от работа, не правят достатъчно за борба с климатичните промени, не прилагат оценки на въздействието, когато предлагат нови регулации, не познават достатъчно добре възможностите на изкуствения интелект и областите, в които той може да се използва от администрациите, не прилагат публично-частни партньорства и аутсорсинг на дейността, а финансовото им състояние не е достатъчно добро.

Графично оценките на административния капацитет на тази група администрации на изпълнителната власт са представени на следващата Фигура 6.

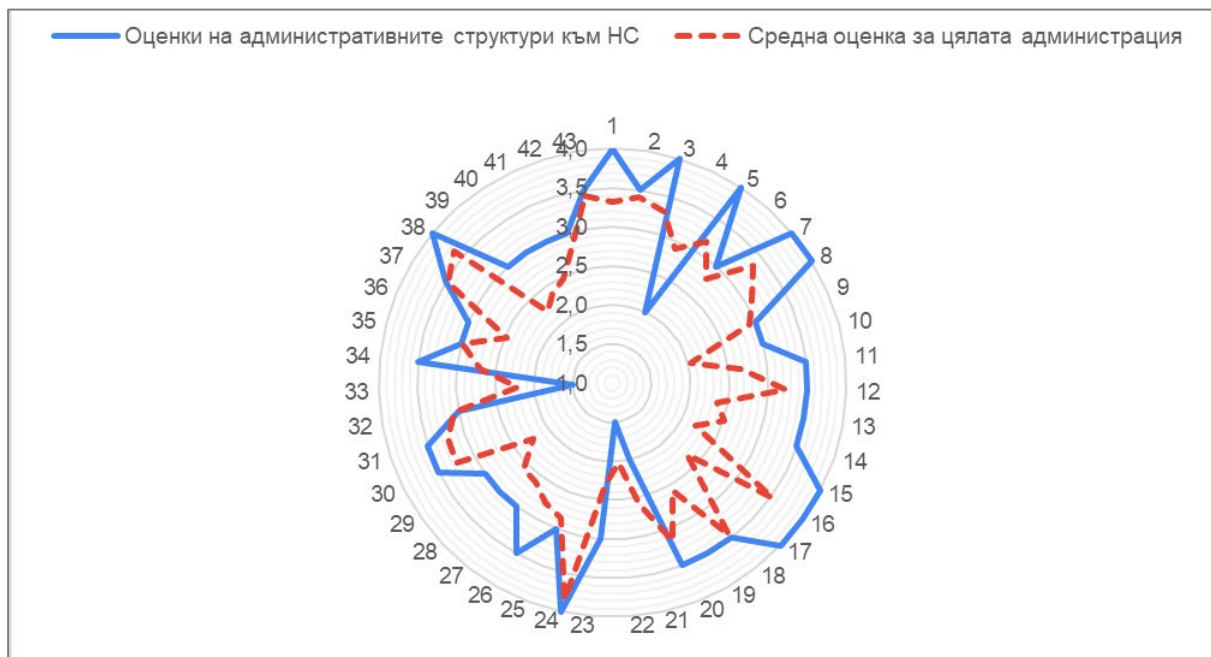


Фигура 6. Оценки на отговорите на административните структури на изпълнителната власт и средни оценки за администрацията

Групата на **административните структури, отчитащи се пред Народното събрание** наброява 13 организации и това са предимно комисии, създадени с акт на Парламента, като Комисия за енергийно и водно регулиране, Комисия за защита на конкуренцията, Комисия за защита на личните данни, Комисия за регулиране на съобщенията, Комисия за финансов надзор, а също Национален осигурителен институт, Национална здравноосигурителна каса и др. В тазгодишното изследване на капацитета на тези органи участваха две институции – Комисията за защита на личните данни и Комисията за регулиране на съобщенията. Те регистрират оценка на административен капацитет 3,2791, при 3,5159, за 2022 г., което е известен спад, но далеч над средната оценка за цялата държавна администрация.

Максимални (4) са оценките им по отношение на системата им за планиране и постигане на плановите цели, устойчивостта им на политическите промени, още повече, че през първите три месеца на годината нямаше действащо Народно събрание, адекватната им реакция на външните предизвикателства, настъпили през годината, осигурения достъп до обществена информация, управлението на работните процеси и вътрешния контрол.

Само две области на административен капацитет са оценени като „задоволителни“ и това са прилагането на форми на публично-частно партньорство и аутсорсинг на дейности. (Вж. Фигура 7).



Фигура 7. Оценки на отговорите на административните структури към Народното събрание и средни оценки за администрацията

Областните администрации традиционно регистрират по-нисък капацитет от средния – 2,5601 или почти толкова, колкото беше през изминалата 2022 г. (2,5714), т.е. регистрират спад с около една стотна. Техните най-силни страни са свързани с доброто регламентиране и управление на вътрешните работни процеси, осигурения достъп до обществена информация, ефективността на системите за финансово управление и контрол, адекватната реакция на външни предизвикателства, прозрачността на процеса на комуникация по вертикала и хоризонтала, като всеки от служителите може да участва при вземането на съответните решения, съобразно своите компетенции и правомощия, разбирането, че за внедряване на приложения с изкуствен интелект в работата на администрацията е необходимо, наред с националното законодателство, да се определят стандарти за работа, правила за спазването на етичните принципи, механизми за защита на вътрешната информация и за защита на обществения интерес.

Най-ниски оценки, т.е. незадоволителни, този група администрации регистрират в областта на финансовото здраве, голямата зависимост на бюджета от централната власт, който се спуска „отгоре“ без възможности за участие на самите администрации, прилагането на ПЧП и аутсорсинг на дейности, както и това, че броят на заетите в администрациите не отговаря на действителните потребности (Фигура 8).

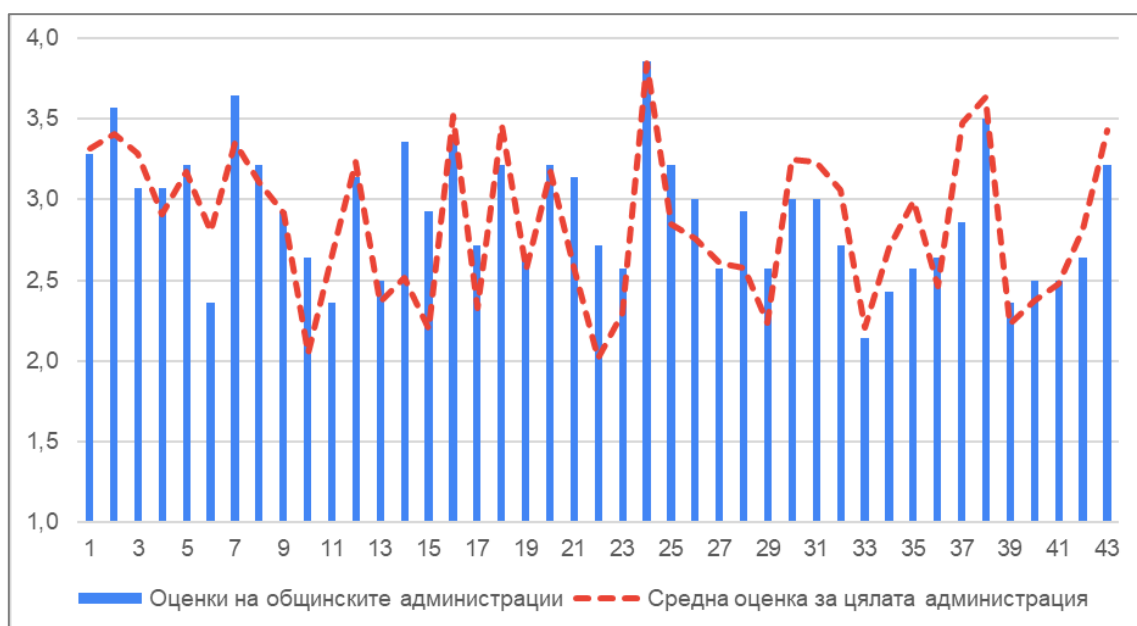


Фигура 8. *Оценки на отговорите на областните администрации и средни оценки за цялата държавна администрация*

Най-голям брой заети служители в рамките на цялата държавна администрация има в **общинските администрации**, които са 265 на брой. Те управляват процесите, протичащи на териториите на съответните общини, където се осъществява местното самоуправление и това ги отличава от останалите структури на изпълнителната власт. Оценката на административния капацитет на общинските администрации за 2023 г. е 2,9086 при 2,8441 за 2022 г., което означава, че постепенно тези административни структури възвръщат челните си позиции в класацията.

Общините имат най-високи оценки, които говорят за много добър административен капацитет, по отношение осигурената възможност за достъп до информация, адекватната и своєвременна реакция на външните предизвикателства, запознаването на социално-икономически си партньори и/или потребители на публичните услуги със стратегическите документи (стратегии, планове и програми), определящи политиката на общината, доброто регламентиране на вътрешните работни процеси и отговорностите на служителите във връзка с тяхното протичане.

Общините нямат регистрирани области на административен капацитет с оценки, които да бъдат определени като незадоволителни. Най-ниски оценки, говорещи за задоволителен капацитет, те показват в липсата на системи за самооценка, непознаване на възможностите на изкуствения интелект и ползите от него за администрацията, липсата на планиране развитието на персонала, неприлагането в повечето от тях на правила и методики за мониторинг и оценка на публичните политики, въпреки че такива има разработени, включително по европейски проекти. Общините отчитат затруднено финансово състояние през 2023 г. в резултат на късното приемане на Закона за държавния бюджет (едва през август 2023 г.). Въпреки че бюджетният процес в общините е добре регламентиран, както със закони, така и с подзаконови нормативни актове и вътрешни правилници, желанието на тези администрации да прилагат програмно бюджетирание, за да обвържат заложените цели в стратегиите, плановете и програмите, разработвани от тях, с планираните бюджетни средства, не е налице. Необходимо е да се подчертае, че такива методики за програмно ориентиране на общинските бюджети има, а ползите от тяхното прилагане не подлежат на съмнение.



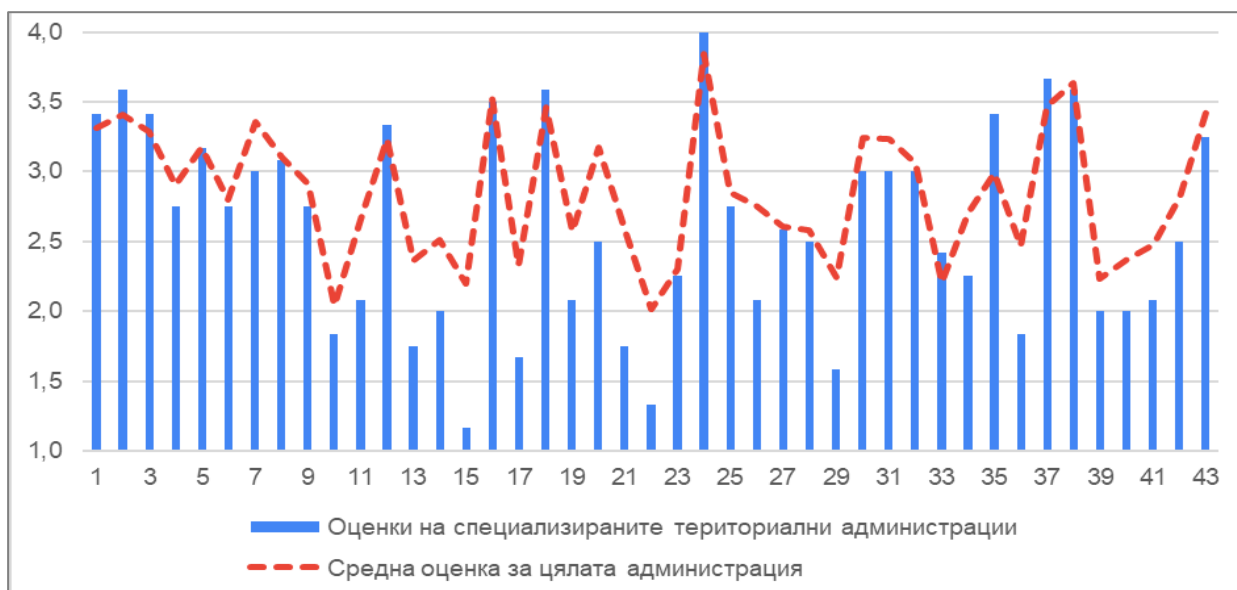
Фигура 9. *Оценки на отговорите на общинските администрации и средни оценки за цялата държавна администрация*

Специализираните деконцентрирани структури на централната администрация се създават в административните райони, области и общини с цел да провеждат политиката на централната администрация на съответните територии. Средната оценка на техния административен капацитет е 2,6105, която е с около една десета и пет стотни по-ниска от тази през 2022 г., когато е била 2,7717.

Освен традиционните високи оценки на осигурения достъп до информация, тези административни структури отчитат също така високи стойности на оценките на процесите на планиране, като заложените в плановете и програмите цели кореспондират с предвидените бюджетни средства, основните работни процеси са разписани и регламентирани с вътрешни правилници и наредби, на добро ниво е управлението на риска и вътрешния контрол, гарантиращ ефективното, ефикасното, целесъобразно и законосъобразно разходване на бюджетните средства. Специализираните териториални администрации се характеризират с добра организационна култура, насърчаваща споделянето на знания в организацията, гарантирано е участието на служителите при вземането на решения и обсъждането на служебни въпроси.

Тези деконцентрирани административни структури имат висока степен на централизация по отношение разработването на бюджетите, т.е. финансовата децентрализация не е стигнала до тях, не прилагат форми на ПЧП и аутсорсинг, не извършват оценки на въздействието от приетите от тях решения и заповеди. И те не могат да посочат какъв е крайният ефект от прилагането на системите за финансово управление и контрол, т.е. колко несъответствия на изискванията са констатирани при разходването на бюджетните средства, колко финансови задължения не са поели в резултат на констатации при осъществяване на предварителния контрол, което е особено важно за предприемането на адекватни мерки за подобряване на финансова дисциплина. Финансовото им състояние не е достатъчно добро и често изпитват финансови затруднения.

Оценките на административния капацитет на специализираните териториални администрации, определени на базата на отговорите на отделните въпроси и средните оценки за цялата държавна администрация, са показани на Фигура 10.



Фигура 10. Оценки на отговорите на специализираните териториални администрации и средни оценки за цялата държавна администрация

4. Динамика на оценките на административния капацитет на държавната администрация по години и изчисляване на Индекс на административния капацитет

Поставянето на оценки на административния капацитет на отделните административни структури и органи на изпълнителна власт, определени на базата на отговорите, които представителите на администрациите дават на отделните въпроси, позволява да се проследи динамиката им през годините, за да се види кои администрации подобряват своя капацитет и кои го влошават. Стойностите на тези оценки са представени в следващите Таблица 3 и Фигура 11.

Таблица 3.

Оценки на административния капацитет на административните структури и органи на изпълнителна власт за периода 2017-2023 г.

Администрация	Оценка 2017	Оценка 2018	Оценка 2019	Оценка 2020	Оценка 2021	Оценка 2022	Оценка 2023
Министерства и администрация на министерски съвет	2,8734	2,9192	3,1394	3,1892	3,1330	2,7196	2,9598
Държавни агенции	2,7704	2,7045	2,8888	3,1802	2,9778	н.д.	2,7946
Изпълнителни агенции	2,5334	2,7827	2,6339	2,6914	3,0386	2,7762	2,6765
Административни структури, които имат функции във връзка с осъществяване на изпълнителната власт	2,7847	2,8144	2,7914	2,8378	2,8878	2,9444	2,9907
Административни структури, отчитащи се пред Народното събрание	2,7522	3,1088	3,1798	3,1081	3,1463	3,5159	3,2791
Общински администрации	2,8814	2,9983	2,8665	3,0278	3,1330	2,8441	2,9086
Областни администрации	2,6250	2,9242	2,5088	2,5586	2,6237	2,5714	2,5607
Специализирани териториални администрации	2,5455	2,6383	2,7516	2,6785	2,7458	2,7717	2,6105

Както се вижда от таблицата и от фигурата, оценките на отделните групи администрации са относително постоянни и се позиционират в полето на добър капацитет. Министерствата, които отбелязват спад в оценките на административния си капацитет през 2022 г., отново го покачват, макар и да не достигат високите стойности от 2021 г.

Държавните агенции бележат спад и се връщат на стойности от 2017 и 2018 г.

Изпълнителните агенции също влошават своя административен капацитет, връщайки се на нива от 2019-2020 г.

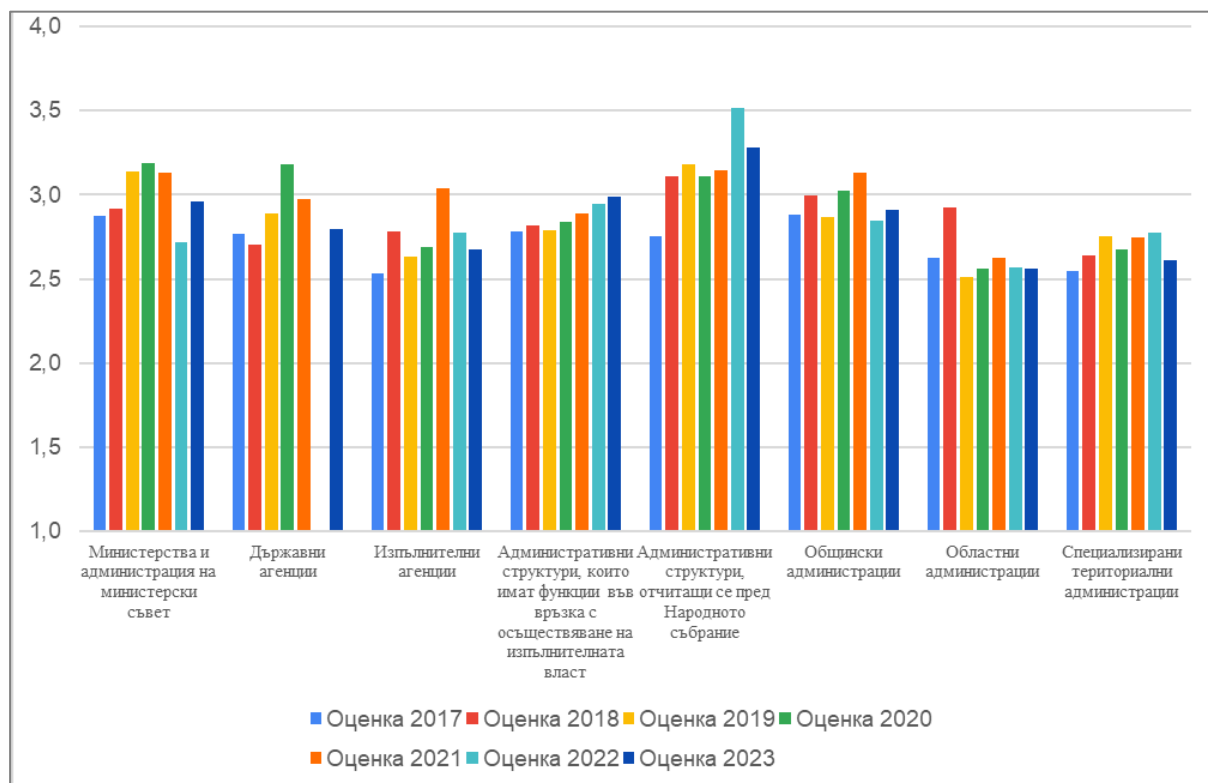
Ръст на своя капацитет за добро управление регистрират административните структури, които имат функции, определени от изпълнителната власт.

Висока оценка, но по-ниска от тази за 2022 г., имат административните структури, отчитащи се пред Народното събрание.

Общинските администрации традиционно бележат високи оценки на своя административен капацитет и бележат ръст през 2023 г., в сравнение с предходната 2022 г., но не достигат високите си стойности от 2021 г.

Областните администрации винаги са имали по-ниски оценки на капацитет за добро управление, които са относително постоянни.

Специализираните териториални администрации също имат относително постоянни оценки на административен капацитет по години, като за 2023 г. имат незначителен спад.



Фигура 11. Оценки на административния капацитет на органите на изпълнителна власт по групи администрации и по години

Както сме подчертавали в докладите от предходните изследвания на административния капацитет на държавната администрация, извършеният анализ на числовите стойности на отговорите на респондентите дава представа за неговото ниво, както за отделни групи администрации, така и за отделните елементи на административния им капацитет, но тези стойности не може да се приемат за представителни за цялата държавна администрация, поради факта, че някои административни структури са по-големи, функциите им се разпростират върху по-голяма територия или население и в тях работят по-голям брой служители, отколкото в по-малките. Поради тази причина е необходимо при изчисляването на общ показател за административен капацитет, достатъчно представителен за цялата държавна администрация, отделните групи да участват с различна тежест. Съгласно методиката

за изчисляване на Индекс на държавната администрация, за тегла на получените средни оценки за административен капацитет на различните групи административни структури приемаме броя на наетите лица в тях, определен по данни от НСИ за съответната година. Данните за средната оценка на всяка група администрации, техните тегла и претеглената оценка на групата, както и средната претеглена оценка на административния капацитет на цялата държавна администрация, са представени в Таблица 4:

Таблица 4.

Средна и средна претеглена оценка на административния капацитет на държавната администрация през 2023 година

Администрация	Брой наети (хил. души)	Тегла	Оценки	Претеглени оценки
Министерства и администрация на министерски съвет	7116	0,0728	2,9598	0,2154
Държавни агенции	2551	0,0261	2,7946	0,0729
Изпълнителни агенции	13384	0,1369	2,6765	0,3663
Административни структури, създадени с нормативен акт, които имат функции във връзка с осъществяване на изпълнителната власт	25416	0,2599	2,9907	0,7773
Административни структури, отчитащи се пред Народното събрание	7023	0,0718	3,2791	0,2355
Общински администрации	34919	0,3571	2,9086	1,0387
Областни администрации	1004	0,0103	2,5607	0,0263
Специализирани териториални администрации	6374	0,0652	2,6105	0,1701
	97785	1,00	2,8476	2,9025

Средната претеглена оценка за цялата държавна администрация 2,9025 позволява да се изчисли Индекс на административния капацитет на държавната администрация за 2023 година, по познатата формула:

$$ACI_{T_1} = N \times \frac{\overline{ACV}_{T_1}}{\overline{ACV}_{T_0}},$$

където:

ACI_{T_1} е Индексът на административен капацитет за година T_1 ;

N – число, прието за база;

\overline{ACV}_{T_1} – средната оценка на административния капацитет за година T_1 , изчислена като средна претеглена величина за всички групи администрации, по всички критерии за оценка на капацитета;

\overline{ACV}_{T_0} – средната оценка на административния капацитет за година T_0 , изчислена като средна претеглена величина за всички групи администрации, по всички критерии за оценка на капацитета.

Административният капацитет на държавната администрация за предходната 2022 г. беше изчислен на 104,65. Приемайки тази стойност за предходната година като база, Индексът на административния капацитет на държавната администрация за 2023 г. ще бъде:

$$ACI_{2023} = 104,65 \times \frac{2,9025}{2,8945} = 104,93$$

Това означава, че Индексът на административен капацитет на държавната администрация (ИАКДА) през 2023 г. се е увеличил с 0,28 пункта, спрямо 2022 г. Тези стойности са близки и до регистрираните през 2020 г., но доста по-ниски от стойностите на административния капацитет, отчетени през 2021 г.

Всички стойности на ИАКДА, откакто се правят национални проучвания на неговото ниво, са представени в следващата Таблица 5:

Таблица 5.

Стойности на ИАКДА за периода 2017-2023 година

ИАКДА за 2017 година	100,00
Средна претеглена оценка на ДА за 2018 година	2,8881
ИАКДА за 2018 година	104,42
Средна претеглена оценка на ДА за 2019 година	2,8453
ИАКДА за 2019 година	102,87
Средна претеглена оценка на ДА за 2020 година	2,9143
ИАКДА за 2020 година	105,36
Средна претеглена оценка на ДА за 2021 година	3,0208
ИАКДА за 2021 година	109,21
Средна претеглена оценка на ДА за 2022 година	2,8945
ИАКДА за 2022 година	104,65
Средна претеглена оценка на ДА за 2023 година	2,9025
ИАКДА за 2023 година	104,93

Динамиката на стойностите на административния капацитет на държавната администрация, определящи възможностите ѝ за предоставяне на добро управление на гражданите и гражданските формирания, бизнеса и неправителствения сектор, както и на други организации от публичния сектор, може да се определи като застой. Минималното увеличение на ИАКДА се дължи преди всичко на увеличаване на средногодишния брой на заетите лица в три групи администрации, които имат по-високи оценки от средните – министерствата, общините и административните структури, създадени с

нормативен акт, които имат функции във връзка с осъществяване на изпълнителната власт. Увеличението на служителите в тях с 943 души оказва влияние на теглата, с които те участват при изчисляване на средната претеглена оценка, а оттам - и на Индекса на административен капацитет. С 412 души се е увеличил персоналът и в изпълнителните агенции, които са с по-ниска оценка от средната за цялата държавна администрация, но това не може да компенсира по-голямото увеличение на заетите в структурите с по-високи оценки.

5. Оценка на административния капацитет на държавната администрация, според нейните социално-икономически партньори

От епистемологична гледна точка административният капацитет на една организация представлява такъв феномен, който не може да бъде наблюдаван директно. Информация за това може да бъде получена само като се изследват характеристиките или стойностите на явни (наблюдаеми) фактори, които показват неговото състояние.¹ Има две възможности за получаване на данни относно нивото на административен капацитет – едната е като се изследват фактори и параметри, които го формират, а другата – като се анализира информация за ефекта (резултатите) от проявата на административния капацитет. Двете възможности за наблюдение на капацитета на администрацията могат да бъдат изобразени по начина, показан на Фигура 12. Двата модела на административния капацитет във фигурата са обозначени със символите АКф и АКо.

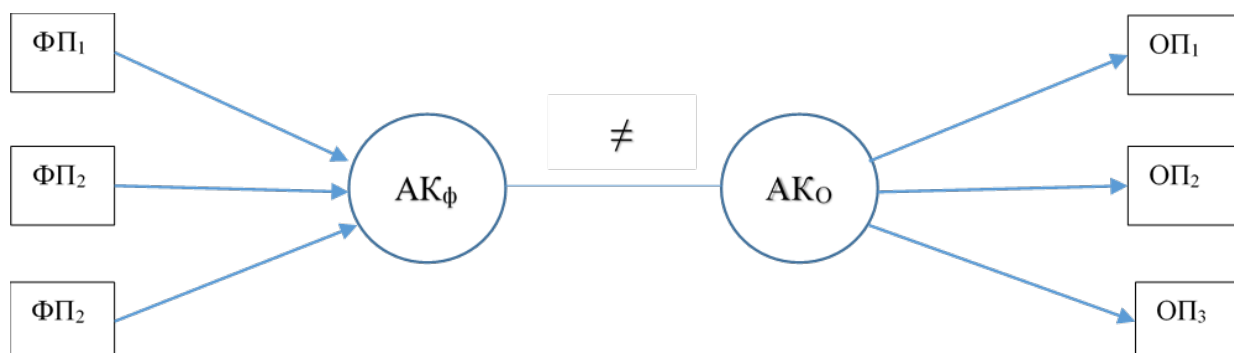
Левият, т.нар. „формиращ модел“, показва, че предшестващите явни фактори (ФП_і) са причините за последващата латентна конструкция (АКф). Например, наличието или отсъствието на определени изисквания, фактори и параметри могат да бъдат оценени и на тази база да се направи извод за нивото на административния капацитет. Тези фактори съвместно определят капацитета.

Десният, наречен „отразяващ модел“, показва непосредствено въздействието на административния капацитет АКо, което той има върху последващите явни фактори (ОП_і), т.е. какво е отражението на дейността на администрацията върху бенефициентите и заинтересованите страни, възползващи се от нейните специфични услуги.

Казано по-просто, в първия случай администрацията се оценява на базата на анализи на експерти, оценки на одитори, кредитни рейтинги от рейтингови агенции, самооценки от служителите на самата администрация и др.п., които имат за цел да установят какво е нейното състояние. Във втория

¹ Борисов, Административен капацитет на държавната администрация в България. С., 2019.

случай оценката се определя от външни заинтересовани страни на базата на това какви са ефектите (въздействията) върху тях от дейността на администрацията и какви резултати, според тях, тя постига.



Източник: Борисов, Б. Административен капацитет на държавната администрация в България. С., 2019, с. 152, адаптирано по Edwards, J.R. & Bagozzi, R.P. (2000). On the Nature and Direction of Relationships Between Constructs and Measures. Psychological Methods.

Фигура 12. Административен капацитет на базата на формираци и на базата на отразяващи показатели

За първи път проучване на административния капацитет на държавната администрация на базата на отразяващи показатели беше направено през 2022 г. по проект на Института по публична администрация BG05SFOP001-2.017-0001/28.11.2019 г. „Дигитална трансформация в обучението – дигитална компетентност и учене“, финансиран от Оперативна програма „Добро управление“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд. В рамките на проекта беше разработена Методика за проучване на административния капацитет на държавна администрация на базата на отразяващи показатели и оценка на капацитета на администрацията за 2022 година, с автор д-р Юлиан Господинов². Беше изготвен въпросник, съдържащ 22 въпроса за проучване мнението на външни фактори, относно административния капацитет на органите на изпълнителна власт.

В новото изследване на административния капацитет на държавната администрация, определен на база отразяващи показатели, за 2023 г. бяха идентифицирани 390 заинтересовани лица и организации, които по един или друг начин си партнират, взаимодействат, биват обслужвани и пр. от различни структури на държавната администрация, т.е. дейността им в голяма степен зависи от начина на управление на администрацията. Въпросникът, който им беше предоставен по електронен път, включваше областите:

² Господинов, Ю. Методика за проучване на административния капацитет на държавна администрация на базата на отразяващи показатели и оценка на капацитета на администрацията за 2022 година. Институт по публична администрация, София, 2023.

- А. Планиране на дейността на администрацията – 4 въпроса;
- Б. Политическа среда – 2 въпроса;
- В. Персонал и политика за управление на персонала – 2 въпроса;
- Г. Финансово състояние и бюджетна политика – 2 въпроса;
- Д. Вътрешен контрол – 1 въпрос;
- Е. Партньорство – 3 въпроса;
- Ж. Откритост, прозрачност и достъпност – 4 въпроса;
- З. Устойчиво развитие и оценка на въздействието – 2 въпроса;
- И. Антикорупция – 2 въпроса;
- К. Електронно управление и изкуствен интелект (ИИ) – 1 въпрос.

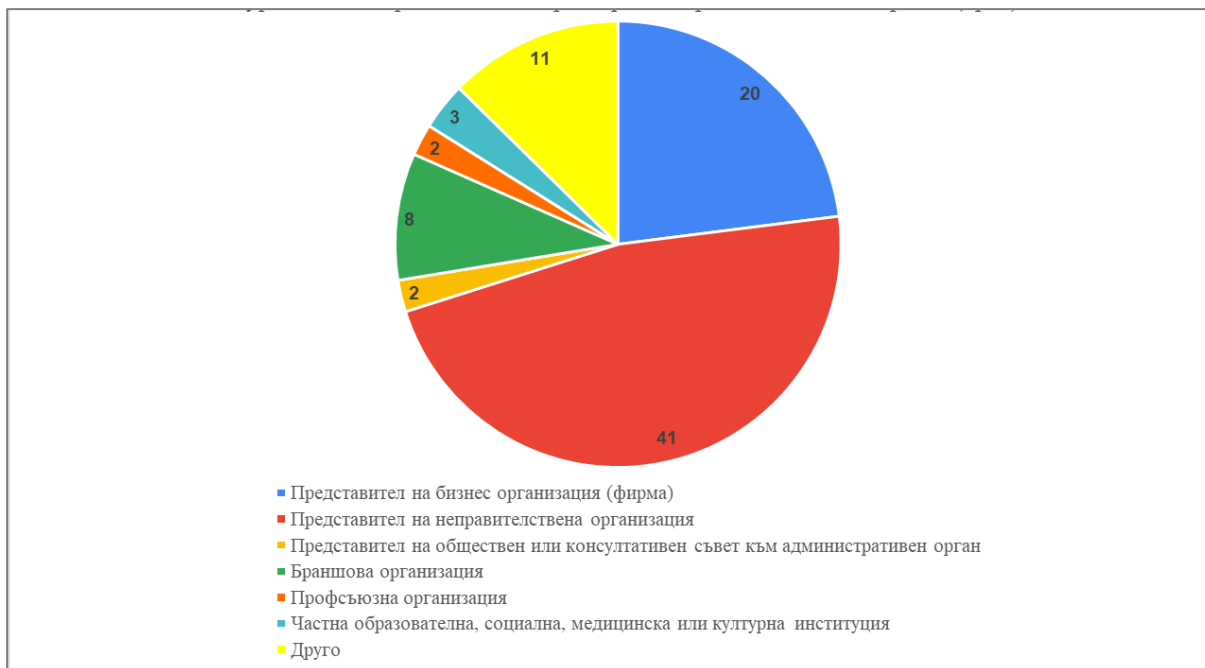
Тези области, както и формулировката на въпросите за оценка на административния капацитет на администрацията, според нейните партньори, бяха определени при спазването на следните принципи:

1. Да обхващат процеси и състояния, за които социално-икономическите партньори на администрациите имат представа, т.е. те имат отношение към оценяваните елементи на капацитет;
2. Да съответстват на въпроси, съдържащи се във въпросника за оценка на административния капацитет, предоставен на служителите от администрациите, за да се види какво е мнението на едните и другите по сходни въпроси.

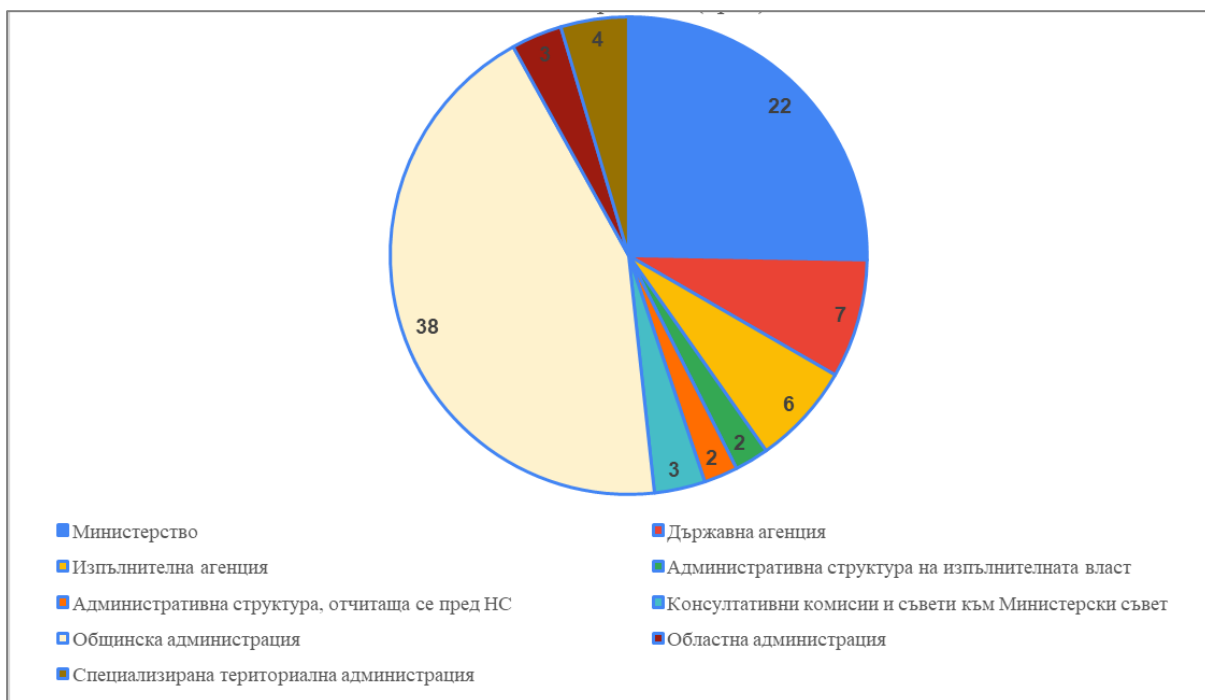
От всички 43 въпроси, съдържащи се във въпросника за анкетиране на представителите на администрацията, 23 съответстват на тези, съдържащи се във въпросника за анкетиране на социално-икономическите партньори на администрациите.

Отговори на електронния въпросник бяха получени от 87 респонденти. Най-голям брой отзовали се на поканата за попълване на въпросника бяха представителите на неправителствените организации (НПО), следвани от представителите на бизнес организациите. В анкетирането се включиха представители на различни консултативни съвети, браншови организации, профсъюзи, социални, културни, образователни и други институции (Фигура 13).

Отделните социално-икономически партньори припознаха различни административни структури като органи, с които най-често си взаимодействат или като такива, от състоянието на които в най-голяма степен зависи тяхната дейност. Най-голям брой (38) посочват, че това са общинските администрации, други 22 посочват различни министерства. Седем работят предимно с държавни агенции, 6 – с изпълнителни агенции, а останалите са посочили други структури на държавната администрация (Фигура 14).



Фигура 13. Типове респонденти-партньори на държавната администрация (броя)



Фигура 14. Административни структури, с които си партнират анкетираните СИП на администрацията (броя)

Представителите на социално-икономическите партньори на администрацията като цяло дават по-ниски оценки на административния им ка-

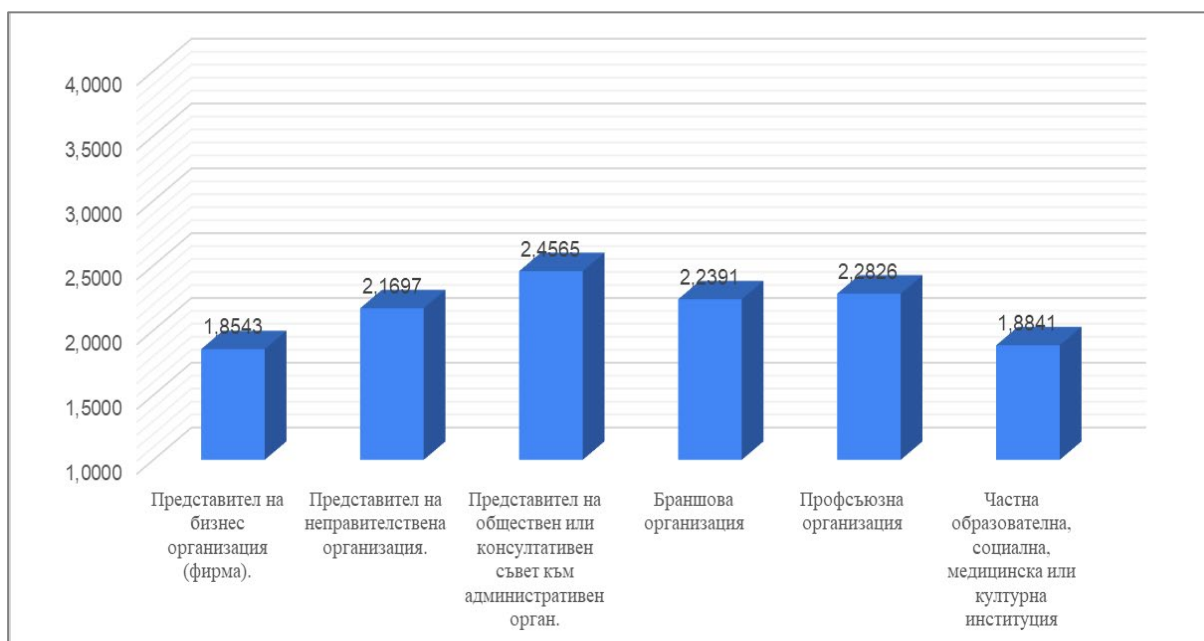
пацитет. По съпоставимите 23 въпроса от анкетите на служителите в администрациите и на техните партньори, самите служители оценяват своя капацитет с 2,8125, а социално-икономическите партньори – с 2,1859 (Таблица 6).

Таблица 6.

Оценки на административния капацитет на държавната администрация, според представителите на администрацията и представителите на социално-икономическите ѝ партньори

Средна оценка на административния капацитет от представители на държавната администрация по 23 съпоставими критерии	2,8125
Средна оценка на административния капацитет от представители на социално-икономическите партньори на администрацията по 23 съпоставими критерии	2,1859
Разлика	-0,6266

Сред анкетираните партньори на администрациите най-високи оценки дават представителите на обществени или консултативни съвети, работещи с различни административни органи, а най-критични са представителите на бизнеса (Фигура 15).



Фигура 15. Оценки на капацитета на държавната администрация, дадени от различните типове представители на социално-икономическите ѝ партньори

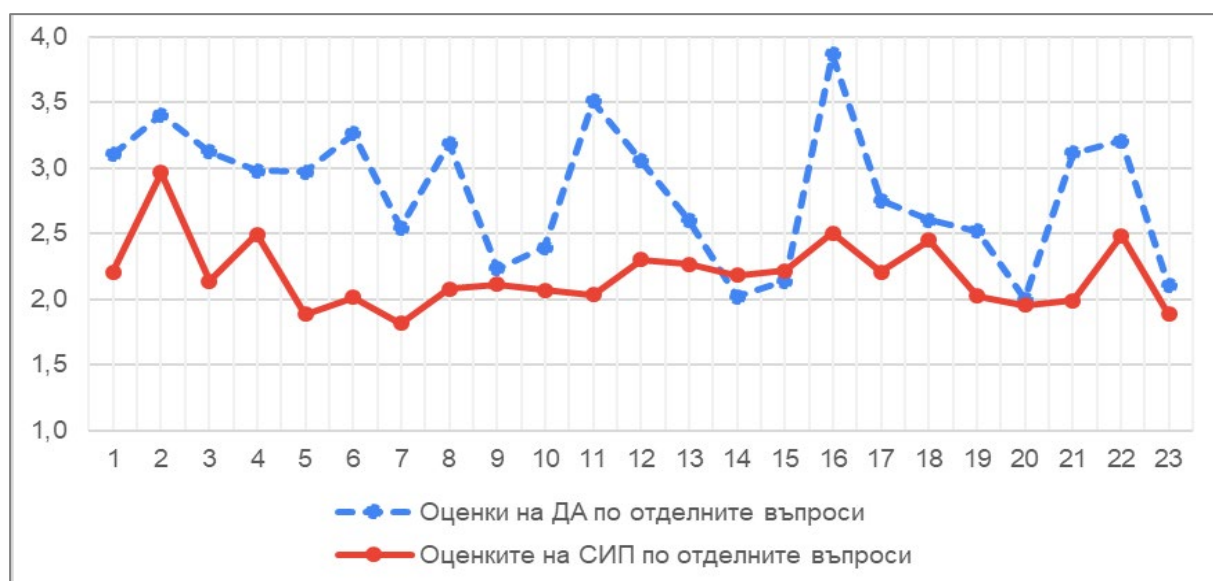
Основните разминавания между мненията на социално-икономическите партньори на администрациите от самооценките на самите администрации се наблюдават при специализираните териториални администрации, административните структури на изпълнителната власт и областните администрации.

Таблица 7.

Оценки на административния капацитет, давани от представителите на администрациите и оценки на техните СИП по групи администрации

Администрация	Оценки от респондентите	Оценки от представителите на администрацията	Разлика (СИП:ДА)
Министерство	2,1858	2,9598	-0,7741
Държавна агенция	2,4224	2,7946	-0,3722
Изпълнителна агенция	1,8551	2,6765	-0,8215
Административна структура, отчитаща се пред Народното събрание	2,4783	3,2791	-0,8008
Административни структури на изпълнителната власт	2,0725	2,9907	-0,9182
Общинска администрация	2,3124	2,9086	-0,5963
Областна администрация	1,6522	2,5607	-0,9085
Специализирана териториална	1,4674	2,6105	-1,1431

Разминаванията в оценките на двете анкетирани групи по отделните въпроси, характеризиращи административния капацитет на органите на изпълнителната власт в различни области, са представени визуално на следващата фигура:



Фигура 16. Оценки на администрацията и на нейните партньори по отделни елементи на административния капацитет

Интересно е да се види в кои области на административен капацитет разминаванията на оценките на администрацията и тези на гражданите, бизнеса, профсъюзите и др. са най-големи (повече от 1). Данните показват, че това са ефективността на финансовия контрол, осигуреният достъп до обществена информация, възможността на администрациите бързо и адекватно да реагират на настъпилите външни предизвикателства, ефективността на прилаганите от тях антикорупционни мерки, адекватността на броя на служителите в администрациите на потребностите и зависимостта на администрацията от нестабилната политическа обстановка. Както се вижда, това са области, които почти всички представители на държавната администрация са оценявали като такива, които са на добро ниво, но не такава е мнението на потребителите на техните услуги.

Представителите на социално-икономическите партньори на администрациите оценяват като области на капацитет, в които разминаванията между тяхното мнение и това на самите администрации е по-малко (под 0,2) тези, че не винаги се правят оценки на въздействието върху заинтересованите страни, когато се въвеждат нови регулации, смятат, че финансовите средства, предоставяни на администрациите, не съответстват на изпълняваните от тях функции, че не са осигурени равни възможности за хората с увреждания, че електронното управление не е на необходимото ниво, че цената на публичните услуги не съответства на направените разходи по предоставянето им и че взаимодействието на администрациите с граждански консултативни или обществени съвети не е достатъчно добро. В тези области оценките говорят за задоволителен капацитет, но не и за добър.

Има и две области, в които СИП дават малко по-високи оценки, отколкото самите администрации и това са прилагането на ПЧП и това, че администрациите имат Етичен кодекс на поведение и/или Харта на клиента, но и тези оценки са в дименсията, определящи капацитета като задоволителен.

6. Новото предизвикателство пред администрациите – изкуственият интелект (AI)

Изкуственият интелект (AI) навлезе стремително в живота ни през последните няколко години и започна съществено да го променя. Ако бизнес организациите търсят начини да не изостават от новите технологии и по този начин да загубят конкурентните си предимства, то публичните организации са по-предпазливи. Причините за това са няколко: първо, публичните организации са консервативни, те не изпитват конкурентен натиск от себеподобни структури и затова не са толкова отворени за иновации. Второ, публичните институции имат по-големи отговорности към обществото, които не се свеждат до размера на пазарния им дял или опасността от обявяване

на фалит при вземането на неподходящи решения и трето, дейността на ръководителите на публични институции обикновено се оценява повече от политиките, отколкото от „клиентите“ им, т.е. гражданите и техните организации, а политиките са по-склонни да не предприемат рискове за сметка на ефективността.

Проучването на възможностите за използване на различни приложения с AI в публичната администрация изисква специално внимание. Ако публичните институции не бъдат в „крак с времето“, рискуват не само да изостанат по отношение иновациите в административните процеси, но и да оцетят потребителите на публични услуги, социално-икономическите си партньори, гражданските формирания и бизнес организациите.

Възможностите за използване на AI в публичната администрация бяха посочени от зам.-министъра на електронното управление на България Благоев Кирилов при откриването на конференция „Изкуствен интелект – политики и управление в публичната администрация“, организирана от Института по публична администрация. Той каза: „Изкуственият интелект е технология, която предполага широкомащабно внедряване във всички обществени сфери – публични администрации, болници, комунални и транспортни услуги, както и финансово-контролни сектори, предлагащи продукти и услуги. С автоматизирането на част от процесите се създава възможност за бърз обмен на информация и предоставяне на много повече данни, както и улесняване на администрацията в ежедневната ѝ работа“.³ Изкуственият интелект би следвало да подкрепя човешката автономия и процесите на вземане на решения, което е особено важно и за публичната администрация. Това изисква той да се ползва като инструмент за съхраняване на едно справедливо общество, като подкрепят и улесняват ежедневните задачи на потребителите, насърчават спазването на основните права и позволяват непрекъснат човешки надзор.

Условията за създаване на подходяща среда за прилагането на изкуствения интелект включват достъп до знания, технологии, данни, изчислителна мощност и готовност за цялостни решения относно AI. Наред с това съществуват и редица бариери, възпрепятстващи използването на AI. В цитирания по-горе документ на Европейския парламент Opportunities of Artificial Intelligence се казва, че най-съществените бариери пред използването на приложения с изкуствен интелект са:

- Липса на ясна AI стратегия;
- Функционални силози в организациите (съществуват административни звена – дирекции и отдели, които са затворени в себе си и не комуникират с останалите – бел. ББ);

³ Институт по публична администрация. (29 11 2022 г.). Конференция „Изкуствен интелект, политики и управление в публичната администрация“. Извлечено от <https://www.ipa.government.bg/>: <https://www.ipa.government.bg/bg/novini/konferenciya-izkustven-intelekt-politiki-i-upravlenie-v-publichnata-administraciya>

- Културна съпротива;
- Липса на талант, необходим за AI решения;
- Бюджетни ограничения;
- Размер на организацията.⁴

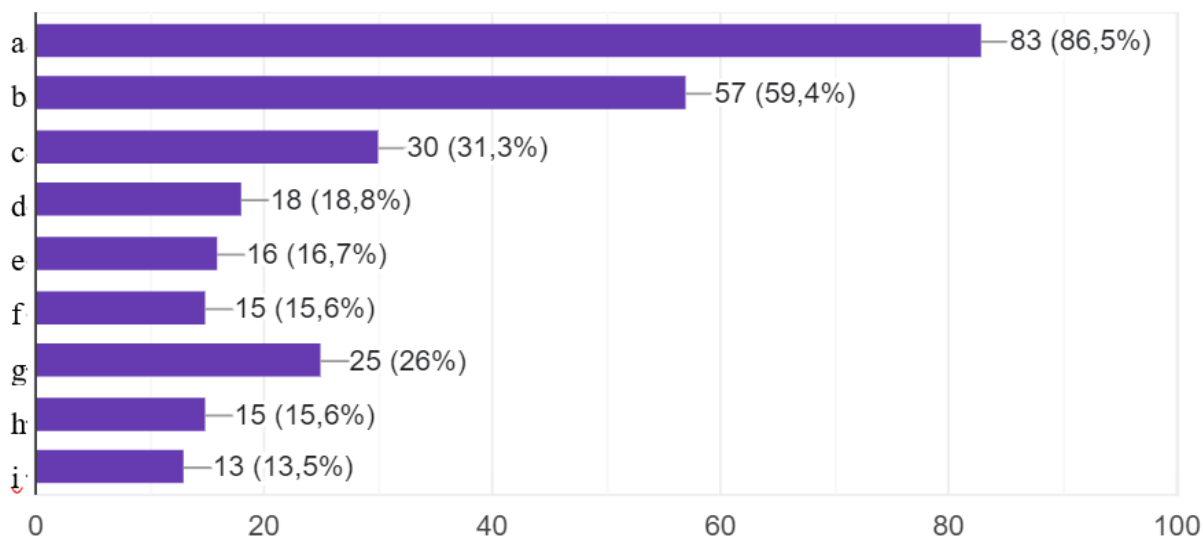
Дали служителите в българските структури на държавната администрация са готови да използват изкуствен интелект в своята работа показват отговорите на последните 5 въпроси (39, 40, 41, 42 и 43) от направеното изследване. Става ясно, че повечето от тях не познават възможностите на изкуствения интелект и не използват приложения с AI в работата си. Те обаче са категорични, че е необходимо въвеждането на изкуствения интелект в работата на администрацията да бъде съпътствано от правила и регулации, които биха предотвратили настъпването на нежелани рискове.

Наред с посочените 5 въпроси бяха зададени и два допълнителни, единият от които изискваше служителите от администрациите да кажат своето мнение за това в какви области от тяхната работа би могло да се използва AI. Те трябваше да посочат три приоритетни области от изброените общо девет:

- а) Анализ и обработка на големи обеми от данни.
- б) Автоматизация на рутинни и административни задачи.
- в) Подкрепа на вземането на решения и оптимизация на работните процеси.
- г) Развитие на „умни градове“ и подобряване на градската мобилност, енергийната ефективност и управлението на отпадъците.
- д) Повишаване на прозрачността и отчетността на публичните органи.
- е) Управлението на човешките ресурси.
- ж) Управлението на риска.
- з) Пространствено планиране.
- и) Връзки с обществеността.

Много голям процент (86,5%) посочват, че биха могли да използват приложения с изкуствен интелект при анализ и обработка на големи обеми от данни, следвани от тези, които смятат, че AI може да се използва при автоматизация на рутинни и административни задачи (59,4%) и тези, които твърдят, че AI може да осигурява подкрепа при вземането на решения и оптимизация на работните процеси (31,3%). Сравнително по-малко са тези служители, които виждат възможности пред изкуствения интелект при развитие на „умни градове“ и подобряване на градската мобилност, енергийната ефективност и управлението на отпадъците, за повишаване на прозрачността и отчетността на публичните органи и комуникацията с гражданите, както и за управлението на риска, все важни области с големи отговорности на публичните власти (Фигура 17).

⁴ Eager, J. W. (June 2020 r.). Opportunities of Artificial Intelligence. Brussels: European Parliament. PE 652 713.

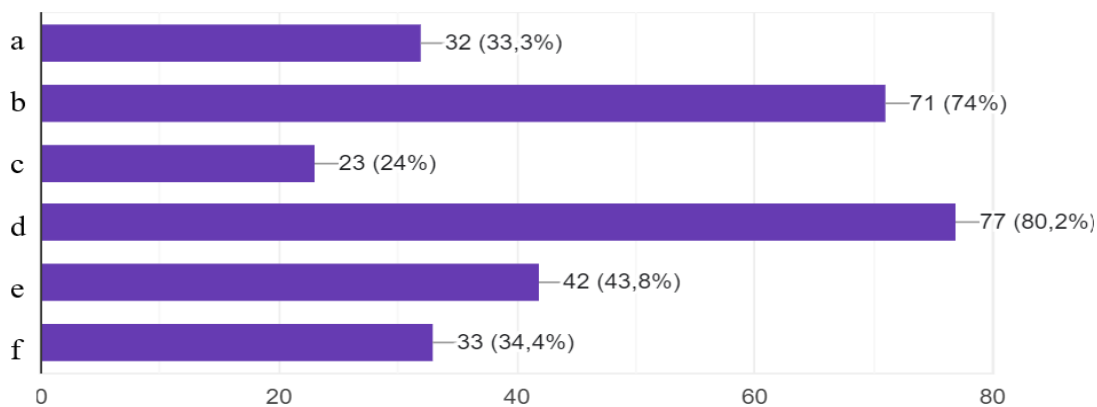


Фигура 17. Отговори на въпроса: „В кои области от дейността на Вашата администрация би могло да се използва ИИ?“

Другият въпрос от анкетата се отнасяше до трите най-големи риска, които служителите от държавната администрация смятат, че могат да настъпят в резултат на използването на AI. Тук те трябваше да избират между следните отговори:

- a) Съкращаване на персонал.
- b) Предоверяване на ИИ и получаване на недостоверна информация при използването му.
- c) Нарушаване на етичните принципи на работа.
- d) Намаляване на креативността и творческото мислене в служителите и превръщането им в технически оператори.
- e) Отпадане на личната отговорност на служителите.
- f) Заразяване със зловреден софтуер.

Проучването показва, че най-много от анкетиранияте (80,2%) са отговорили, че основният риск пред администрациите при използване на приложения с изкуствен интелект е намаляване на креативността и творческото мислене на служителите и превръщането им в технически оператори. Други 74% смятат, че това е рискът от предоверяване на AI и получаване на недостоверна информация при използването му. Не са малко и тези служители, които обръщат внимание и на другите рискове като отпадане на личната отговорност на служителите, опасност от заразяване със зловреден софтуер, съкращаване на персонала и нарушаване на етичните принципи на работа (Фигура 18).



Фигура 18. Отговори на въпроса „Кои са основните рискове според Вас от използването на ИИ?“

Изкуственият интелект може да се използва ефективно за подпомагане на служителите в администрациите, но не и за тяхното заместване. Антропоморфизмът и развитието на технологиите увеличават вероятността гражданите да кореспондират с администрацията чрез чатбот по рутинни въпроси, но отговорността за предоставената информация трябва да се персонифицира с определено длъжностно лице.

Изводът е, че чатботовете и AI имат потенциала значително да подобрят ефективността на организациите от публичния сектор и удовлетвореността на потребителите на публични услуги. Те могат да отговорят на техни въпроси, да ги насочват към необходими действия за решаване на техни административни проблеми, да подобрят обслужването и удовлетвореността им. Необходими са обаче допълнителни изследвания и подобрения по отношение на техническата реализация, изискванията за поверителност и сигурност, както и относно потребителското изживяване. Не бива да се забравя, че AI е лишен от емоционална интелигентност, която понякога е много важна за изграждане на доверие между администрацията и гражданите, както и че AI компилира вече създадено знание, а не създава изцяло ново, т.е. креативността все още си остава човешка дейност. Но едно нещо е ясно – изкуственият интелект е едно от онези понятия, които се раждат, за да променят действителността. В каква посока – остава да видим.

Заклучение

Седмото поред годишно проучване на административния капацитет на държавната администрация показва резултати и тенденции, които са логични, научно обясними, квантифицирани чрез придаването на числови стойности на различните възможни състояния на отделните елементи на административния капацитет и обективизирани чрез провеждане на емпирично проучване във всички групи администрации. Съгласно използваната методика, Индексът на

административният капацитет като интегрален показател се определя на базата на капитализиране на стойностите на средните претеглени оценки по години и дава възможност за сравнение на динамиката на стойностите му, без те да се влияят от настъпилите структурни промени в държавната администрация. Резултатите от седемте проучвания чрез използване на тази методика я правят разбираема, достъпна и устойчива във времето.

При проучването на административния капацитет на държавната администрация за 2023 г. се включиха 96 администрации, което е своеобразен рекорд. Отделно бяха анкетирани 87 представители на социално-икономическите партньори на органите на изпълнителна власт. Необходимо е да се уточни, че отговорите на въпросите от разпространения въпросник не изискват прилагане на нормите на Закона за достъп до обществена информация, тъй като не попадат в обхвата на чл. 2., ал. 3 на закона, в който се казва, че „Информация от обществения сектор е всяка информация, обективизирана върху материален носител, включително съхранена като документ, звукозапис или видеозапис, и събрана или създадена от организация от общественния сектор“. Попълването на въпросника и самите въпроси в него не изискват предоставяне на информация, събрана и създадена в организацията от общественния сектор, а проучване на мнението на анкетираните служители, относно различни елементи, формиращи административния капацитет на техните администрации (оценка на базата на формиращи показатели). Повишената отзивчивост на структурите на държавната администрация на последното проучвания може да се тълкува като повишена прозрачност, кооперативност и желание за усъвършенстване.

Средната оценка на административния капацитет на държавната администрация за 2023 г. е **2,8476** или малко по-висока от тази за 2022 г., когато е била 2,8342. Това увеличение не може да се приеме за значим напредък и говори повече за застой на административния капацитет на едно и също ниво, в категорията „добър“.

Нивото на ИАКДА, определен като капитализация на средните претеглени оценки на административния капацитет за последните две години при база 100 за 2017 година, е **104,93** при 104,65 за 2022 г. и се дължи основно на увеличаване броя на заетите в структури с по-високи оценки на капацитета от средните за цялата държавна администрация.

Съпоставка на оценките на представителите на администрацията за нейния административен капацитет с тези на социално-икономически ѝ партньори дава допълнителна информация за това какви са вижданията на двете групи относно административния капацитет на държавната администрация за предоставяне на добро управление. На 21 от общо 23 сходни въпроси, социално-икономическите партньори на администрацията дават по-ниски оценки на административния капацитет. Това е сериозен ориентир дали усилията за подобряване на управлението са разбираеми от обществото и достатъчно близко до неговите изисквания.

Изкуственият интелект се превърна в определяща технология за последното десетилетие и вероятно през следващите няколко. Всеки ден се създават нови и нови приложения, базирани на големи езикови модели (LLM), малко набързо наречени изкуствен интелект (AI). Това разкрива нови и нови възможности за тяхното използване в различни сфери на обществения живот. Публичната администрация, въпреки присъщия ѝ консерватизъм, също е една такава област, в която ИИ може да се използва за подобряване на нейния административен капацитет и удовлетворението на гражданите от предоставяните административни услуги. Необходимо е всяка структура на държавната администрация да направи оценка на възможностите на изкуствения интелект за използване при протичането на присъщите им работни процеси, да обучи служителите за работа с подходящи приложения с изкуствен интелект, да създаде вътрешни стандарти и правила за работа с тях и да инвестира в създаването на необходимата дигитална инфраструктура.

Литература

- Борисов, Б. Административен капацитет на държавната администрация в България. София, 2019.
- Господинов, Ю. Методика за проучване на административния капацитет на държавна администрация на базата на отразяващи показатели и оценка на капацитета на администрацията за 2022 година. Институт по публична администрация, София, 2023.
- Закон за администрацията, Обн. ДВ. бр.130 от 5 Ноември 1998г., посл. изм. ДВ. бр. 88 от 20 Октомври 2023г.
- Закон за финансово управление и контрол в публичния сектор, последно изм. и доп. ДВ. бр.13 от 12 февруари 2019 г.
- Институт по публична администрация. (29.11.2022.). Конференция „Изкуствен интелект, политики и управление в публичната администрация“. Извлечено от <https://www.ipa.government.bg/>:
<https://www.ipa.government.bg/bg/novini/konferenciya-izkustven-intelekt-politiki-i-upravlenie-v-publichnata-administraciya>
- Методически насоки по елементите на финансовото управление и контрол. Утвърдени със Заповед № ЗМФ 184/06.03.2020 г.
- Стратегия за развитие на публичния контрол на Република България 2018-2020. <https://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=1244>
- Стратегия за модернизиране на държавната администрация 2003-2006 г. <https://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=1258>
- Стратегия за развитие на електронното управление в Република България 2019 – 2025 г. <https://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?Id=892>
- Стратегия за развитие на държавната администрация 2014-2020 г. <https://www.eufunds.bg/bg/opgg/node/103>
- Pollitt, C., & Bouckaert, G. (2011). Public Management Reform. Oxford: University press.
- Указания за последващи оценки на изпълнението в организациите от публичния сектор. Утвърдени със Заповед № ЗМФ-184/06.03.2020 г.
- Указания за управление на риска в организациите от публичния сектор. Утвърдени със Заповед № ЗМФ 184/06.03.2020 г.
- Council of Europe. (17 December 2020). Ad hoc Committee on Artificial Intelligence, CAHAI. Feasibility Study. Strasbourg.
- Eager, J. W. (June 2020). Opportunities of Artificial Intelligence. Brussels: European Parliament. PE 652 713.

Приложение 1

ВЪПРОСНИК ЗА АНКЕТИРАНЕ НА ПРЕДСТАВИТЕЛИ НА ДЪРЖАВНАТА АДМИНИСТРАЦИЯ ОТНОСНО АДМИНИСТРАТИВНИЯ КАПАЦИТЕТ ЗА ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ ПРЕЗ 2023 ГОДИНА

*Уважаеми представители на организации от публичния сектор,
Моля прочетете внимателно въпросите по-долу и изберете един отговор, който в максимална степен отговаря на действителното състояние на Вашата администрация. Изборът на най-точния отговор следва да се основава на доказателствен материал – документи, съществуващи практики, специфични индикатори, постигнати цели и резултати.*

Под „държавна администрация“, „административен орган“ или „орган на изпълнителната власт“ се разбира министерство, държавна агенция, изпълнителна агенция, административна структура на изпълнителната власт, административна структура, отчитаща се пред НС, общинска администрация, областна администрация, специализирана териториална администрация.

Под „социално-икономически партньори (СИП)“ се разбира обществени съвети, консултативни съвети, неправителствени организации, бизнес организации, други организации от публичния сектор или потребители на обществени услуги.

A. Планиране на дейността на администрацията

1. Как административният орган планира своята дейност?
 - a) Администрацията разработва стратегии, планове и програми по задължение, произтичащо от нормативни актове на по-висши институции, а не по собствено желание, те не са реални и не са финансово осигурени.
 - b) Администрацията разработва стратегии, планове и програми, които се стреми да реализира, но тяхното изпълнение не винаги е осигурено с необходимите бюджетни средства.
 - c) Администрацията разработва стратегии, планове и програми за развитие, стреми се да осигури финансовите средства за тяхната реализация, но няма правила за връзката на тези стратегически документи с бюджетите, което може да компрометира изпълнението им.
 - d) Администрацията има ясни правила и процедури за осигуряване на връзка между плановите документи и тяхното финансово обезпечаване с бюджетни средства.
2. Смятате ли, че вашите социално-икономически партньори и/или потребители на публичните услуги, които предоставяте, са запознати със стратегическите документи (стратегии, планове и програми) определящи политиката на административния орган във функционалните области на неговите правомощия?
 - a) Нямам представа.
 - b) Предполагам да, от изказвания на представители на администрацията и публикации в медиите.
 - c) В общи линии, от официалния сайт на административния орган и от други информационни канали.

- d) Да, от официалния сайт на административния орган, медии, социални мрежи и публични обсъждания.
3. Смятате ли, че постигате своите стратегически и оперативни цели?
- a) Не.
 - b) В определена степен, но не напълно.
 - c) Да, но не в предвидения срок и с необходимото качество.
 - d) Да, напълно.
4. Как социално-икономическите партньори, представителите на граждански формирования или на широката общественост участват в процеса на планиране на дейността на административния орган?
- a) Не участват.
 - b) Участват в обществени обсъждания при подготовката и отчитането на стратегическите пови документи, но недостатъчно активно.
 - c) Участват в качеството си на заинтересовани лица или организации с мнения и официални становища, без да се включват в работните групи по разработка на плановете документи.
 - d) Участват в качеството си на заинтересовани лица или организации с официални становища, изразяващо позицията на съответните общности и организации. Техни представители се включват в състава на работните групи по разработка на стратегическите планови документи.

Б. Политическа среда

5. Как се отрази върху работата на администрацията политическата ситуация през 2023 година?
- a) Дейността на администрацията беше дестабилизирана от честата промяна в приоритетите на работа, несигурността за работното място на служителите и смяната на членове на ръководството на административния орган.
 - b) Дейността на администрацията беше нарушена от смяната на стила на ръководство и спада в мотивацията на служителите.
 - c) Дейността на администрацията беше относително стабилна, но се налагаше да променя някои свои приоритети и начини на работа.
 - d) Не се почувстваха никакви проблеми в работата на администрацията, породени от управлението на служебно правителство през първите месеци на годината и парламентарните и месни избори.
6. Как се отрази върху икономическото състояние на административния орган закъснението приемане на Закона за държавния бюджет на Република България за 2023 г. (обн., ДВ, бр. 66 от 01.08.2023 г)?
- a) Икономическото състояние на административния орган беше влошено поради късното приемане на нов държавен бюджет за 2023 година.
 - b) Икономическото състояние на административния орган беше повлияно негативно в резултат на несвоевременното приемане на належащи решения и нормативни актове от правителството и парламента.
 - c) Икономическото състояние на администрацията беше относително стабилно, но се налагаше да се предприемат допълнителни мерки за това.
 - d) Не се почувстваха никакви проблеми в икономическото състояние на администрацията, породени от липсата на редовно правителство и постоянно действащо народно събрание.

7. Смятате ли, че администрацията е реагирала адекватно и своевременно на външните предизвикателства, които е посрещала през 2023 година?
- Не.
 - Администрацията се стреми да отговаря на външните предизвикателства, но е ограничена от нормативната рамка и необходимостта от съгласуване на мерките с по-висшите йерархични нива на управление.
 - Администрацията реагира адекватно на външните предизвикателства, но с известно забавяне, поради което понякога понася загуби.
 - Администрацията реагира адекватно и своевременно на външните предизвикателства и по този начин минимизира неблагоприятните въздействия.
8. В каква степен административният орган е зависим от политическите промени в управлението на страната?
- След парламентарните и местните избори се извършиха значителни кадрови промени в администрацията, редица служители бяха освободени и на техните места назначени нови.
 - Беше назначено ново ръководство на органа на изпълнителната власт, което проведе частични кадрови промени в съществуващите административни звена.
 - Кадровите промени на по-ниските управленски нива бяха извършени само на базата на приетите нови устройствени правилници.
 - Кадрови промени се извършиха след функционален анализ и персонална оценка на работата на отделните служители.

В. Персонал и политика за управление на персонала

9. Как оценявате професионалните умения на служителите в администрацията?
- Малко служители на администрацията притежават необходимия обхват от професионални умения.
 - Повечето служители притежават необходимата квалификация, но все още има специфични позиции, които не са подсиgurени с необходимите специалисти.
 - Повечето служители притежават необходимата квалификация, а в специфични области, в които няма такива, се привличат външни експерти.
 - Всички основни области са подсиgurени, като членовете на екипа на администрацията са признати специалисти, с безспорна квалификация и опит.
10. Смятате ли, че броят на служителите във вашата администрация е адекватен на функциите, които тя изпълнява?
- Не, броят на служителите е не отговаря на реалния обем от работа и трябва да бъде увеличен или намален.
 - Да, броят и съставът на персонала е адекватен на потребностите на администрацията за нормално осъществяване на нейните функции, но понякога се допускат празноти поради липса на подготвен персонал или текучество.
 - Броят на служителите е достатъчен за нормалната работа на администрацията.
 - Броят и съставът на персонала е адекватен на количеството работа, позволява развитие и усъвършенстване на административните функции и взаимозаменяемост при нужда с цел недопускане на празноти в общата квалификационна рамка.
11. Как органът на изпълнителна власт планира развитието на персонала?
- Развитието на персонала се осъществява на базата на решение на ръководството и овакантени щатни места. Не се организира системно обучение за повишаване на квалификацията.

- b) Разработват се планове за кариерно развитие, които не винаги се вземат под внимание при вътрешна ротация и заемане на по-висши длъжности. Обучение се организира само при възникнала потребност, по преценка от ръководството.
 - c) Развитие на персонала се планира на основата на проучване на потребностите от служители за следващите години необходимостта от попълване на овакантените длъжности. Разработен е план за кариерно развитие/механизъм за измерване на капацитета в администрацията който е основа за назначаване на нови служители и за израстване в кариерата, но се допускат и отклонения от него, при липса на кандидати с необходимата квалификация. Обучението на персонала се осъществява по учебни планове и програми, предложени от външни организации.
 - d) Професионалното развитие на екипа се разглежда като част от организационното развитие. Разработват се лични планове за професионално израстване, в които служителите си поставят цели за повишаване на квалификацията си и постигане на определени резултати в работата. Резултатите от изпълнението на тези планове и оценките на служителите се вземат предвид при издигане на по-висока длъжност в административната йерархия. Разработен е план за кариерно развитие, който стриктно се спазва при назначаване на нови служители и при служебно израстване. Разработени са менторски, наставнически и коучинг програми, чрез които по-опитни колеги предават своите знания и умения на по-младите.
12. Какво е участието на служителите при вземането на решения в рамките на структурното звено, в което работят (дирекция, отдел)?
- a) Решенията се спускат “отгоре” – от ръководителя, без яснота за критериите и без обратна връзка.
 - b) Критериите за вземане на решения се обсъждат от управленския екип, но не се комуникират с по-ниските в йерархията длъжностни лица.
 - c) Процесът на вземане на решения е прозрачен, като решенията се комуникират със служителите. Редът за обсъждане на служебни въпроси и решения, както и за докладване не е регламентиран с писмени указания.
 - d) Прозрачен процес на комуникация по вертикала и хоризонтала; всеки от служителите може да участва при вземането на съответните решения съобразно своите компетенции и правомощия, като редът за обсъждане на служебни въпроси и решения, както и за докладване е регламентиран с писмени указания.

Г. Финансово състояние и бюджетна политика

13. Какво е финансовото здраве и бюджетната политика на органа на изпълнителна власт?
- a) Финансовите средства за осъществяване на дейността не достигат. Разминаването между плановия (необходимия) бюджет и изпълнението на бюджета е голямо.
 - b) Налице са достатъчно финансови средства за изпълнение на основните задължения, но не и за осигуряване на развитие. Недостигът на бюджетни средства се покрива с финансиране от европейски средства и кредити.
 - c) Налице са достатъчно бюджетни средства за изпълнение на задълженията и за развитие. Инвестициите се осигуряват главно от проекти, финансирани с европейски средства и кредити.
 - d) Бюджетните средства са разпределени по програми и политики и са достатъчни както за подобряване на количествените и качествени показатели, характеризиращи специфичната дейност на администрацията на изпълнителната власт, така и за нови инвестиции.

14. Ако органът на изпълнителна власт предоставя някакъв вид публични услуги, как се определят цените им?
- a) Чрез съпоставка с цените на административни услуги, предоставяни от други организации.
 - b) Цените на публичните услуги са определени по тарифи, утвърдени от висшестоящ орган.
 - c) На база минали години и динамиката на основни макроикономически показатели като размер на инфлацията, ръст на работната заплата, ръст на БВП и др.
 - d) Чрез калкулация на реалните разходи, които редовно се актуализират.
15. Как е регламентирана бюджетната процедура във вашата администрация?
- a) Бюджетът се спуска от висшестоящия орган.
 - b) Администрацията разработва самостоятелен бюджет по правила и процедури, утвърдени от висшестоящия орган.
 - c) Администрацията разработва самостоятелен бюджет по собствени правила и процедури, спазвайки нормативните изисквания на висшестоящите органи. Не се прилага програмно бюджетиране.
 - d) Администрацията разработва самостоятелен бюджет по собствени правила и процедури, спазвайки нормативните изисквания на висшестоящите органи.. Бюджетът се разработва и в програмен формат.

Д. Вътрешен контрол и одит

16. Смятате ли, че администрацията има ефективна система за финансово управление и контрол (СФУК)?
- a) Администрацията има система за финансово управление и контрол, но тя не е ефективна, прилага се формално и съществува риск от допускане на несъответствия.
 - b) Администрацията има работеща система за финансово управление и контрол, но не обхваща всички процеси и звена.
 - c) СФУК е ефективна, обхваща всички работни процеси в администрацията и всички структурни звена. Все още има служители, които подхождат формално при изпълнението на задълженията си, свързани с вътрешния контрол и одит, напр. при управлението на риска, спазването на етичните принципи и др.
 - d) Администрацията има система за финансово управление и контрол, която е ефективна и осигурява увереност в ръководството, че бюджетните средства се разходват ефективно, ефикасно, законосъобразно и целесъобразно.
17. Можете ли да посочите колко неразплатени разходи и/или непоети финансови задължения са регистрирани през 2023 година, в резултат на действието на системите за финансово управление и контрол?
- a) Не.
 - b) Има непоети финансови задължения и неразплатени средства в резултат на констатираните нарушения, но не в администрацията не се води точна сметка на тези разходи.
 - c) Води се отчетност за резултатите от предварителния контрол при поемане на финансови задължения и плащане на разходи, но не се анализират причините за това с цел предотвратяването им в бъдеще.
 - d) Води се отчетност за непоетите финансови задължения и за неразплатените разходи, а невалидираните документи се архивират с цел да се анализират причините и избягват рисковете от финансови измами.

18. Управлението на риска ефективно ли е или е формално?
- a) Управлението на риска не е ефективно, не са идентифицирани характерните за административния орган рискове, те се преписват в риск-регистрите от една година за друга без отчитане на актуалната обстановка. Стратегията за управление на риска не съдържа конкретен анализ на типичните за администрацията външни и вътрешни рискове.
 - b) Полагат се усилия за подобряване управлението на риска като е създаден специален орган (комитет, комисия) за управление на риска, но неговата дейност не е конкретизирана в правилник за дейността. Този орган отговаря за разработването на риск-регистрите, но не се събира редовно и не прави задълбочен анализ на съществуващите рискове. Стратегията за управление на риска е разработена като дългосрочен документ, не е актуализирана през последните 3 години и служи по-скоро като ръководство с описание на процеса на управлението на риска.
 - c) Комитетът/комисията по управление на риска се събира редовно за да отчете реалната ситуация, да актуализира риск-регистрите и да дава предписания за предприемането на противорискови мерки, но няма специален правилник за работа. Повечето идентифицирани рискове се повтарят от година за година. Допустимо е някои важни за администрацията рискове да са пропуснати.
 - d) Управлението на риска се разглежда като важен елемент на ефективното управление, риск-регистрите се актуализират своевременно, като се отчитат нововъзникналите рискове. Стратегията за управление на риска има характера на стратегически документ с анализ, цели и мерки, които трябва да се постигнат за определен период, а не като ръководство или методика за управление на риска. Има случаи на отпаднали рискове или на такива с намален приоритет, поради своевременно предприемане на адекватни противорискови мерки.
19. В административния орган има ли случаи на възложен последващ контрол на изпълнението, съгласно чл.13, ал.3, т.5 от Закона за финансово управление и контрол в публичния сектор?
- a) Не.
 - b) Администрацията има разработени писани правила и процедури за последващи оценки на изпълнението, но не е възлагала такива.
 - c) Възлагани са няколко последващи оценки на изпълнението, съгласно утвърдените правила, предимно на стопански операции или договори, по усмотрение на ръководството.
 - d) Възлагани са последващи оценки на изпълнението, съгласно утвърдените правила, на стопански операции, договори и процеси, на базата на оценката на риска и анализа „разходи-ползи“.

Е. Партньорство

20. Как администрацията на изпълнителната власт си партнира с други организации, в т.ч. други администрации, бизнес и неправителствени организации, граждански и политически формирания?
- a) Администрацията няма опит в работата с други организации. Не е позната или не се ползва с доверието им.
 - b) Администрацията осъществява сътрудничество с други организации при възникнала непосредствена необходимост или при наличието на нормативно изискване.
 - c) Нараства известността и доверието към администрацията, но сътрудничество се осъществява само по определени актуални проблеми.

- d) Администрацията работи активно с различни неправителствени, бизнес, граждански, политически и др. формирания, участва в мрежи и коалиции от организации на основата на потребностите на целевите групи, за които работи.
21. Администрацията на изпълнителната власт взаимодейства ли с консултативни съвети при решаване на въпроси от обществен интерес?
- a) Администрацията няма практика да взаимодейства с консултативни съвети при осъществяване на своите функции.
 - b) Администрацията е създала консултативни съвети по някои въпроси от обществен интерес, но не е осигурила реалното им функциониране чрез правилници за работа. Взаимодействие с тях на практика не се осъществява ефективно.
 - c) Администрацията е създала консултативни съвети по различни въпроси от обществен интерес, създала е и правилници за работа на консултативните съвети, но взаимодействието е недостатъчно активно и се осъществява основно при наличие на изрично изискване на нормативен акт.
 - d) Администрацията е инициирала създаването на консултативни съвети в различни направления на своята дейност и е осигурила всички необходими предпоставки за взаимодействие с тях. Тя е инициаторът на срещи и дискусии по важни въпроси, активно работи с институционализираните от нея и от други администрации консултативни съвети.
22. Прилагат ли се форми на публично-частно партньорство и аутсорсинг на дейности?
- a) Не.
 - b) Да, отделни дейности, за които е отговорна администрацията се възлагат чрез обществени поръчки на частни организации, но администрацията няма поглед върху ефективността им и възможности за ефективен контрол.
 - c) Да, голяма част от неспецифичните дейности като почистване, техническо обслужване, обществен и служебен превоз и др. след извършване на анализ на разходите и ползите и при доказан икономически ефект.
 - d) Да, използват се разнообразни форми на ПЧП като сключване на договори за управление, договори с гарантиран краен резултат (ESCO), договори за строителство и последваща експлоатация на обекти, договори за предоставяне на публични услуги и др.

Ж. Откритост, прозрачност и достъпност

23. Как в административния орган е уредено спазването на лична почтеност и професионална етика?
- a) С приет етичен кодекс, но няма избрана комисия по етиката.
 - b) Има приет етичен кодекс и избрана комисия по етиката, но няма разписани процедури за наблюдение на спазването на етичните норми и реагиране при констатиране на нарушения. Етичната комисия функционира като административно звено, подчинено на ръководителя.
 - c) Има приет етичен кодекс и избрана комисия по етиката, има разписани процедури за наблюдение на спазването на етичните норми и реагиране при констатиране на нарушения. Няма констатирани случаи на нарушение на етичните норми.
 - d) Етичната комисия се избира от колектива, заседава редовно и се отчита пред него за своята работа. Има доверието на колектива и към комисията са отправени сигнали за нарушение на етичните норми, които се разглеждат своевременно и се вземат необходимите решения, съгласно правилника за нейната работа.

24. Как администрацията организира достъпа до обществена информация?
- Администрацията няма разработени правила и процедури, свързани с осигуряване на достъп до обществена информация.
 - Администрацията е разработила правила и процедури за достъп до обществена информация, но гражданите изпитват затруднения при осигуряване на такава.
 - Администрацията е разработила и прилага правила и процедури, свързани с осигуряване на достъп до обществена информация. Предоставена е възможност за подаване на искане за достъп, но само чрез писмено заявление.
 - Администрацията е разработила и прилага всички необходими документи и информационни материали, за да осигури достъп до обществена информация на гражданите. Предоставена е възможност за подаване на искане за достъп чрез писмено заявление, предадено на хартия, чрез електронна поща и чрез устно запитване.
25. Как администрацията работи с медиите?
- Администрацията ползва медиите малко, предпочитайки да поддържа минимална представителност. Комуникацията става по инициатива на медиите, но липсват установени механизми за комуникиране.
 - Администрацията се стреми да се представя добре в медиите чрез отделни публикации за събития и инициативи на органа на изпълнителната власт.
 - Администрацията е способна да си осигурява достъп до медиите чрез официални и неформални механизми. Тя често се представя в медиите, но все още няма стратегия за работа с тях.
 - Администрацията използва установените си връзки с медиите, за да информира често и ефективно обществеността. Разработена е стратегия или комуникационен план за работа с медиите и се предприемат опити, чрез социален маркетинг и други средства да се популяризира администрацията и да се разшири обществената осведоменост за мисията ѝ.
26. Как администрацията се стреми да осигурява равни възможности на хората с увреждания?
- Администрацията няма специална политика към хората с увреждания.
 - Администрацията предприема отделни стъпки за да осигури лесен и удобен достъп до администрацията за хора с увреждания в някои публични сгради и места, но твърде малко.
 - Администрацията има приета програма за работа с хората с увреждания, която е публична, но резултатите от нейното прилагане не са достатъчно задоволителни.
 - Администрацията има разписана политика за работа с хората с увреждания, която е съгласувана с техни представители и включва както осигуряването на равен достъп до услуги, така и подпомагане за намиране на подходяща заетост, подобряване на битовата среда, осигуряване на лечение и пр.

3. Устойчиво развитие и оценка на въздействието

27. Как администрацията гарантира прилагането на принципите и критериите за устойчиво развитие?
- Администрацията няма специална политика по отношение на устойчивото развитие.
 - Чрез извършването на социално-икономически анализи и екологични оценки в случаите, регламентирани със законови и подзаконови нормативни актове.

- c) Чрез прилагането на оценки на въздействието, анализи „разходи-ползи“, екологични оценки, социални анализи, икономически анализи на дългосрочното въздействие на политиките и решенията и постоянен мониторинг на стойностите на специфични показатели за устойчиво развитие по разработени методики.
- d) Чрез анализите и оценките, описани в предходния отговор и постоянен мониторинг на стойностите на специфични показатели за устойчиво развитие по разработени методики.

28. Как администрацията на изпълнителната власт изпълнява своите отговорности, свързани с последиците от изменението на климата?

- a) Администрацията не се справя добре с отговорностите си по отношение възникването на рискове, породени от изменението на климата, което води до настъпването на инциденти като наводнения, безводие, нерегламентирани замърсявания на водите, почвите и въздуха.
- b) Администрацията отчита рисковете, породени от изменението на климата, което води до настъпването на инциденти като наводнения, безводие, нерегламентирани замърсявания на водите, почвите и въздуха и др., но няма програма за справяне с тях.
- c) Администрацията има разработена програма за борба с климатичните промени отчита рисковете, породени от изменението на климата, но предвидените мерки са по-скоро последващи (ex post) отколкото предварителни (ex ante) и предвиждат мерки за реагиране при настъпване на инциденти.
- d) Администрацията има разработена програма за борба с климатичните промени, която включва проактивни мерки за недопускане на инциденти и разработва стандарти за качество на околната среда и превенция на рисковете, породени от измененията на климата, в рамките на нейните правомощия.

29. Извършват ли се оценки на въздействието като инструмент за измерване на дългосрочния ефект от въвеждането на нови регулации и осъществяването на политики, в т.ч. анализи на данъчната, административната и регулаторна тежест?

- a) Не.
- b) Ефектът от въздействие на политиките се установява чрез обществени обсъждания и обществени консултации, предимно при въвеждане на нова регулаторна рамка.
- c) Епизодично експерти от администрацията изготвят анализи на данъчната, административната и регулаторна тежест от прилагането на различни секторни политики.
- d) Редовно и непрекъснато се осъществява мониторинг на данъчната, административната и регулаторна тежест от въвеждането на различни секторни политики, като в оценката се взема мнението на всички заинтересовани страни.

II. Антикорупция

30. Как администрацията прилага антикорупционни мерки?

- a) Администрацията спазва антикорупционното законодателство на Р България, но не е въвела допълнителни мерки за борба с корупцията.
- b) В допълнение на националното антикорупционно законодателство администрацията е разработила и прилага вътрешни правила и процедури за борба с корупцията, но няма информация за адекватността им поради липсата на мониторинг върху техния ефект.

- c) В допълнение на националното антикорупционно законодателство администрацията е разработила и прилага вътрешни правила и процедури за борба с корупцията. Провела е информационна кампания и е разработила и разпространила информационни материали за гражданите относно процедурата за подаване на сигнали и тяхното разглеждане.
- d) Администрацията е разработила и прилага всички необходими документи и информационни материали, за борба с корупцията. Има институционализиран орган (комисия, съвет или др.), който разглежда случаите на корупция съгласно утвърден правилник за работа и който се отчита пред ръководството и обществеността за своята работа чрез разработване на отчетни доклади. Членовете на антикорупционния орган участват в специализирани обучения за повишаване на компетентостта си.

31. Как администрацията е осигурила възможности за подаване на сигнали за корупция?

- a) Няма приети специални процедури за подаване на сигнали за корупция.
- b) Сигнали за корупция се подават чрез писма на адреса на административния орган и в специална пощенска кутия, поставена на видно място или на срещи с граждани.
- c) Сигналите се подават чрез писма, на срещи със засегнати граждани или по електронна поща, като такава възможност е дадена и на сайта на административния орган. Получените сигнали се отправят към отговорните длъжностни лица, които имат ръководни функции в съответната област.
- d) Сигнали се подават чрез писма, на срещи с граждани, по електронна поща или чрез сайта на административния орган. Те се разглеждат на заседания на специализирания орган (комисия, съвет или др.), който разглежда случаите на корупция съгласно утвърден правилник за работа и който се отчита пред ръководството и обществеността за своята работа чрез разработване на отчетни доклади.

К. Самооценка

32. Как в администрацията се измерват резултатите от работата на административните звена и отделните служители?

- a) В администрацията няма система за измерване на резултатите от работата на звената и служителите.
- b) Резултатите от работата на служителите се оценяват при тяхната атестация, но няма система за измерване на дейността на административните звена.
- c) Резултатите от работата на служителите се оценяват при атестацията им, а дейността на административните звена - чрез регулярни и спорадични доклади, отчети, анализи и др.
- d) За отчитане и оценка на резултатите от работата на административните звена и на служителите има приета система с индикатори, срокове, отговорници, форми и пр.

33. Прилагате ли някаква система за самооценка на дейността на администрацията като CAF (Common Assessment Framework), PEFA (Public Expenditure and Financial Accountability), Модела за съвършенство (EFQM), Benchmarking анализ, Функционален анализ, Анализ на несъответствията или други?

- a) Не.
- b) Оценката на дейността се извършва от висшето ръководство чрез годишни доклади, отчети и др. п.
- c) Да, подобни методи се използват, но рядко и епизодично.
- d) Да, регулярно се използват подобни методи за самооценка на дейността.

34. Има ли определена процедура, вътрешни правила или методика за мониторинг и оценка на политиките на органа на изпълнителна власт?
- a) Не.
 - b) Политиките в различните области се дефинират в стратегическите документи и се отчитат с изтичане на техния срок.
 - c) Извършва се постоянен мониторинг на секторните политики, но няма писани правила, процедури и методики за това.
 - d) Извършва се постоянен мониторинг на секторните политики, дефинирани с целеви стойности на индикатори за постигнати резултати и срокове. Мониторингът се осъществява на базата на приети правила, процедури и методики. Резултатите от мониторинга се оповестяват по подходящ начин на обществеността.

Л. Управление на знанието

35. Каква е политиката на администрацията по отношение споделянето и разпространението на знания?
- a) Администрацията няма специална политика по отношение споделянето на знание между служителите.
 - b) Организационната култура насърчава споделянето на знание само по неформален път.
 - c) Организационната култура насърчава споделянето на знание по формален път – чрез задължителни доклади от проведени обучения и отчети пред висшестоящите ръководители.
 - d) Организационната култура насърчава споделянето на знание както по формален, така и по неформален път. Изграден е климат на доверие. Служителите биват стимулирани да комуникират помежду си и да изграждат общности по интереси. Организацията се стреми да се превърне в учеща се чрез придобиване, съхранение, използване и обмен на знания.
36. Имате ли стажантски програми и приемате ли студенти на стаж във вашата администрация?
- a) Не.
 - b) Епизодично, на базата на заявени желаниа от студенти.
 - c) Да, на база сключени индивидуални споразумения с конкретно висше училище.
 - d) Да, редовно, на основата на организирана програма за провеждане на студентски стажове и вътрешни правила за прием на стажанти в администрацията.

М. Управление на работните процеси

37. Коя от изброените ситуации отговаря най-точно на състоянието на управлението на вътрешните работни процеси във вашата администрация?
- a) В администрацията няма разписани работни процеси. Дейността на администрацията е уредена с вътрешен правилник и заповеди на ръководителя.
 - b) Няма разписани работни процеси. Дейността на администрацията е уредена с вътрешен правилник и заповеди на ръководителя. Съществуват работни или технологични карти, които описват основните стъпки на протичане на даден работен процес.
 - c) Основните работни процеси са разписани. Понякога се констатират отклонения от предписанията, но не винаги контролните системи ги регистрират.
 - d) Всички основни работни процеси са конкретизирани с разписани основни процедури, вътрешни правилници, наредби и др. п. Служителите се позовават на тях и рядко допускат отклонения, които се регистрират от контролните системи.

38. Определени ли са длъжностни лица, които да отговарят за протичането на основните работни процеси във вашата администрация?
- а) Не.
 - б) Задълженията на служителите са разписани в техните длъжностни характеристики, където е указано за какви конкретни функции изпълняват и за какви дейности отговарят, но тези функции и дейности не са разглеждат като работни процеси от взаимосвързани елементи, целящи постигането на определен краен резултат.
 - в) Да, за протичането на основните работни процеси има определени отговорници (директори на дирекции, началници на отдели или други служители). Те осъществяват предимно организационни и контролни функции, но не и по оптимизация на самите процеси.
 - д) За протичането на основните работни процеси има определени отговорници (директори на дирекции, началници на отдели или други служители). Техните задължения по управлението на процесите са заложени в длъжностните им характеристики. Отговорниците за протичането на отделните работни процеси имат задължение да организират, контролират, оценяват и оптимизират процесите.

Н. Електронно управление и изкуствен интелект (ИИ)

39. Запознати ли сте с възможностите на ИИ и смятате ли, че той може да бъде полезен за работата на вашата администрация?
- а) Имам бегла представа за същността на ИИ, но не виждам как това може да помогне за подобряване работата на администрацията.
 - б) Познавам в основни линии ChatGPT като форма на изкуствен интелект, която може да обработва и произвежда естествен език, както и чатбот приложения за компютри и телефони като Bing, Bard, Gemini, Siri, Alexa, Google Assistant и/или други, но смятам, че приложението им в административната дейност е твърде ограничено или все още недоразвито. Администрацията не полага достатъчно усилия за прилагане на системи с изкуствен интелект в работата си.
 - в) Познавам ChatGPT и чатботове с ИИ и мисля, че те могат да подпомогнат работата на администрацията, но все още няма подходящи условия за това – вътрешни правила, стандарти, дигитална инфраструктура, подготвени служители и др.
 - д) Да, познавам възможностите на ИИ и последните модели на ChatGPT и мисля, че те могат да се използват успешно в работата на администрацията. Ръководството насърчава тяхното прилагане при определени условия и спазването на вътрешните правила и стандарти. Повечето служители са заинтересовани от използването на ИИ в тяхната работа.
40. Има ли вашата администрация подходяща дигитална инфраструктура за ползване на ИИ в работата ѝ.
- а) В работата си използваме компютри и периферни устройства, необходими за специфичната работа на служителите, но с ограничен външен достъп.
 - б) Използваме компютри, свързани в мрежа, с възможност за достъп до външни бази данни и браузъри като Google Chrome, Firefox, Mozilla или други за търсене на информационни ресурси. Платформи с ИИ не се използват.
 - в) Администрацията има система от хардуер, софтуер и електронна мрежа които осигуряват функционирането и развитието на дигиталното пространство и средствата за информационно взаимодействие чрез електронни устройства. Има технически възможности за използване на приложения с ИИ, но те не се прилагат поради липсата на указания и вътрешни правила.

- d) Администрацията разполага с необходимата дигитална инфраструктура и стимулира използването на приложения с ИИ. Разработила е указания за това как ИИ може да се използва при управлението на различните работни процеси.
41. Смятате ли, че служителите от вашата администрация биха се справили с използването на ИИ?
- a) Не.
 - b) Отделни служители имат познания за използването на ИИ, но не ги прилагат в своята работа.
 - c) Повечето служители са запознати с възможностите на ИИ, но се нуждаят от допълнително обучение за използването му в работата на администрацията.
 - d) Служителите познават и прилагат различни подходящи чатбот приложения в работата си на базата на разработените вътрешни правила и стандарти.
42. Вашата администрация инвестира ли достатъчно средства за дигитализация и за обучението на персонала за ползване на съвременни софтуерни продукти, работа в мрежи и използване на ИИ?
- a) Не се инвестира достатъчно в хардуер, софтуер и изграждането на информационни мрежи.
 - b) Влагат се средства за модернизиране на компютрите и периферните устройства, както и за създаването на информационни мрежи, но не достатъчно, поради което голяма част от техниката е остаряла.
 - c) Влагат се достатъчно средства за модернизация на компютърните системи, но не и за създаване и/или използване на специализирани програми с ИИ и обучението на персонала за работа с ИИ.
 - d) Влагат се достатъчно средства за модернизация на компютърните системи, както и за създаване на локални модели с ИИ и/или използване на такива. Персоналът периодично се обучава за работа с най-новите програми, включително и такива с ИИ.
43. Според вас необходими ли са специални регулации за ползването на ИИ в организациите от публичния сектор?
- a) Не по различни от тези за частния сектор.
 - b) Достатъчно е да се определят нива на достъп на служителите до програми с ИИ.
 - c) Необходимо е специалните регулации да се установят с закон и/или подзаконов нормативен акт, приети на централно ниво и валидни за всички администрации.
 - d) Наред с националното законодателство е необходимо да се определят стандарти за работа с ИИ за всяка администрация, правила за спазването на етичните принципи механизми за защита на вътрешната информация и за защита на обществения интерес.
44. В кои области от дейността на Вашата администрация би могло да се използва ИИ? Моля посочете три от тях, които Ви се струват най-подходящи.
- a) Анализ и обработка на големи обеми от данни.
 - b) Автоматизация на рутинни и административни задачи.
 - c) Подкрепа на вземането на решения и оптимизация на работните процеси.
 - d) Развитие на „умни градове“ и подобряване на градската мобилност, енергийната ефективност и управлението на отпадъците.
 - e) Повишаване на прозрачността и отчетността на публичните органи.
 - f) Управлението на човешките ресурси.
 - g) Управлението на риска.

- h) Пространствено планиране.
- i) Връзки с обществеността.

45. Кои са основните рискове според Вас от използването на ИИ? Моля посочете три от тях, които Ви се струват най-значими.

- a) Съкращаване на персонал.
- b) Преодоверяване на ИИ и получаване на недостоверна информация при използването му.
- c) Нарушаване на етичните принципи на работа.
- d) Намаляване на креативността и творческото мислене в служителите и превръщането им в технически оператори.
- e) Отпадане на личната отговорност на служителите.
- f) Заразяване със зловреден софтуер.

46. Вие сте представител на:

- a) Министерство или Администрацията на Министерския съвет.
- b) Държавна агенция.
- c) Държавна комисия.
- d) Изпълнителна агенция.
- e) Административна структура, създадена с нормативен акт, която има функции във връзка с осъществяване на изпълнителната власт.
- f) Административна структура, създадена с нормативен акт, отчитащи се пред Народното събрание.
- g) Специализирана териториална администрация.
- h) Областна администрация.
- i) Общинска администрация.

Приложение 2

ВЪПРОСНИК ЗА АНКЕТИРАНЕ НА ПРЕДСТАВИТЕЛИ НА СОЦИАЛНО-ИКОНОМИЧЕСКИТЕ ПАРТНЬОРИ НА ДЪРЖАВНАТА АДМИНИСТРАЦИЯ ОТНОСНО НЕЙНИЯ АДМИНИСТРАТИВЕН КАПАЦИТЕТ ПРЕЗ 2023 ГОДИНА

Под „**държавна администрация**“, „**административен орган**“ или „**орган на изпълнителната власт**“ се разбира министерство, държавна агенция, изпълнителна агенция, административна структура на изпълнителната власт, административна структура, отчитаща се пред НС, общинска администрация, областна администрация, специализирана териториална администрация.

Под „**социално-икономически партньори**“ се разбира обществени съвети, консултативни съвети, неправителствени организации, бизнес организации, други организации от публичния сектор или потребители на обществени услуги.

Всеки респондент отговаря на въпросите, визирайки конкретно един от изброените административни органи.

А. Планиране на дейността на администрацията

1. Смятате ли, че стратегическите планови документи за развитие, разработвани от администрацията са реални и финансово осигурени? *Паралел с Въпрос № 1 от анкетата с администрациите*

- a) Смятам, че администрацията разработва стратегии, планове и програми по задължение, произтичащо от нормативни актове на по-висши институции, а не по собствено желание, те не са реални и не са финансово осигурени.
- b) Смятам, че администрацията разработва стратегии, планове и програми, които се стреми да реализира, но тяхното изпълнение не е осигурено с необходимите бюджетни средства.
- c) Смятам, че администрацията разработва стратегии, планове и програми за развитие, стреми се да осигури финансовите средства за тяхната реализация, но няма правила за връзката на тези стратегически документи с бюджетите, което може да компрометира изпълнението им.
- d) Смятам, че в администрацията има ясни правила и процедури за осигуряване на връзка между плановите документи и тяхното финансово обезпечаване с бюджетни средства. Разработват се програмни бюджети.

2. Запознати ли сте със стратегическите документи (стратегии, планове и програми) на административния орган, определящи политиката му във функционалните области на неговите правомощия? *Паралел с Въпрос № 2 от анкетата с администрациите*

- a) Не, не знам откъде да се запозная или не проявявам интерес.
- b) В най-общи линии от изказвания на представители на администрацията и публикации в медиите.
- c) Частично, от официалния сайт на административния орган и други информационни канали.
- d) Да, от официалния сайт на административния орган, медиите, социални мрежи и публични обсъждания.

3. Смятате ли, че административният орган постига своите стратегически и оперативни цели? *Паралел с Въпрос № 3 от анкетата с администрациите*

- a) Не.
- b) В определена степен, но не напълно.

- c) Да, но не в предвидения срок и с необходимото качество.
- d) Да, напълно.

4. Участвали ли сте като социално-икономически партньор в обсъждане на проекти на стратегии, програми и планове на административния орган? *Паралел с Въпрос № 4 от анкетата с администрациите*

- a) Не.
- b) Участвал съм, но не смятам, че администрацията прави достатъчно за привличане на всички заинтересовани лица в тези обсъждания.
- c) Да, в качеството си на заинтересовано лице или организация, без да изразявам официално становище.
- d) Да, в качеството си на заинтересовано лице или организация, с официално становище, изразяващо позицията на представляваната от мен организация или моя лична позиция.

Б. Политическа среда

5. Как, според вас, се отрази върху работата на администрацията политическата ситуация през 2023 година? *Паралел с Въпрос № 5 от анкетата с администрациите*

- e) Смятам, че дейността на администрацията беше дестабилизирана от честата промяна в приоритетите на работа, несигурността за работното място на служителите и смяната на членове на ръководството на административния орган.
- f) Смятам, че дейността на администрацията беше нарушена от смяната на стила на ръководство и спада в мотивацията на служителите.
- g) Според мен дейността на администрацията беше относително стабилна, но се налагаше да променя някои свои приоритети и начини на работа.
- h) Не се почувстваха никакви проблеми в работата на администрацията, породени от управлението на служебно правителство през първите месеци на годината и парламентарните и месни избори.

6. Смятате ли, че администрацията е реагирала адекватно и своевременно на външните предизвикателства, които е посрещала през 2023 година? *Паралел с Въпрос № 7 от анкетата с администрациите*

- e) Не.
- f) Администрацията се стремеше да отговаря на външните предизвикателства, но резултатите не бяха на желаното от обществото ниво.
- g) Администрацията реагира адекватно на външните предизвикателства, но с известно забавяне, поради което ефективността ѝ не беше достатъчно висока.
- h) Администрацията реагира адекватно и своевременно на външните предизвикателства и по този начин минимизира неблагоприятните въздействия.

В. Персонал и политика за управление на персонала

7. Как оценявате професионалните умения на служителите в администрацията? *Паралел с Въпрос №11 от анкетата с администрациите*

- a) Малко служители на администрацията притежават необходимите професионални умения.
- b) Повечето служители притежават необходимата квалификация, но все още има специфични позиции, които не са подсигурени с необходимите специалисти.
- c) Повечето служители притежават необходимата квалификация, а в специфични области, в които няма такива, се привличат външни експерти.
- d) Всички основни области са подсигурени, като членовете на екипа на администрацията са признати специалисти, с безспорна квалификация и опит.

8. Смятате ли, че броят на служителите в администрация съответства на функциите, които изпълняват? *Паралел с Въпрос № 12 от анкетата с администрациите*

- a) Не, броят на служителите не отговаря на реалния обем от работа и трябва да бъде увеличен или намален.
- b) Броят на служителите в администрацията трябва да бъде актуализиран на базата на реинженеринг на административните процеси и анализ на ефективността.
- c) Броят и съставът на персонала съответства на потребностите на администрацията за нормално осъществяване на нейните функции, но понякога се допускат празноти, поради липса на подготвени кадри или текучество.
- d) Броят и съставът на персонала съответства на количеството работа, позволява развитие и усъвършенстване на административните функции и взаимозаменяемост при нужда, с цел недопускане на празноти в общата квалификационна рамка.

Г. Финансово състояние и бюджетна политика

9. Смятате ли, че финансовите средства за дейността на администрацията на изпълнителната власт съответстват на изпълняваните функции? *Паралел с Въпрос № 13 от анкетата с администрациите*

- a) Финансовите средства за осъществяване на дейността или не достигат, или са повече от необходимите.
- b) Финансовите средства за осъществяване на дейността съответстват на изпълняваните функции, но не се разходват ефективно.
- c) Налице са достатъчно бюджетни средства за изпълнение на задълженията, но не могат да осигурят дългосрочно развитие. Инвестициите се осигуряват главно от проекти, финансирани от ЕСИФ и кредити.
- d) Бюджетните средства са разпределени по програми и политики и са достатъчни както за подобряване на количествените и качествени показатели, характеризиращи специфичната дейност на администрацията на изпълнителната власт, така и за нови инвестиции.

10. Ако органът на изпълнителна власт предоставя някакъв вид публични услуги, смятате ли, че цените им се определят в съответствие с реалните разходи по предоставянето им? *Паралел с Въпрос № 14 от анкетата с администрациите*

- e) Смятам, че цените на публичните услуги се определят чрез съпоставка с цените на административни услуги, предоставяни от други организации и необосновано се вдигат всяка година.
- f) Смятам, че цените на публичните услуги се определят по тарифи, определени с нормативен акт, които периодично се актуализират, но не винаги съответстват на реалните разходи по предоставянето на публичните услуги.
- g) Мисля, че цените на публичните услуги се определят на база минали години и динамиката на основни макроикономически показатели като размер на инфлацията, ръст на работната заплата, ръст на БВП и др.
- h) Мисля, че цените на публичните услуги се определят чрез калкулация на реалните разходи и редовно се актуализират.

Д. Вътрешен контрол

11. Смятате ли, че администрацията осъществява ефективен финансов контрол? *Паралел с Въпрос № 16 от анкетата с администрациите*

- a) Администрацията има система за финансов контрол, но тя не е ефективна и съществува риск от злоупотреби.
- b) Администрацията има система за финансов контрол и твърди, че тя е ефективна, но в обществото съществува презумпция, че се допуска нецелесъобразно разходване на бюджетни средства.

- c) Администрацията има система за финансов контрол и твърди, че тя е ефективна, но не се отчита пред обществото за резултатите от контролните дейности.
- d) Администрацията има система за контрол на разходите, която е ефективна и осигурява увереност в обществото, че бюджетните средства се разходват ефективно, ефикасно, законосъобразно и целесъобразно.

Е. Партньорство

12. Как оценявате взаимодействието си с административния орган? *Паралел с Въпрос № 20 от анкетата с администрациите*

- a) Администрацията не ни третира като партньор и не зачита нашите идеи и препоръки.
- b) Поддържа периодични контакти с администрацията. Понякога ни канят за представяне на техни идеи и проекти, но без възможност за нас да дадем наши предложения.
- c) Поддържа редовни контакти с администрацията, но сътрудничество се осъществява само по определени актуални проблеми.
- d) Поддържа активни контакти с администрацията. Участваме в съвместни работни групи, заедно дискутираме актуални проблеми. Експертизата ни се цени и се взема предвид при вземането на решения. Работим в атмосфера на диалогичност и взаимно доверие.

13. По Ваши наблюдения, администрацията на изпълнителната власт взаимодейства ли с консултативни съвети при решаване на въпроси от обществен интерес? *Паралел с Въпрос № 21 от анкетата с администрациите*

- a) Администрацията няма практика да взаимодейства с консултативни съвети при осъществяване на своите функции.
- b) Администрацията е създавала консултативни съвети по някои въпроси от обществен интерес, но не е осигурила реалното им функциониране чрез правилници за работа. Взаимодействие с тях на практика не се осъществява ефективно.
- c) Администрацията е създавала консултативни съвети по различни въпроси от обществен интерес, създавала е и правилници за работа на консултативните съвети, но взаимодействието е недостатъчно активно и се осъществява основно при наличие на изрично изискване на нормативен акт.
- d) Администрацията е инициирала създаването на консултативни съвети в различни направления на своята дейност и е осигурила всички необходими предпоставки за взаимодействие с тях. Тя е инициаторът на срещи и дискусии по важни въпроси, активно работи с институционализираните от нея и от други администрации консултативни съвети.

14. Смятате ли, че администрацията прилага някакви форми на публично-частно партньорство и аутсорсинг на дейности? *Паралел с Въпрос № 22 от анкетата с администрациите* **Не.**

- e) Не.
- f) Да, отделни дейности, за които е отговорна администрацията се възлагат чрез обществени поръчки на частни организации, но администрацията няма поглед върху ефективността им и възможности за ефективен контрол.
- g) Да, за голяма част от неспецифичните дейности като почистване, техническо обслужване, обществен и служебен превоз и др.
- h) Да, използват се разнообразни форми на ПЧП като сключване на договори за управление, договори с гарантиран краен резултат (ESCO), договори за строителство и последваща експлоатация на обекти, договори за предоставяне на публични услуги и др, след извършване на анализ на разходите и ползите и при доказан икономически ефект.

Ж. Откритост, прозрачност и достъпност

15. Знаете ли дали административният орган има Етичен кодекс на поведение и/или Харта на клиента? Паралел с Въпрос № 23 от анкетата с администрациите

- a) Не.
- b) Да, но мисля че повечето служители не помнят какво пише в тези документи и не съобразяват своето поведение с утвърдените норми.
- c) Смятам, че има приети Етичен кодекс и/или Харта на клиента, но няма система за наблюдение на спазването на етичните норми и реагиране при констатиране на нарушения, поради което не се констатира нарушения и не се реагира на тях.
- d) Има приети Етичен кодекс и/или Харта на клиента, приета система за наблюдение на спазването на етичните норми и реагиране при констатиране на нарушения. Администрацията редовно се отчита за констатирани нарушения на нормите, записани в етичния кодекс и/или хартата на клиента.

16. На база на опита Ви, как администрацията организира достъпа до обществена информация? Паралел с Въпрос № 24 от анкетата с администрациите

- a) Смятам, че администрацията няма разработени правила и процедури, свързани с осигуряване на достъп до обществена информация.
- b) Смятам, че администрацията е разработила правила и процедури за достъп до обществена информация, но гражданите изпитват затруднения при осигуряване на такава.
- c) Смятам, че администрацията е разработила и прилага правила и процедури, свързани с осигуряване на достъп до обществена информация. Предоставена е възможност за подаване на искане за достъп, но само чрез писмено заявление.
- d) Смятам, че администрацията е разработила и прилага всички необходими документи и информационни материали, за да осигури достъп до обществена информация на гражданите. Има определен служител или звено, което администрира процеса по осигуряване на достъпа и тези задължения са вписани стриктно в длъжностните характеристики на лицата и в правилника за дейността на административния орган. Предоставена е възможност за подаване на искане за достъп чрез писмено заявление, предадено на хартия, чрез електронна поща и чрез устно запитване.

17. Как, според Вас, администрацията работи с медиите? Паралел с Въпрос № 25 от анкетата с администрациите

- a) Администрацията ползва медиите малко, предпочита да поддържа минимална представителност. Комуникацията става по инициатива на медиите, но липсват установени механизми за комуникиране.
- b) Администрацията се стреми да се представя добре в медиите чрез отделни публикации за събития и инициативи на органа на изпълнителната власт, но тези публикации са едностранчиви и представляват само гледната точка на администрацията.
- c) Администрацията си осигурява достъп до медиите чрез официални и неформални механизми. Тя често се представя в медиите, където се организират дискусии и други предавания по актуални теми.
- d) Администрацията използва установените си връзки с медиите, информира често и ефективно обществеността. Обществото е добре запознато с дейността на администрацията.

18. Как администрацията се стреми да осигурява равни възможности на хората с увреждания? Паралел с Въпрос № 26 от анкетата с администрациите

- a) Администрацията няма специална политика към хората с увреждания.

- b) Смятам, че администрацията предприема отделни стъпки за да осигури лесен и удобен достъп до администрацията за хора с увреждания в някои публични сгради и места, но твърде малко.
- c) Смятам, че администрацията има приета програма за работа с хората с увреждания, която е публична, но резултатите от нейното прилагане не са достатъчно задоволителни.
- d) Смятам, че администрацията има разписана политика за работа с хората с увреждания, която е съгласувана с техни представители и включва както осигуряването на равен достъп до услуги, така и подпомагане за намиране на подходяща заетост, подобряване на битовата среда, осигуряване на лечение и пр.

3. Устойчиво развитие и оценка на въздействието

19. Как, според Вас, администрацията на изпълнителната власт изпълнява своите отговорности, свързани с последиците от изменението на климата? *Паралел с Въпрос № 28 от анкетата с администрациите*

- a) Администрацията не се справя добре с отговорностите си по отношение възникването на рискове, породени от изменението на климата, което води до настъпването на инциденти като наводнения, безводие, нерегламентирани замърсявания на водите, почвите и въздуха.
- b) Смятам, че администрацията отчита рисковете, породени от изменението на климата, което води до настъпването на инциденти като наводнения, безводие, нерегламентирани замърсявания на водите, почвите и въздуха и др., но няма програма за справяне с тях.
- c) Смятам, че администрацията има разработена програма за борба с климатичните промени отчита рисковете, породени от изменението на климата, но предвидените мерки са по-скоро последващи (ex post), отколкото предварителни (ex ante) и предвиждат мерки за реагиране при настъпване на инциденти.
- d) Мисля, че администрацията има разработена програма за борба с климатичните промени, която включва проактивни мерки за недопускане на инциденти и разработва стандарти за качество на околната среда и превенция на рисковете, породени от измененията на климата, в рамките на нейните правомощия.

20. Смятате и, че администрацията прави оценки на въздействието като инструмент за измерване на дългосрочния ефект от въвеждането на нови регулации и осъществяването на политики, в т.ч. анализи на данъчната, административната и регулаторна тежест? *Паралел с Въпрос № 29 от анкетата с администрациите*

- e) Не.
- f) Ефектът от въздействие на политиките се установява чрез обществени обсъждания и обществени консултации, предимно при въвеждане на нова регулаторна рамка.
- g) Епизодично експерти от администрацията изготвят анализи на данъчната, административната и регулаторна тежест от прилагането на различни секторни политики.
- h) Редовно и непрекъснато се осъществява мониторинг на данъчната, административната и регулаторна тежест от въвеждането на различни секторни политики, като в оценката се взема мнението на всички заинтересовани страни.

И. Антикорупция

21. Смятате ли, че администрацията прилага ефективни антикорупционни мерки? *Паралел с Въпрос № 30 от анкетата с администрациите*

- a) Не.
- b) Администрацията полага усилия за борба с корупцията и е въвела антикорупционни мерки, но усещането в обществото е, че те не са ефективни.

- c) В допълнение на националното антикорупционно законодателство администрацията е разработила и прилага вътрешни правила и процедури за борба с корупцията, но няма информация за адекватността им, поради липсата на мониторинг върху техния ефект.
- d) В допълнение на националното антикорупционно законодателство администрацията е разработила и прилага вътрешни правила и процедури за борба с корупцията. Провеела е информационна кампания и е разработила и разпространила информационни материали за гражданите относно процедурата за подаване на сигнали и тяхното разглеждане.

22. Как администрацията е осигурила възможности за подаване на сигнали за корупция? *Паралел с Въпрос № 31 от анкетата с администрациите*

- e) Няма приети специални процедури за подаване на сигнали за корупция.
- f) Сигнали за корупция се подават чрез писма на адреса на административния орган и в специална пощенска кутия, поставена на видно място или на срещи с граждани.
- g) Сигналите се подават чрез писма, на срещи със засегнати граждани или по електронна поща, като такава възможност е дадена и на сайта на административния орган. Получените сигнали се отправят към отговорните длъжностни лица, които имат ръководни функции в съответната област.
- h) Сигнали се подават чрез писма, на срещи с граждани, по електронна поща или чрез сайта на административния орган. Те се разглеждат на заседания на специализирания орган (комисия, съвет или др.), който разглежда случаите на корупция съгласно утвърден правилник за работа и който се отчита пред ръководството и обществеността за своята работа чрез разработване на отчетни доклади.

К. Електронно управление и изкуствен интелект (ИИ)

23. На какво ниво, според Вас, е електронното управление, електронните услуги и използването на изкуствения интелект в администрацията? *Паралел с Въпрос № 39 от анкетата с администрациите*

- a) На ниско ниво, далеч от съвременните постижения и опита на други страни.
- b) Осигурена е възможност за електронна връзка с администрацията и подаване на сигнали и жалби. Използват се различни софтуерни продукти, но няма изградена цялостна електронна система за връзка с клиенти и контрагенти.
- c) Администрацията има изградена електронна система за изпращане и получаване на попълнени електронни формуляри във връзка с предоставяне на публични услуги и комплексно административно обслужване. Не се ползват възможностите на изкуствения интелект в дейността на администрацията.
- d) Администрацията има изградена електронна система за изпращане и получаване на попълнени електронни формуляри във връзка с предоставяне на публични услуги и комплексно административно обслужване. Служителите познават и прилагат различни подходящи приложения с изкуствен интелект за проучване на общественото мнение, оценка на въздействието, анализи, управление на различни дейности и др.

Приложение 3.

Наети лица в държавната администрация по месеци за 2023 година

	2023 година												Средно за 2023	Средно за 2022	Разлика 2023-2022 г.
	2023 година														
	Януари	Февруари	Март	Април	Май	Юни	Юли	Август	Септември	Октомври	Ноември	Декември			
АДМИНИСТРАЦИЯ НА ИЗПЪЛНИТЕЛНАТА ВЛАСТ (ОБЩО)*	98280	98437	93388	98517	98581	98882	99046	98909	99331	99067	98557	98407	98700	98305	395
I. ЦЕНТРАЛНА АДМИНИСТРАЦИЯ*	56327	56371	56196	56321	56337	56644	56677	56582	56511	56272	56292	56314	56404	56264	139
от тях:															
I.1. Министерства и администрация на Министерски съвет*	7035	7072	7086	7067	7083	7125	7151	7142	7150	7155	7171	7149	7116	6883	232
I.2. Държавни агенции	2537	2543	2546	2549	2546	2536	2549	2530	2533	2574	2582	2583	2551	3183	-633
I.3. Държавни комисии	491	495	490	486	485	485	478	484	479	483	487	482	485	526	-40
I.4. Изпълнителни агенции	13362	13373	13249	13280	13329	13541	13607	13577	13519	13271	13244	13252	13384	12972	412
I.5. Административни структури, създадени с нормативен акт, които имат функции във връзка с осъществяване на изпълнителната власт	25446	25431	25402	25434	25425	25491	25439	25402	25387	25364	25382	25390	25416	25255	161
I.6. Административни структури, създадени с нормативен акт, отчитани се пред народното събрание	7041	7042	7010	7077	7034	7030	7012	7002	7002	6998	6999	7024	7023	7037	-15
I.7. Структури по чл.60 от Закона за администрацията	415	415	413	428	435	436	441	445	441	427	427	434	430	408	22
II. ТЕРИТОРИАЛНА АДМИНИСТРАЦИЯ	41953	42066	42192	42196	42244	42238	42369	42327	42820	42795	42265	42093	42297	42041	256
от тях:															
II.1. Общински администрации	34545	34590	34722	34786	34860	34863	35027	35000	35507	35456	34913	34758	34919	34370	549
II.2. Областни администрации	996	1052	1062	1011	996	997	976	978	983	999	1000	999	1004	1114	-110
II.3. Специализирани териториални администрации, създадени като юридически лица с нормативен акт	6412	6424	6408	6399	6388	6378	6366	6349	6330	6340	6352	6336	6374	6557	-184

Източник: НСИ