



**Проект „Повишаване ефективността на обществените консултации  
чрез активно участие на гражданското общество в процеса на  
вземане на управленски решения”  
финансиран в рамките на Програмата за подкрепа на НПО в  
България по Финансовия механизъм на Европейското  
икономическо пространство 2009-2014 г.  
(<http://www.ngogrants.bg>)**



**Д-р Снежана Димитрова**

**гр. София, 19 февруари 2016 г.**



## Консултацията се провежда от:

- Асоциацията на юристите за развитие на правото в обществен интерес
- Сдружение „Журналисти за прозрачно управление“
- Професионалното обединение на държавните служители





**Етапи на обществената консултация по Закона за държавния служител**, публикувана на Портала за обществени консултации за периода 09 ноември 2015г. – 16 януари 2016г.

1. Предварително планиране на консултацията
2. Идентифициране на заинтересованите страни
3. Подготовка на консултацияните документи
4. Консултацияни процедури
5. Анализ на предложенията и коментарите
6. Осигуряване на обратна връзка към заинтересованите страни



# 1. Предварително планиране на консултацията

Създаване на  
план и график

## To Do List

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.





# 1. Предварително планиране на консултацията

Планиране на  
инструментите





# 1. Предварително планиране на консултацията

Планиране на  
комуникационните  
каналы







## 2. Идентифициране на заинтересованите страни

- Служители от администрацията
- Органи и служители, които формулират политиката и за които възникват хоризонтални задължения
- НПО и медии, като представители на обществото като преки ползватели на услугите, предоставяни от администрацията

**Таблица №1: Идентифицирани заинтересовани страни, съгласно отделните предложения в ЗИД на Закона за държавния служител**

|                                       |                                                                                                                                                                                                     |
|---------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Органи по назначаването               | - Промяна в конкурса - централизиран и децентрализиран етап                                                                                                                                         |
| Ръководни държавни служители          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Промяна в конкурсната процедура - централизиран и децентрализиран етап</li> <li>- Преминаване на централизиран тест за първа ръководна длъжност</li> </ul> |
| Ръководители на непълно работно време | - Прекратяване на практиката за назначаване                                                                                                                                                         |
| Кандидати за държавни служители       | Два етапа на кандидатстване - централизиран и децентрализиран етап                                                                                                                                  |



**Таблица №1: Идентифицирани заинтересовани страни, съгласно отделните предложения в ЗИД на Закона за държавния служител**

|                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Служители на непълно работно време | <ul style="list-style-type: none"><li>- Преминаване на централизиран етап от конкурса, забрана за преназначаване ако нямат децентрализиран етап</li><li>- Може да им се прекрати служебното правоотношение, когато длъжността им бъде определена за заемане при пълно работно време</li></ul> |
| Кандидати за младши експерти       | <ul style="list-style-type: none"><li>- Допуска се само централизиран етап</li></ul>                                                                                                                                                                                                          |
| Кандидати с трайни увреждания      | <ul style="list-style-type: none"><li>- Допуска се само централизиран етап</li></ul>                                                                                                                                                                                                          |

**Таблица №1: Идентифицирани заинтересовани страни, съгласно отделните предложения в ЗИД на Закона за държавния служител**

Звена по УЧР

- Подготовка на писмена част от децентрализиран конкурс
- Интервю за проверка на специфични компетентности
- Обработват документи по определяне на ранга на служителите
- По-добра преценка при назначаване на заместник за съответна длъжност
- Допълнителни дейности по поддържането на служебното досие
- Нов режим да прекратяване на служебното правоотношение на служител по непълно работно време, когато длъжността стане на пълно работно време чрез въвеждане на правно основание. Дейности по преминаване от непълно към пълно работно време

**Таблица №1: Идентифицирани заинтересовани страни, съгласно отделните предложения в ЗИД на Закона за държавния служител**

|                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Институт по публична администрация     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Разработване на тестове за централизиран конкурс</li> <li>Подготовка на проект по ОПДУ за платформа и тестове</li> <li>- Допълнителни функции във връзка с централизирания конкурс</li> <li>- Проверка на знанията на служителите чрез стандартизиран тест за проверка на общи компетентности</li> </ul> |
| Външни експерти                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Разработване на тестове</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Държавни служители в срок на изпитване | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Губят ранга си в случай на освобождаване до 1 г. от встъпване</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                 |
| Служители по заместване                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Преминаване на централизиран етап от конкурс</li> <li>- Допълнителна заплата 50% от минималния размер на основната заплата на длъжността</li> </ul>                                                                                                                                                      |

**Таблица №1: Идентифицирани заинтересовани страни, съгласно отделните предложения в ЗИД на Закона за държавния служител**

|                                                                    |                                                                                                                             |
|--------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Служители по вътрешно съвместителство                              | - Допълнителна заплата 50% от минималния размер на основната заплата за длъжността                                          |
| Органи по назначаването<br>Служители и кандидати за „мобилност“    | Нови правила за „мобилност“<br>Информационен портал                                                                         |
| Служителки – бременни, ин-витро лечение, по трудово правоотношение | Равнопоставеност между трудово и служебно правоотношение при служителките в напреднал етап на лечение ин-витро или бременни |

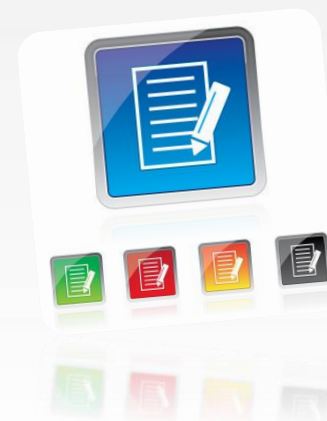
Таблица №1: Идентифицирани заинтересовани страни, съгласно отделните предложения в ЗИД на Закона за държавния служител

|                                |                                                                                                                                                                                                                    |
|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Министерски съвет<br>(АМС)     | <ul style="list-style-type: none"><li>- Привежда в съответствие закона и подзаконовите нормативни актове</li><li>- Единен подход и координация с ИА „ГИТ“ за контрола по изпълнение на държавната служба</li></ul> |
| ИА „Главна инспекция по труда“ | <ul style="list-style-type: none"><li>- Единен подход с МС по контрола за изпълнение на държавната служба</li><li>- Контрол по спазване на новите разпоредби на ЗДСл</li></ul>                                     |



### 3. Подготовка на консултацияните документи

Създаване на  
консултативен  
документ





# Същностна част на консултацията, съгласно изготвения и публикуван Консултативен документ

## Проблемите:

Вносителят е дефинирал три основни групи проблеми при прилагането на Закона за държавния служител:

- (1) недостатъчни обективност и прозрачност на подбора на служители;
- (2) злоупотреби с правни възможности, създадени за особени случаи;
- (3) липса на открита и прозрачна процедура за преминаване на държавна служба в друга администрация чрез постоянна мобилност.





## Същностна част на консултацията, съгласно изготвения и публикуван Консултативен документ

**Целите**, които си поставя вносителят за решаване на дефинираните проблеми са:

- Подобряване обективността и прозрачността на подбора на служители.
- Преустановяване на злоупотребите с правни възможности, създадени за особени случаи, но чрез които се заобикаля конкурсната процедура.
- Осигуряване на открита и прозрачна процедура при преминаването на държавна служба в друга администрация чрез постоянна мобилност.



## Същностна част на консултацията, съгласно изготвения и публикуван Консултативен документ

**Въпросите,** които формулира екипът за провеждане на публичната консултация:

1. Според Вас има ли положителна промяна в работата на администрацията през последните 3 години? Ако има такава в каква насока е тя?
2. Въвеждането на централизиран конкурс ще повиши ли качеството на новоназначените държавни служители?
3. Според вас, централизираният конкурс ще гарантира ли професионализма на входа на държавната служба и ще елиминира ли политизацията на държавните служители?



## Същностна част на консултацията, съгласно изготвения и публикуван Консултативен документ

**Въпросите,** които формулира екипът за провеждане на публичната консултация:

4. Кариерното развитие на държавните служители трябва ли да бъде обвързано с изпит? Смятате ли, че ако се въведе изпит за повишаване в длъжност това ще гарантира обективното кариерно развитие спрямо професионални качества?
5. Провеждането на централизирания конкурс трябва ли да бъде дистанционно (всеки кандидат да може да участва без да е необходимо да присъства физически в София)? Този вариант крие ли някакви рискове?



## Същностна част на консултацията, съгласно изготвения и публикуван Консултативен документ

**Въпросите**, които формулира екипът за провеждане на публичната консултация:

6. Смятате ли, че работещите по трудово правоотношение имат по-благоприятен статут и условия за работа от държавните служители?
7. Подкрепяте ли отпадането на паричните отличия за държавни служители?



## 4. Консултационни процедури

Консултацията беше проведена чрез прилагане на **комбиниран подход**:

- Предложения и коментари по законопроекта на нетаргетирана целева група;
- Попълване на въпросник от таргетирана целева група;
- Писмени становища от конкретни заинтересовани страни
- Коментатор.бг и уеб страницата на ПОДС
- Присъствено обсъждане на законопроекта под формата на граждански панел



## 5. Анализ на предложенията и коментарите

Мнения на 4 групи заинтересовани страни:

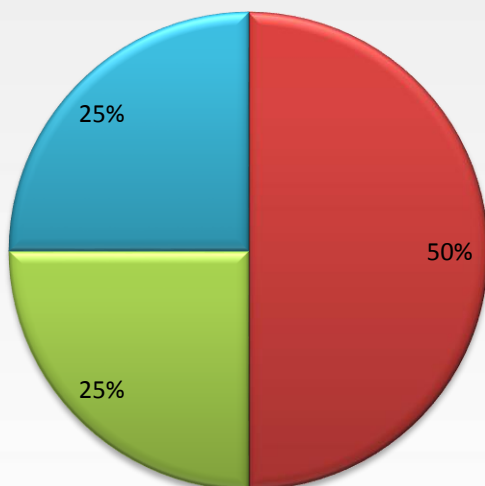
- 1) Граждани** (през платформата за обществени консултации „Коментатор.бг“) и **държавни служжители** чрез Фейсбук страницата на ПОДС.
- 2) Секретари на общински администрации** (чрез получени официални становища)
- 3) Експерти ЧР в централни администрации** (чрез получени официални становища)
- 4) Неправителствени организации:** ИПИ, ПОДС и НАСО РБ



# Платформа за обществени консултации „Коментатор.бг“

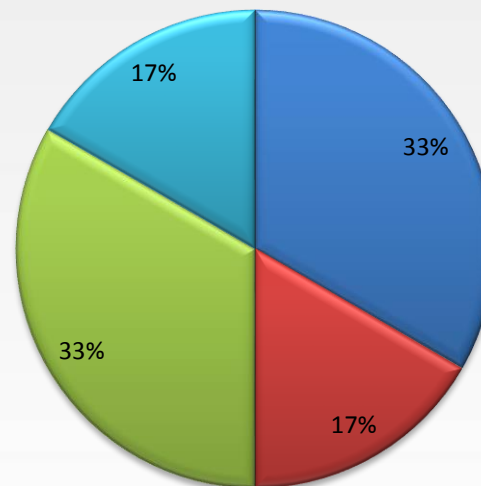
## 1. Усещате ли положителна промяна в работата на администрацията за последните 3 години?

■ ДА ■ НЕ ■ ПО-СКОРО ДА ■ ПО-СКОРО НЕ ■ БЕЗ МНЕНИЕ



## 2. Въвеждането на централизиран конкурс ще повиши ли качеството на новоназначените държавни служители?

■ ДА ■ НЕ ■ ПО-СКОРО ДА ■ ПО-СКОРО НЕ ■ БЕЗ МНЕНИЕ

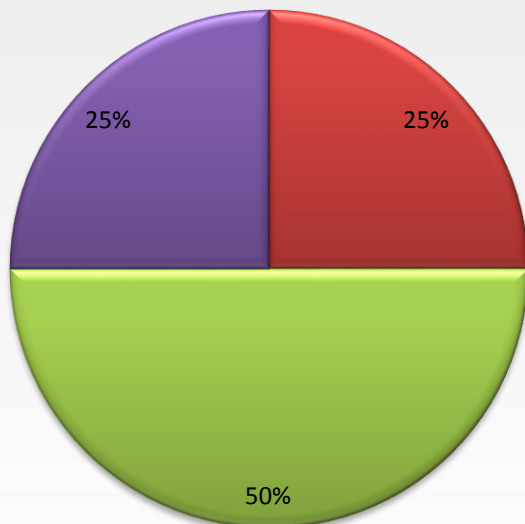




## Платформа за обществени консултации „Коментатор.бг“

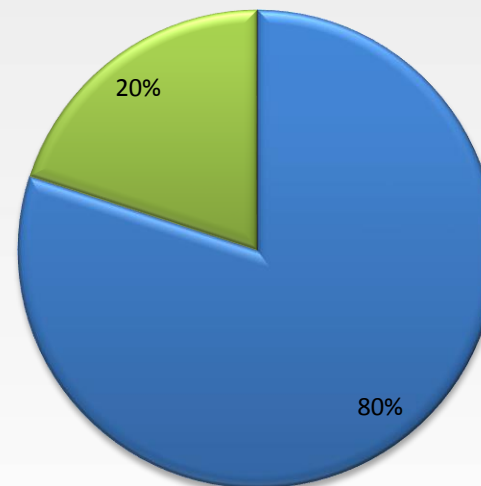
**3. С промените в закона ще се гарантира ли професионализма на входа на държавната служба?**

■ ДА ■ НЕ ■ ПО-СКОРО ДА ■ ПО-СКОРО НЕ



**4. Кариерното развитие на държавните служители трябва ли да бъде обвързано с изпит?**

■ ДА ■ НЕ ■ ПО-СКОРО ДА ■ ПО-СКОРО НЕ



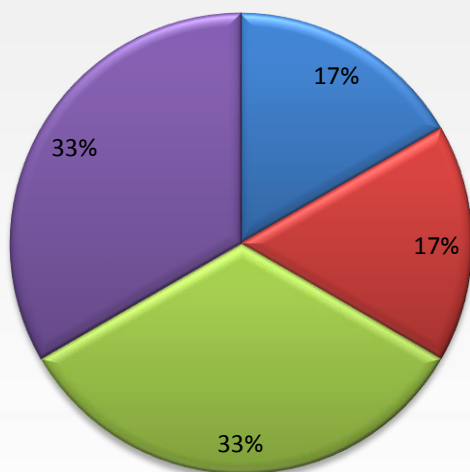




## Платформа за обществени консултации „Коментатор.бг“

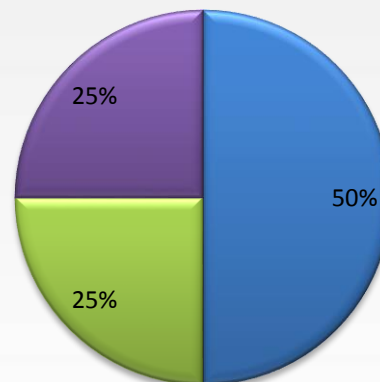
**5. Провеждането на централизирания конкурс трябва ли да бъде присъствено в зала на ИПА в София?**

■ ДА ■ НЕ ■ ПО-СКОРО ДА ■ ПО-СКОРО НЕ



**6. Провеждането на централизирания конкурс може ли да бъде дистанционно (всеки кандидат да може да участва без да е необходимо да присъства физически в София)?**

■ ДА ■ НЕ ■ ПО-СКОРО ДА ■ ПО-СКОРО НЕ

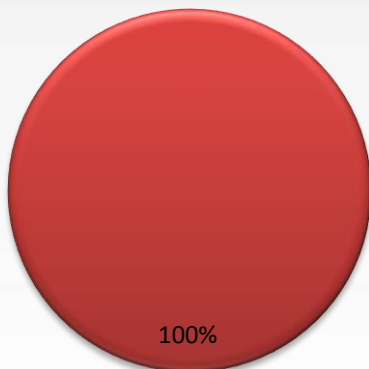




## Платформа за обществени консултации „Коментатор.бг“

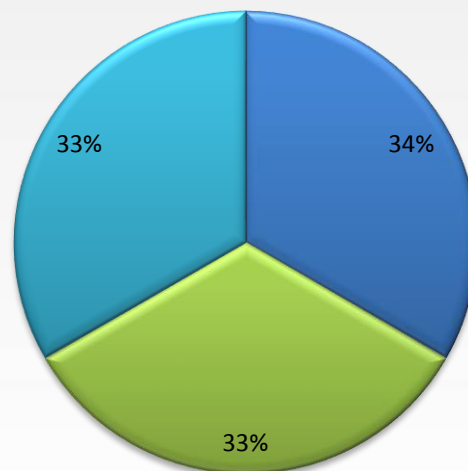
**7. Може ли да се има доверие на системата за оценяване на служителите? Може ли да бъде гарант при провеждане на процедура за вътрешен подбор при преназначаване на по-висока длъжност?**

■ ДА ■ НЕ ■ ПО-СКОРО ДА ■ ПО-СКОРО НЕ



**8. Смятате ли, че ако се въведе изпит за повишаване в длъжност това ще гарантира обективното кариерно развитие спрямо професионални качества?**

■ ДА ■ НЕ ■ ПО-СКОРО ДА ■ ПО-СКОРО НЕ ■ БЕЗ МНЕНИЕ

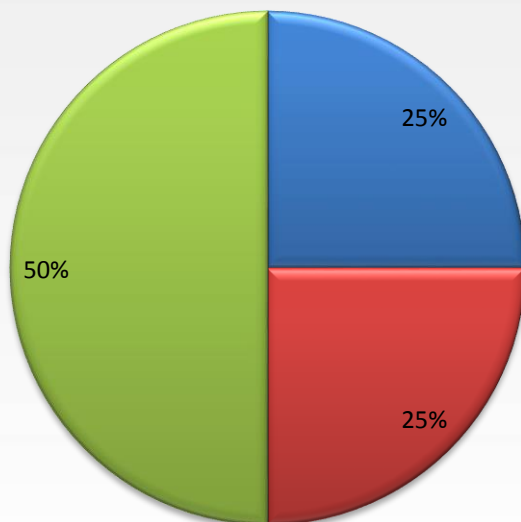




## Платформа за обществени консултации „Коментатор.бг“

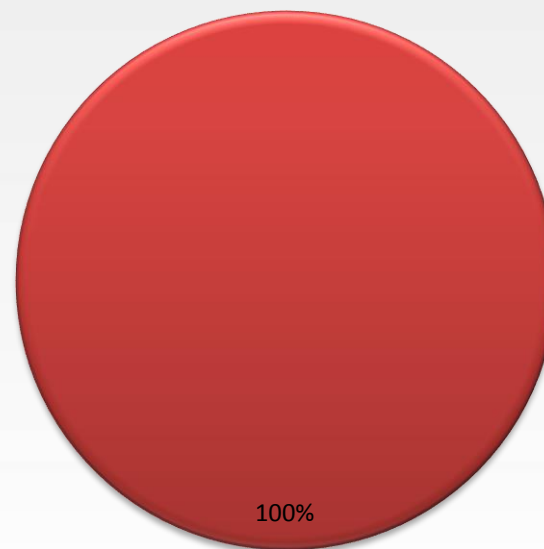
**9. Смятате ли, че работещите по трудово правоотношение имат по-благоприятен статут и условия за работа от държавните служители?**

■ ДА ■ НЕ ■ ПО-СКОРО ДА ■ ПО-СКОРО НЕ



**10. Одобрявате ли отпадането на отличия и награди за държавни служители?**

■ ДА ■ НЕ ■ ПО-СКОРО ДА ■ ПО-СКОРО НЕ

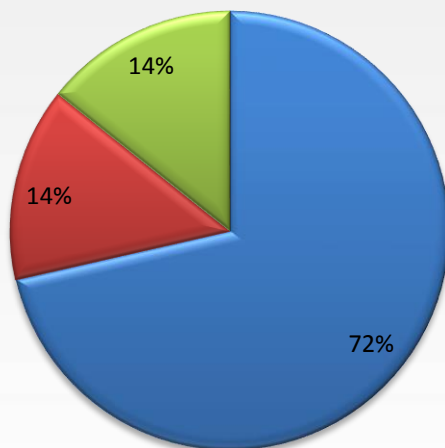




## Становища от секретари на общински администрации

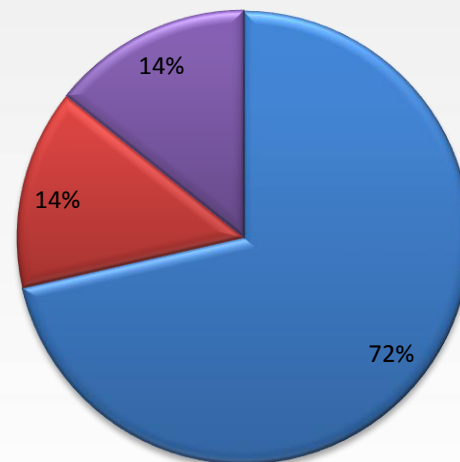
### 1. Усещате ли положителна промяна в работата на администрацията за последните 3 години?

■ ДА ■ НЕ ■ ПО-СКОРО ДА ■ ПО-СКОРО НЕ ■ БЕЗ МНЕНИЕ



### 2. Въвеждането на централизиран конкурс ще повиши ли качеството на новоназначените държавни служители?

■ ДА ■ НЕ ■ ПО-СКОРО ДА ■ ПО-СКОРО НЕ ■ БЕЗ МНЕНИЕ

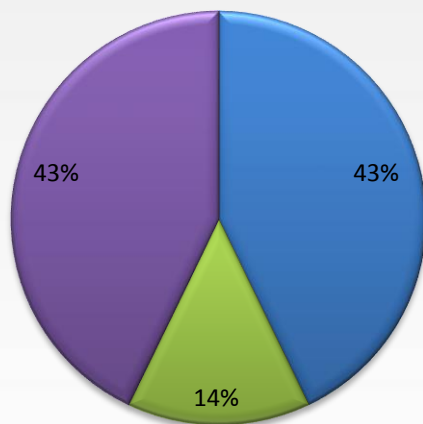




## Становища от секретари на общински администрации

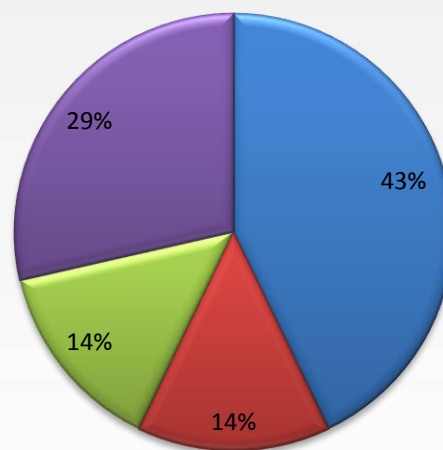
**3. С промените в закона ще се гарантира ли професионализма на входа на държавната служба?**

■ ДА ■ НЕ ■ ПО-СКОРО ДА ■ ПО-СКОРО НЕ



**4. Кариерното развитие на държавните служители трябва ли да бъде обвързано с изпит?**

■ ДА ■ НЕ ■ ПО-СКОРО ДА ■ ПО-СКОРО НЕ

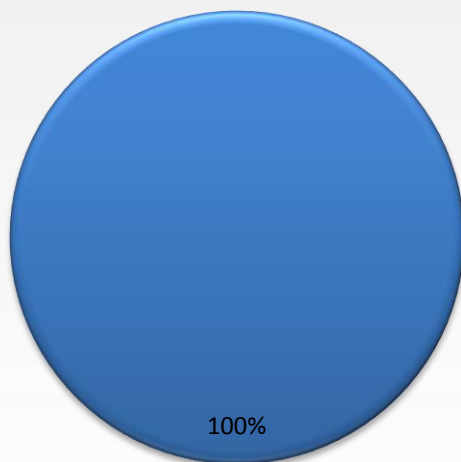




## Становища от секретари на общински администрации

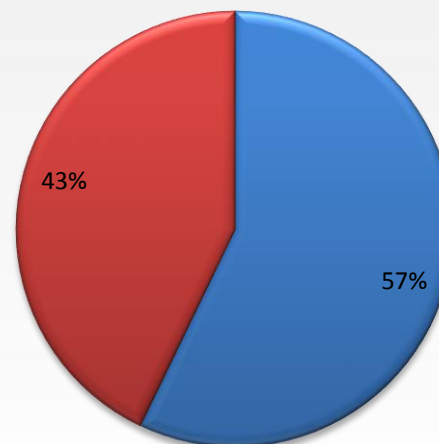
**5. Провеждането на централизирания конкурс трябва ли да бъде присъствено в зала на ИПА в София?**

■ ДА ■ НЕ ■ ПО-СКОРО ДА ■ ПО-СКОРО НЕ



**6. Провеждането на централизирания конкурс може ли да бъде дистанционно (всеки кандидат да може да участва без да е необходимо да присъства физически в София)?**

■ ДА ■ НЕ ■ ПО-СКОРО ДА ■ ПО-СКОРО НЕ

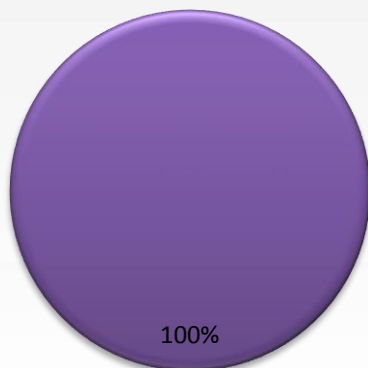




## Становища от секретари на общински администрации

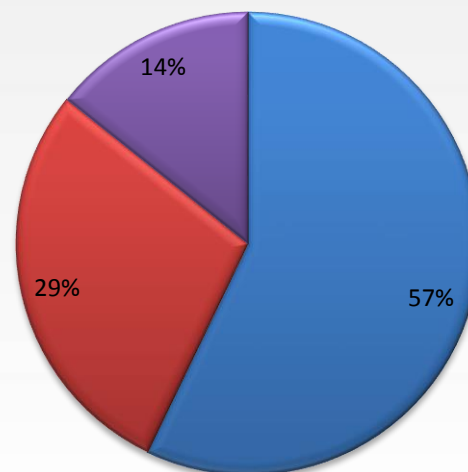
**7. Може ли да се има доверие на системата за оценяване на служителите? Може ли да бъде гарант при провеждане на процедура за вътрешен подбор при преназначаване на по-висока длъжност?**

■ ДА ■ НЕ ■ ПО-СКОРО ДА ■ ПО-СКОРО НЕ



**8. Смятате ли, че ако се въведе изпит за повишаване в длъжност това ще гарантира обективното кариерно развитие спрямо професионални качества?**

■ ДА ■ НЕ ■ ПО-СКОРО ДА ■ ПО-СКОРО НЕ ■ БЕЗ МНЕНИЕ

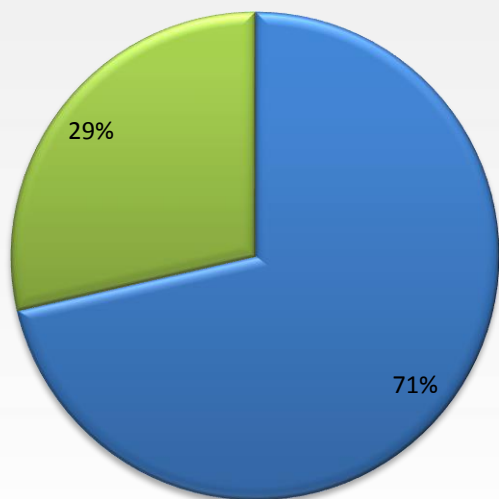




## Становища от секретари на общински администрации

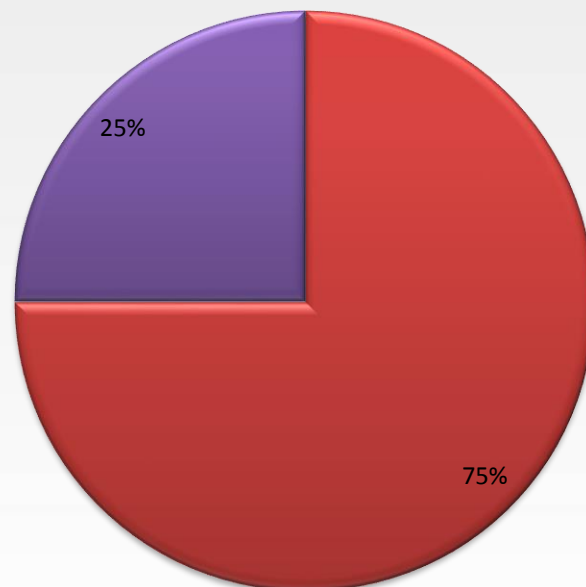
**9. Смятате ли, че работещите по трудово правоотношение имат по-благоприятен статут и условия за работа от държавните служители?**

■ ДА ■ НЕ ■ ПО-СКОРО ДА ■ ПО-СКОРО НЕ



**10. Одобрявате ли отпадането на отличия и награди за държавни служители?**

■ ДА ■ НЕ ■ ПО-СКОРО ДА ■ ПО-СКОРО НЕ



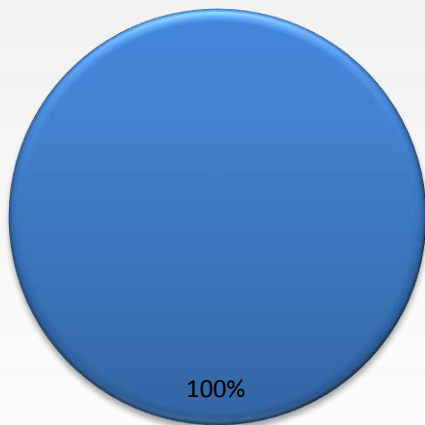




## Становища от Експерти ЧР в централни администрации

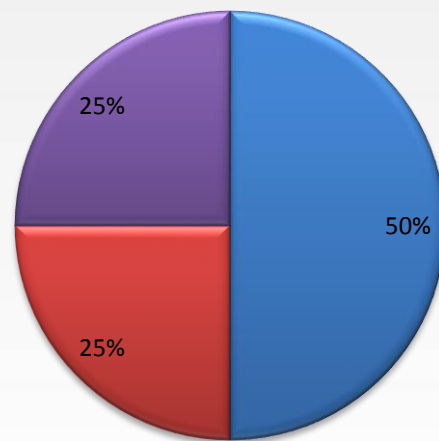
**1. Усещате ли положителна промяна в работата на администрацията за последните 3 години?**

■ ДА ■ НЕ ■ ПО-СКОРО ДА ■ ПО-СКОРО НЕ ■ БЕЗ МНЕНИЕ



**2. Въвеждането на централизиран конкурс ще повиши ли качеството на новоназначените държавни служители?**

■ ДА ■ НЕ ■ ПО-СКОРО ДА ■ ПО-СКОРО НЕ ■ БЕЗ МНЕНИЕ

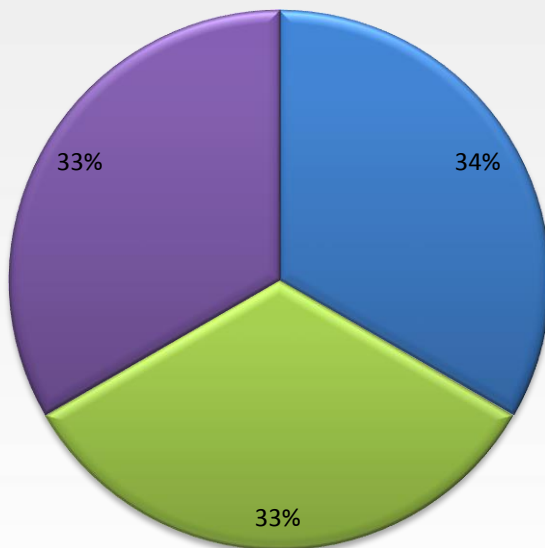




## Становища от Експерти ЧР в централни администрации

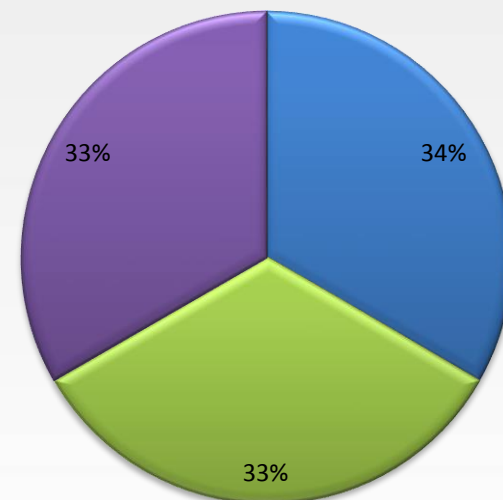
**3. С промените в закона ще се гарантира ли професионализма на входа на държавната служба?**

■ ДА ■ НЕ ■ ПО-СКОРО ДА ■ ПО-СКОРО НЕ



**4. Кариерното развитие на държавните служители трябва ли да бъде обвързано с изпит?**

■ ДА ■ НЕ ■ ПО-СКОРО ДА ■ ПО-СКОРО НЕ

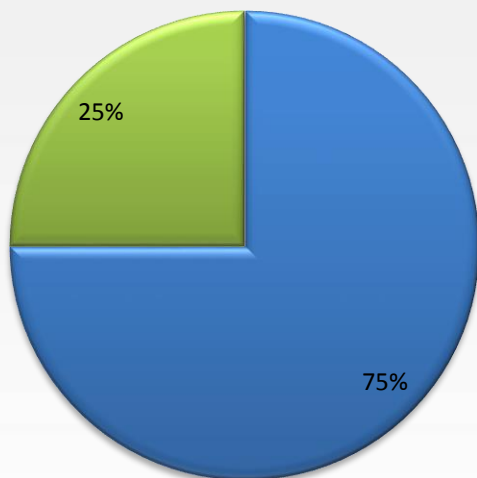




## Становища от Експерти ЧР в централни администрации

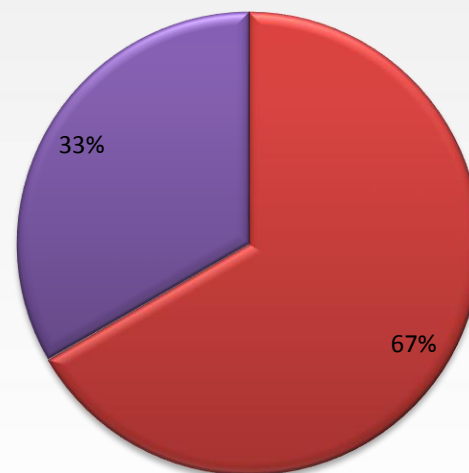
**5. Провеждането на централизирания конкурс трябва ли да бъде присъствено в зала на ИПА в София?**

■ ДА ■ НЕ ■ ПО-СКОРО ДА ■ ПО-СКОРО НЕ



**6. Провеждането на централизирания конкурс може ли да бъде дистанционно (всеки кандидат да може да участва без да е необходимо да присъства физически в София)?**

■ ДА ■ НЕ ■ ПО-СКОРО ДА ■ ПО-СКОРО НЕ

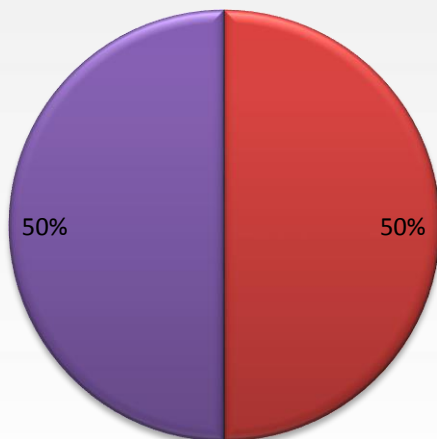




## Становища от Експерти ЧР в централни администрации

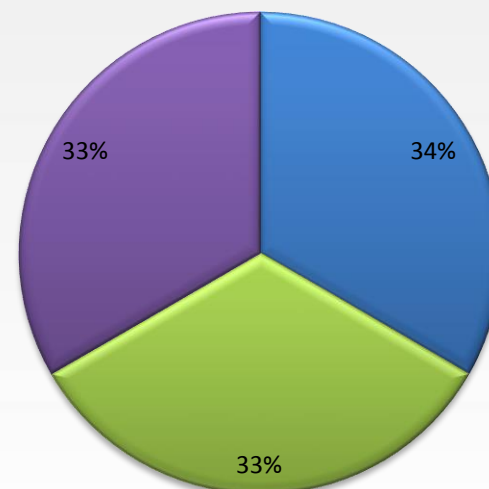
**8. Смятате ли, че ако се въведе изпит за повишаване в длъжност това ще гарантира обективното кариерно развитие спрямо професионални качества?**

■ ДА ■ НЕ ■ ПО-СКОРО ДА ■ ПО-СКОРО НЕ ■ БЕЗ МНЕНИЕ



**9. Смятате ли, че работещите по трудово правоотношение имат по-благоприятен статут и условия за работа от държавните служители?**

■ ДА ■ НЕ ■ ПО-СКОРО ДА ■ ПО-СКОРО НЕ

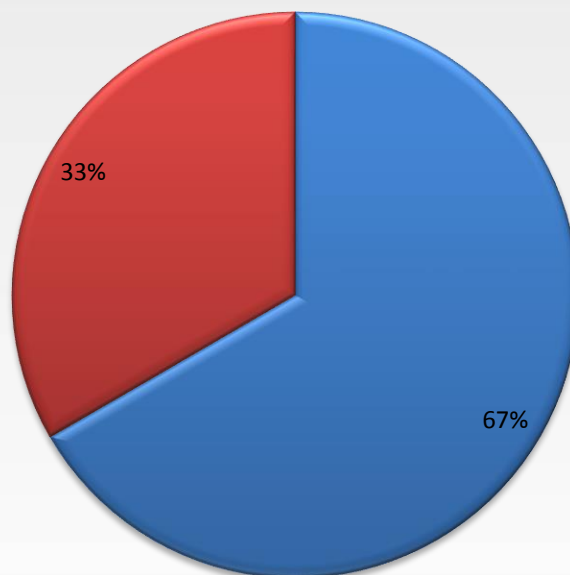




## Становища от Експерти ЧР в централни администрации

### 10. Одобрявате ли отпадането на отличия и награди за държавни служители?

■ ДА ■ НЕ ■ ПО-СКОРО ДА ■ ПО-СКОРО НЕ





## НПО организации: ИПИ

### **Усещате ли положителна промяна в работата на администрацията за последните 3 години?**

- ИПИ: Да, най-вече структури, които извършват конкретни административни услуги срещу заплащане.

### **Въвеждането на централизиран конкурс ще повиши ли качеството на новоназначените държавни служители?**

- ИПИ: Централизираният конкурс би имал повече позитиви, отколкото настоящата ситуация.



## НПО организации: ИПИ

**С промените в закона ще се гарантира ли професионализма на входа на държавната служба?**

- ИПИ: Промените би трябвало да повишат шанса за професионализъм на входа

**Кариерното развитие на държавните служители трябва ли да бъде обвързано с изпит?**

- ИПИ: Да



## НПО организации: ИПИ

**Провеждането на централизирания конкурс трябва ли да бъде присъствено в зала на ИПА в София?**

- ИПИ: Не. Най-добрият формат е изпит онлайн.

**Провеждането на централизирания конкурс може ли да бъде дистанционно (всеки кандидат да може да участва без да е необходимо да присъства физически в София)? Този вариант крие ли някакви рискове?**

- ИПИ: Зависи как ще бъде организиран.





## НПО организации: ИПИ

**Може ли да се има доверие на системата за оценяване на служителите? Може ли да бъде гарант при провеждане на процедура за вътрешен подбор при преназначаване на по-висока длъжност?**

- ИПИ: Не. Системата за оценяване не носи почти никаква добавена стойност.



## НПО организации: ИПИ

**Смятате ли, че ако се въведе изпит за повишаване в длъжност това ще гарантира обективното кариерно развитие спрямо професионални качества?**

- ИПИ: Да

**Одобрявате ли отпадането на отличия и награди за държавни служители?**

- ИПИ: Не. Отличията и наградите трябва да се запазят.



## **Рискове**, които бяха повдигнати при консултациите (1)

1. Централизираният етап ще забави конкурсната процедура.
2. ИПА няма необходимия капацитет за организиране на централизираната процедура.
3. Качеството на централизирания етап от конкурсната процедура ще зависи от:
  - Конкретното съдържание на изпитните тестове;
  - Комисиите и лицата, които ги разработват;
  - Начина, по който ще се съставят оценъчните параметри;
  - Начина, по който ще протича процедурата.



## **Рискове**, които бяха повдигнати при консултациите (2)

4. Централизираният етап от конкурсната процедура ще натовари с допълнителни разходи кандидатите за явяване в зала на ИПА.
5. Разходите за съставяне и актуализиране на тестовете не са целево планирани като програма към бюджета на ИПА. Съществуващата възможност за първоначално финансиране чрез ОПДУ не решава въпроса с поддържането на актуална и перманентно обновяваща се база от актуални тестове и ключове за оценка.



## **Рискове**, които бяха повдигнати при консултациите (3)

6. Не са изяснени координационните механизми между звената по УЧР и ИПА за своевременно организиране на централизирания етап от конкурса. Срокове и отговорности.
7. Въвеждането на задължително явяване на тест при повишаване в първа ръководна длъжност ще забави процеса на кариерното израстване на държавните служители.



## **Рискове**, които бяха повдигнати при консултациите (4)

8. Ще продължи практиката за назначаване без конкурси на непълно работно време за експерти. Това ще се ползва за преназначаване на длъжност с пълно работно време без конкурс.
9. Държавните служители са демотивирани защото заплатите са замразени, има големи диапазони при нивата и степените, които водят до дистпропорции, не се стимулира доброто изпълнение поради липса на допълнителен ресурс в администрациите, рангът практически не носи нищо за да се стреми служителят да постига по-добро представяне.



## **Мнения относно статута на работещите по КТ и ЗДСл**

По-благоприятен е статутът за работещите по трудово правоотношение за:

1. Закрила при съкращения.
2. Два дни допълнителен отпуск на майките с две и повече деца.
3. Фонд СБКО като % от бюджета.
4. % прослужено време за служителите в политическите кабинети, органите по чл.19 и извън щатния персонал (ПМС-та).
5. Бюрократия при администрирането на отпуските.
6. Условиата при пенсиониране.



## **Предложения и въпроси, които не намират отговор в Законопроекта (1)**

1. Да се предвиди трайна валидност от централизирания тест (подобно на изпитите за юридическа правоспособност).
2. Да отпадне явяването на централизиран тест за дългогодишни държавни служители.
3. Двата етапа от конкурсната процедура да бъдат обвързани със срок.
4. Термина „ключова длъжност“ да отпадне или да се дадат обективни критерии.





## **Предложения и въпроси, които не намират отговор в Законопроекта (2)**

5. Промените в Наредбата за конкурсите да се предвидят още на този етап. В какъв срок се планира да излезе промяната?
6. Да се изясни какъв е статута на служителите, заемащи „ключова длъжност“.
5. Кое налага да се подписва тристранно споразумение? Мобилността не е уредена адекватно.



## **Предложения и въпроси, които не намират отговор в Законопроекта (3)**

8. Да се промени възможността контролиращият ръководител да понижава оценки на служителите по своя инициатива или по обжалвана оценка от оценявания служител.
9. Регламентиране на реална възможност за повишаване на ОМВ на служителите.
10. Да се проследят ИРЗ в различните администрации и отчете каква е диспропорцията по длъжности и вид на администрациите.



## **Предложения и въпроси, които не намират отговор в Законопроекта (4)**

11. Да се създаде нова алинея на чл.15 за временно назначаване на служител при условията на Параграф 7(на мястото на лицата, заемащи определени политически длъжности)
12. Да отпаднат ранговете като ненужни.
13. Да се повиши минималното възнаграждение за най-ниската длъжност на държавен служител.



## **Предложения и въпроси, които не намират отговор в Законопроекта (5)**

14. Да се предвиди материално стимулиране за служители при особени случаи във връзка с изпълнение на държавната служба.
15. При дисциплинарно наказание „понижаване в ранг за срок от 6мес до 1г, какво става, ако рангът на наказания служител е под минималния за заемане на длъжността?
16. Да се обмисли промяна в периодите на оценяване с оглед получаване на допълнително възнаграждение за резултат в рамките на съответната бюджетна година.



## 6. Осигуряване на обратна връзка към заинтересованите страни



Публикуване на информацията:

- <http://komentator.bg/>
- <http://pods-bg.org/>
- Информирание на вносителите



Проект „Повишаване ефективността на обществените консултации чрез активно участие на гражданското общество в процеса на вземане на управленски решения”  
финансиран в рамките на Програмата за подкрепа на НПО в България по Финансовия механизъм на Европейското икономическо пространство 2009-2014 г.  
(<http://www.ngogrants.bg>)



Благодаря Ви за вниманието !

Д-р Снежана Димитрова