

МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА

СПРАВКА

за отразяване на постъпилите предложения и становища от обществените консултации по проект на Постановление на Министерския съвет за приемане на Устройствен правилник на Агенцията по заетостта

№	Организация/потребител /вкл. начина на получаване на предложението/	Предложения и становища	Приети/неприети	Мотиви
1.	A380 (Портал за обществени консултации)	<p>Съгласно написаното, „промените в дейността на агенцията се налагат и с оглед изпълнение на Програма „Развитие на човешките ресурси“ 2021 -2027, по която Агенцията по заетостта е един от основните конкретни бенефициенти (над 3.8 млрд). Предвид нарастващите задължения на агенцията по изпълнение на проекти и договори, финансирани с европейски средства е необходимо капацитетът на Главна дирекция „Европейски фондове, програми и проекти“ да се концентрира и фокусира върху тяхната координация и управление на национално ниво и да се укрепи взаимодействието и капацитета на териториалните подразделения на регионално ниво чрез обединяване на професионалната експертиза на екипите на дирекции „Регионална служба по заетостта“ и понастоящем функциониращите сектори „Верификация“ за наблюдение и контрол на изпълнението на местно ниво. А поради каква причина е необходимо да се намали капацитетът на ГД ЕФМП, като дейностите, които се изпълняват и според новия проект на УП, дейностите са същите?</p> <p>Във Вашата анотация и становище давате само субективно мнение, което не е подкрепено от никакви Анализи, Методики, които да са публично достояние и да стане ясно относно процесите, които се извършват от страна</p>	Няма конкретно предложение	По Програма „Развитие на човешките ресурси“ 2021 -2027, един от основните конкретни бенефициенти е Агенцията по заетостта, поради което тя се изпълнява от всички дирекции и териториални подразделения на Агенцията. Функциите и дейностите на национално ниво на тази дирекция, респективно капацитетът ѝ по отношение на ПРЧР и ПВУ се запазва на централно ниво.

		на всички служители. Преустрояването на цяла Агенция трябва да се направи след обстоен анализ, а не според личното мнение на министър X или Y.		
2.	IvMih (Портал за обществени консултации)	В приложения доклад твърдите, че има дублирани функции по отношение на посредническите услуги. ГД ЕФМП не работи с клиенти, относно посреднически функции и няма как да осъществява такъв тип дейност. Моля да уточните как точно осъществява тези услуги. Единственият отдел в структурата на ГД ЕФМП, който пряко ги предлага, е EURES, а той остава в структурата на администрацията. Липсва точен функционален анализ, от който да е ясно какви услуги предлага ГД ЕФМП. В ЕФМП дори няма отдел Посреднически услуги, как точно ги осъществява?	Няма конкретно предложение	Предложените промени в УП съответстват на коментара. Посредническите услуги за обмен на работна сила и свободни работни места чрез мрежата EURES са част от посредническите услуги на Агенцията по заетостта. Екипът на EURES в ГД ЕФМП следва да продължи да осъществява дейности и функции по координация, организация, мониторинг на дейността на АЗ, партньорствата, взаимодействието с други членове и партньори на националната и европейска мрежа, а посредническите услуги в мрежата EURES да се координират съвместно с посредническите услуги на националния трудов пазар предвид съвпадащите цели и получатели на тези услуги.
3.	Ivanka.Ivanova (Портал за обществени консултации)	Недоумение буди нововъведената ал. 6 на чл. 5, който регламентира правомощията на изпълнителния директор на ИА Агенцията по заетостта. Тя гласи: (6) Изпълнителният директор може да делегира на служители на агенцията отделни свои правомощия в съответствие с нормативните актове. За кои нормативни актове става въпрос? Ако се приеме този правилник, той също ще е нормативен акт. Така излиза, че на основание НОВИЯ правилник, изпълнителния директор може да ДЕЛЕГИРА! на охраната например контрола по изпълнението на политиките в областта на заетостта. И после познай кой ще е отговорен.	Приема се	Текстът на чл. 5, ал. 6 е редактиран в проекта на УП на АЗ.

		<p>Изпълнителният директор на ИА Агенцията по заетостта носи отговорност за цялостната ѝ дейност (ал. 1 на същия член, която все пак не е премахната, но пък по ал. 6 ще може явно да се ДЕЛЕГИРА) и е абсурдно с подзаконови нормативни актове за този същия изпълнителен директор да се позволи да ДЕЛЕГИРА правомощия, разбирай отговорност, на отделни служители както падне, без да се конкретизира какви правомощия, на кои служители и при какви обстоятелства.</p> <p>Иначе, за всеки човек би било супер да си делегира работата и някой друг да му носи отговорността, но уви, няма си устройствен правилник за променяне.</p>		
4.	ktotsev (Портал за обществени консултации)	<p>Успях да вникна в проекта на постановлението и забелязах несъответствие в чл. 2 (1) и чл. 2 (4) от проекта на правилника, където е добавен текст, че Агенция по заетостта изпълнява държавната политика по“Валидиране на професионални знания, умения и компетентности“.</p> <p>Това е в противоречие със Закон за професионалното образование и обучение Чл. 40. (Изм. - ДВ, бр. 61 от 2014 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 79 от 2015 г., в сила от 01.08.2016 г.) Валидирането на професионални знания, умения и компетентности е установяване и признаване на професионални знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение или информално учене, и на съответствието им с държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии. (2) Право да извършват валидиране на професионални знания, умения и компетентности имат институциите по чл. 9, ал. 1, т. 1 и 2.</p> <p>Следва този запис да отпадне от устройствения правилник и той да не бъде приет в този си вид.</p>	<p>Приема се</p> <p>Не се приема</p>	<p>Текстът на чл. 2, ал.1 е редактиран, като е съобразен с разпоредбата на чл. 7 ал.1 от Закона за насърчаване на заетостта /ЗНЗ/.</p> <p>В чл. 2, ал. 4 текстът не противоречи на разпоредбите на ЗПОО, респ. не е необходимо да се редактира, тъй като в същата е посочено, че „Агенцията изпълнява самостоятелно или <u>съвместно с други органи или организации проекти и програми в областта на заетостта, професионалното ориентиране и обучение, обучението на възрастни, валидирането на професионални знания, умения и компетентности ...“.</u></p> <p>В ЗНЗ е регламентирано, че Агенцията по заетостта предоставя услуги за насочване и включване в процедура за валидиране на професионални знания, умения и компетентности. Съгласно чл. 66а от ЗНЗ „Валидирането на</p>

				професионални знания, умения и компетентности на безработни лица, насочени от Агенцията по заетостта, се осъществява от институции по чл. 9, ал. 1, т. 1 от Закона за професионалното образование и обучение.“
5.	a.mehmedov71 (Портал за обществени консултации)	<p>В Чл.8 (2) т.4 не става ясно на коя сграда, или става въпрос за всички гради. Да не се приема в правилник, а да се възлага за всяка сграда с административна заповед.</p> <p>Чл.8 (2) т.10 ограничава правата за възлагане на функции на зам. Изпълнителните директори, чиито контрол по темите за бюджет и реализация на финансови програми са пряко свързани с длъжността им.</p> <p>Чл.8 (3) не отговаря на закона за администрацията и на минимално заложените критерии за изпълнение на длъжността главен секретар, поради факта, че както е написан проекта на правилник всеки служител може да замества главния секретар, дори и младши експерт без ден ръководен опит или трудов стаж.</p> <p>Чл.12 (3) от проекта на устройствен правилник е юридически абсурден, защото с подзаконов акт се дава възможност да се промени ЗФУКПС. Не може изпълнителния директор на Агенция по заетостта да определя с вътрешни актове правила разписани в закон.</p> <p>В чл.15 (2) се разписва общ текст и думите „своята компетентност“ предполагат неяснота в задълженията на дирекцията.</p>	<p>Приема се</p> <p>Не се приема</p> <p>Приема се</p> <p>Не се приема</p>	<p>Текстът на чл. 8, ал. 2, т. 4 в проекта на УП на АЗ е редактиран, като е уточнено, че се отнася за сградата на централна администрация;</p> <p>В чл. 8, ал. 2, т. 10 се регламентира <u>координирането</u> на финансово-счетоводната дейност, което не ограничава правомощията на зам. изпълнителните директори за контрол на тази дейност.</p> <p>Текстът на чл. 8, ал. 3 в проекта на УП на АЗ е редактиран, като в него се посочва, че тази възможност е за служители с ръководни функции.</p> <p>Съгласно чл. 13 ал. 1 и ал. 4 от ЗФУКПС, ръководителите на организациите осигуряват контролни дейности, включващи писмени политики и процедури, като редът и начинът за осъществяване на предварителния контрол за законосъобразност се определят от ръководителите на организациите в</p>

		<p>Промените в общата администрация на Агенцията изглеждат необосновани, поради липса на функционален анализ и нови или различни функции, които да предполагат разделянето на дирекциите.</p> <p>Разделянето не би следвало да подобри оперативната работа на Агенция по заетостта</p> <p>Не се възлагат нови отговорности на правна дирекция.</p> <p>Прави впечатление, че се връща старо разпределение на дирекциите като функции (стопанската и финансовата), което бе променено в Агенция по заетостта през 2016г. и тогава бе доказано, че тази структура не работи. Устройственият правилник в тази си част не се прави за оптимизиране на работните процеси, а явно само за решаване на кадрови въпроси, което прави приемането му необосновано.</p>	Няма конкретно предложение	<p>съответствие с указанията на министъра на финансите.</p> <p>В Стратегията за модернизирание на АЗ за периода 2021-2027 г. е извършен ситуационен анализ, съдържащ анализ на макроикономическа среда, институционален анализ (човешки ресурси, численост, организационна, длъжностна и образователна структури, движение, оценка на изпълнението и обучения на персонала), както и анализи на институционалната култура, физическите ресурси на АЗ, технологичната и информационната инфраструктура, финансовите ресурси и др. На база вътрешно проучване е направен и SWOT анализ, като една от изведените слаби страни на АЗ е недостатъчната ефективност на агенцията.</p>
6.	kasandraivanova (Портал за обществени консултации)	<p>Създаване на Дирекция „Мониторинг на дейностите по заетостта и трудовата миграция“ е функционално и смислово необосновано.</p> <p>Към момента, според оценката на самата Агенция по заетостта и МТСП се наблюдава устойчив ръст на дадените разрешения за работа, като тази тенденция се очаква да продължи. С оглед публично изнесените данни за констатирани редица неизпълнени срокове и просрочени законови срокове, необосновано е неукрепването на това звено, както и сливането му с мониторинг, което е специфична дейност касаеща коренно различни функционалности. Закриването на дирекция Координация и контроли вливането и в нова дирекция в едно с трудовата миграция, ще направи контрола неефективен. Липсата на</p>	Няма конкретно предложение	

		<p>обособена дирекция за контрол и закриване на секторите от ГД ЕФМП ще доведе до липса на такъв, както и до намаляване на капацитета на контролиращите служители с над 100 човека и свеждането им до едноцифрно число. Наличието на вътрешен контрол в една дирекция, както се предлага в проекта на устройствен правилник, при йерархическа зависимост прави това напълно неефективно и проформа. Следва дирекциите за трудовата миграция и контрола да бъдат отделно и техният състав да бъде укрепен.</p> <p>Предложения устройствен правилник не отговаря функционално на потребностите и задачите пред Агенция по заетостта и не следва да бъде приет.</p>		
7.	kasandraivanova (Портал за обществени консултации)	<p>Да не се приеме чл.7 поради липса на функционален анализ. Преструктурирането на Агенцията ще доведе до допълнителна административна тежест и липса на логика в направените промени, които не съответстват на национални нормативни актове, както и на европейски принципи. Разпределението на регионални териториални поделения не отговаря на националното разделение по региони на планиране и липсва логика на каква база са.</p>	Не се приема	Наличието на функционален анализ или съответствието на териториални структури с други такива териториални разпределения администрации не са сред нормативните изисквания и условия за изготвяне на проект за промени или нов Устройствовен правилник.
8.	plamen-zakov (Портал за обществени консултации)	<p>С отпадането на текст в чл.5 (4) от проекта на Устройствовен правилник се премахва възможността, изпълнителният директор да одобрява програми и проекти за заетост. Следва този текст да остане както е бил с оглед възможността на министъра да възлага политиките за заетост. Това ще попречи на оперативното изпълнение на тези политики.</p> <p>В чл.5 (7) е добавен запис „регионални служби по заетостта“ Следва да се премахне и да остане както и до момента „на териториалните поделения на агенцията“. С предлаганата редакция се утежнява административната тежест. Приемането на областните програми свързани със заетостта прави излишно наличието в правилника на Регионални служби по заетостта. Одобрението на план на</p>	<p>Не се приема</p> <p>Не се приема</p>	<p>Съгласно чл. 31, ал. 5 от ЗНЗ (5) и чл. 23, ал. 2 от Правилника за прилагането му програмите, финансирани от Министерството на труда и социалната политика, се утвърждават от министъра на труда и социалната политика при условия и по ред, определени с правилника за прилагане на ЗНЗ.</p> <p>Съгласно чл. 27, ал. 1 от ППЗНЗ разпределянето на средствата за реализирането на националните програми и мерките по ЗНЗ по региони се извършва от изпълнителния директор на Агенцията по заетостта, като същото е част от плана за действие на</p>

		<p>действие на Регионалните служби е само формално на база решения, които не зависят от тях и не са планирани от тях. Този текст следва да отпадне, като административно утежняващ и безсмислен.</p> <p>В чл.5 (8) се ограничава възможността да се извършва контрол на действията на Агенция по заетостта, както и се ограничава възможността на висшестоящи организации да използват аналитичния капацитет на Агенция по заетостта. В условия на динамична криза са необходими по-краткосрочни анализи, а с промяната на правилника тази възможност се ограничава. Следва този текст да отпадне.</p> <p>В чл.5 т.26 (4) противозаконно се делегират права с подзаконов акт на главен секретар и зам. Изпълнителен директор Следва да отпадне чл.5 т.26 (4)</p> <p>Как с подзаконов нормативен акт изпълнителен директор да се позволява да ДЕЛЕГИРА правомощия, на отделни служители, особено ако в нормативният акт пише обратното? Няма конкретика за кои нормативни актове става дума. Следва да отпадне чл.5 т.26 (6) Следва устройствения правилник да не бъде приет в този си вид.</p>	<p>Не се приема</p> <p>Не се приема</p> <p>Приема се</p>	<p>съответния регион, в съответствие с чл. 28, ал.2 от ППЗНЗ.</p> <p>Текстът в чл. 5, т. 8 от проекта на УП на АЗ е в съответствие с чл. 28, ал. 4 от ППЗНЗ, съгласно който Агенцията по заетостта разработва 6-месечен и годишен анализ на плана си за действие и ги представя в Министерството на труда и социалната политика в двумесечен срок след изтичане на анализирания период.</p> <p>Текстовете от чл. 5, т. 26 и ал. 4 съответстват на разпоредбите в чл. 54 и чл. 55 от Закона за администрацията и чл.192, ал. 1 от КТ.</p> <p>Текстът на чл. 5, ал. 6 е редактиран в проекта на УП на АЗ.</p>
9.	IG (Портал за обществени консултации)	<p>Смятаме, че преобразуването на Главна дирекция „Европейски фондове и международни проекти“ в Дирекция „Европейски фондове“ е неаргументирано и ще увеличи разходите, които няма да се верифицират по Оперативните програми. Премахването на сектори „Верификация“ и минаването им в Регионалните служби по заетостта ще</p>	Не се приема	<p>Дейностите по реализация на ОПРЧР през първите 2 програмни периода и по ПРЧР през настоящия период се осъществяват от всичките 9 дирекции на централно ниво и 116-те териториални поделения на АЗ.</p>

		<p>увеличи неverified средства по договори по ОПРЧР и ПРЧР. Служителите от тях извършват <u>независим</u> контрол с проверки на място на бенефициенти по договорите и така се гарантира качествено им изпълнение и спазване на правилата по програмите. Освен това се спазва и принципа на двойна проверка на дейности и документи от крайните бенефициенти, преди да се изплатят средства за тях от Агенцията. А това свежда размерът на неverified разходи, които остават за сметка на бюджета на самата Агенция т. е. за всички нас.</p> <p>Точно превенцията на неverified разходи ръководството на Агенцията трябва да идентифицира като много важно, все пак планираните за даване на Агенцията през 2023 пари по ПРЧР са над 340 млн. лв.....</p> <p>Предложения нов устройствен правилник трябва да не бъде приет.</p>		<p>Организацията, провеждането и отговорностите на всяко ниво за контрол по изпълнението е регламентирано във вътрешни и указателни документи, в т.ч. ръководства, одитни пътеки, методики, вътрешни правила и т.н. В зависимост от вида на контрола, същият е възложен на съответните компетентни дирекции. ГД ЕФМП съгласно настоящия правилник изпълнява функции за контрол в частта изпълнение на проекти, финансирани от европейски и международни източници, включително чрез проверки на място, съобразно съответната методика, утвърдена от Министерството на труда и социалната политика или от изпълнителния директор на агенцията. Включването на сектори „Верификация“ в състава на регионалните структури не променя техните функции по отношение контрола по изпълнението на проектите, вкл. и чрез проверки на място, които се осъществяват и от други дирекции на централно ниво и всички териториални поделения на АЗ.</p>
10.	<p>ludmila.ivanova@mail.bg (Портал за обществени консултации)</p>	<p>В чл.6 (2) от предложеният правилник отпада изискването за минимален брой членове на представителните организации на работодателите и на работниците и служителите на национално равнище. Това води до ограничаване на социалният диалог и загърбването му. Предлагам да отпадне тази промяна или да се добави минимален брой.</p>	Приема се	<p>С цел спазване на трипартитния принцип членовете на Съвета ще бъдат с равен брой представители на Агенцията, на национално представителните организации на работодателите и на национално представителните организации на работниците и служителите.</p>

		<p>В същият член се премахват и функциите на съвета. Приемането на устройствен правилник за дейността му е още един нормативен документ и още една административна тежест. Предлагам да не се приемат направените промени.</p> <p>В доклада на министър Лазаров са описани новите задължения и натовареност свързани с дирекциите „Бюро по труда“. Цялата политика на европейските служби по заетост, както и новите тенденции в посредничеството са свързани с решаване на конкретни проблеми на конкретен човек и съдействие и планиране на цялостното му кариерно развитие, преквалификация, и т.н.</p> <p>В тази връзка има противоречие с доклада и предложеният проект на устройствен правилник. Въпреки увеличеното натоварване на бюрата по труда, там не се увеличава численият състав, а се увеличава в неработещите с клиенти дирекции регионална служба по заетостта и ГД Услуги по заетостта. Проекта на устройствен правилник реално не решава никакви проблеми в структурите на агенцията, а само задълбочава съществуващите. Предлагам да се преразгледа увеличението на щата и да се пренасочи към бюрата по труда, като правилника не се приеме в този си вид.</p>	<p>Не се приема</p> <p>Не се приема</p>	<p>Отменените текстове са предвид дублирането им с дейността на основния трипартитен консултативен орган по отношение на политиката по заетостта към МТСП – НСНЗ, в който също участват представителите на социалните партньори и също във връзка с политиката по заетостта съгл. чл. 8, ал. 6 от ЗНЗ.</p> <p>Промяната на числеността на персонала между отделните структури е въз основа на реструктуриране на функциите и задълженията на съответните дирекции. В доклада се коментират новите и допълнителни дейности, които са възложени на Агенцията по заетостта с промените в редица нормативни документи и те не са свързани изрично и само с дейността на дирекции „Бюро по труда“.</p>
--	--	--	---	---

		<p>Частичната предварителна оценка на въздействието не е коректна и не отговаря на реалността. Няма проблем в изпълнението на ПРЧР И плана за устойчивост. Факта, че Агенция по заетостта не е междинно звено не води до необходимост от промяна в административната структура. Такава промяна с оглед отпадналата роля като междинно звено е направена през 2016г. Сегашната структура на ГД ЕФМП е активна при изпълнението на програмния период 2014-2020, както и при стартиралите дейности по период 2021 – 2027. Системите за контрол на конкретният бенефициент са минавали на одити и са одобрени , както и резултатите при изпълнението на десетките хиляди договори и тяхната верификация с процент на грешка под 1 показват добре функционираща система, която не е необходимо да се променя. В случай че има проблеми с някои компоненти в работата на Агенция по заетостта , то те могат да се решат с вътрешни правила за работа. Предварителната оценка на въздействието не показва постигане на цел за оптимизиране и прецизиране на функционалните задължения , а и към проекта на правилник липсва направен функционален анализ. Неправилно са заложили и степените на ефикасност, като това се доказва от досегашната работа. Неаргументираността на исканите промени са дали резултат нежеланието на администрацията на МТСП да се направи предварителна оценка на въздействието.</p> <p>Устройствения правилник е неаргументиран, необоснован и не следва да бъде приет.</p>	Не се приема	<p>Не са посочени конкретни аргументи и нормативни основания.</p> <p>Към периода на приемане на УП на АЗ през 2016 г. ангажиментите на АЗ в качеството ѝ на междинно звено по ОПРЧР 2007-2013 г., не са били приключили, но към 2023 г. тези разпоредби в УП на АЗ вече не са приложими.</p> <p>Наличието на функционален анализ не е нормативно регламентирано изискване.</p>
11.	A.Asparuhov (Портал за обществени консултации)	Не следва да се приема в този вид	Няма конкретно предложение	
12.	A.Asparuhov (Портал за обществени консултации)	1. На страница 3, ред 9 от "Оценка на въздействието" има допусната грешка в името на ГД "Европейски фондове и международни проекти", написано - ГД "Европейски фондове, международни проекти и програми". Очевидно копирано от УП на друга администрация.	Няма конкретно предложение	

		<p>2. Кое налага обединяването на две дирекции с различни функции и компетентности - ПАО и част от УСИТО?! По-какъв начин ще бъде избран директорът на дирекцията, дали ще бъде избран с компетенции на ИТ или деловодител? Или ще се търси със знания от двете направления ?</p> <p>3. На страница 3 от приложената "Оценка на въздействие" е посочено, че има дублиране на функции по предоставяне на посреднически услуги. ГД ЕФМП не предоставя такъв вид услуги. Единствената дирекция, която извършва е ГД Услуги по заетостта. Моля да уточните кои дирекции дублират тези функции.</p> <p>4. Защо и какво налага 9-те сектора Верификация да преминат към РСЗ. Последната промяна на УП е през 2016г, т.е. ако така не е функционирала системата тези сектори щяха да бъдат премахнати още тогава. Предвид многобройните одити и оценки, системата се е доказала, и не е необходимо ГД ЕФМП да бъде съкратена. Липсата на двойна проверка на представени документи от работодатели би довела до допускане на грешки, и съответно негативна оценка на последващи одити.</p> <p>5. Защо и какво налага да има служител мрежова информационна сигурност, извън щата на дирекция "УСИТО", с какво би се подобрил и оптимизирал работния процес?!</p> <p>Липсва представен функционален анализ, УП е необоснован и неаргументиран. Не следва да бъде приеман в този вид. Би довел до некачествено изпълнение на задачи, функции и цели. Системата доказала се с годините не се нуждае от промени. Този документ не следва да се приема в този вид.</p>	<p>Няма конкретно предложение</p> <p>Няма конкретно предложение</p> <p>Няма конкретно предложение</p>	<p>АЗ предоставя посреднически услуги на националния трудов пазар, както и на български граждани желаещи да работят в чужбина, в т.ч. страните от ЕС и на работодатели от други страни, в т.ч. от ЕС, желаещи да наемат на работа български граждани.</p> <p>Промените в УП на АЗ не предвиждат намаление на общата численост на персонала, както и отпадане на функции и задължения, в т.ч. по двустепенен контрол на документи.</p> <p>Съгласно чл. 28. (1) от Наредбата за минималните изисквания за мрежова и информационна сигурност „всеки ръководител на администрация определя служител или административно звено, отговарящо за мрежовата и информационната сигурност.“</p>
--	--	---	---	--

13.	Bozhka (Портал за обществени консултации)	Моля да направите уточнение, как при увеличен бюджет на КБ – ГД ЕФМП спрямо П РЧР 2021 – 2027 от 3.8 млрд., „намалени функции“ спрямо дейности, намален човешки ресурс, най-ефективно ще се изпълнява? Бюджетът на предходната ОП РЧР 2014 – 2020 беше доста по-малък, с доста по-голям човешки ресурс и пак едва се изпълни, въпреки многократните увеличения на всички проекти, поради невъзможност от страна на ГД ЕФМП в МТСП (но с доста по-голям капацитет от човешки ресурс) да обработи бюджета на ОП РЧР 2014 – 2020 под формата на грантове и проекти за директно предоставяне. А сега не само че капацитетът на ЕФМП в АЗ се намалява, но и бюджетът на П РЧР се увеличи спрямо ОП РЧР? Това умишлено ли се прави, унищожават се структурата на дирекцията ли или е директна атака спрямо Агенцията по заетостта?	Няма конкретно предложение	По Програма „Развитие на човешките ресурси“ 2021 -2027, както и по ОПРЧР през предходните 2 програмни периода един от основните конкретни бенефициенти е Агенцията по заетостта, поради което възложените проекти с европейско съфинансиране се изпълняват от всички дирекции и териториални поделения на Агенцията. Предложените промени не са свързани с намаляване на функции и задължения, вкл. на капацитета на АЗ, в качеството ѝ на конкретен бенефициент.
14.	penkapir (Портал за обществени консултации)	Липсва точен анализ на обработените средства от сегашния капацитет на ЕФМП по ОП РЧР 2007 - 2013, ОП РЧР 2014 – 2020 и как с многократно намален капацитет от човешки ресурс, ще се обработи двойно по-голям бюджет по П РЧР?	Няма конкретно предложение	Виж коментар по т. 1 и т. 13
15.	Dafina (Портал за обществени консултации)	<p>Приложените Оценка за въздействието и проект на Доклад не доказват никакви реални дейности, които да са съобразени с функционални анализи за цялата структура на АЗ, методологии и др. Звучат като написани от студент по публична администрация в Първи курс, с оценка 2 на курсова работа заради липса на Увод, изложение с теория и доказателствена част и заключение. Да не говорим за липсата на каквито и да било обосновки, реални документи, на които да се обоснове необходимостта от това реструктуриране.</p> <p>В Оценката за въздействието се твърди, че Предложението – Вариант 2 не е обвързано с допълнителни разходи. Напротив, по какъв начин ще се преместят хора всички служители – ГД ЕФМП се намира в друга сграда и поради намаления си капацитет заради новия УП, който все още не е приет, следва да се изнесе от сградата си да се върне в сградата на АЗ на бул. Дондуков – към настоящия момент са</p>	Няма конкретно предложение	

		опаковани над 1000 кашона с класьори, пълни с документи. С лични средства ли следва да се изнесат служителите или всичко минава по линия на бюджет на АЗ?		
16.	B747 (Портал за обществени консултации)	<p>Необходимостта от корекции на всички наръчници, ръководства и приложения към всички документи по ОП РЧР и П РЧР заради сменени функции на служители, одитни пътеки, нива на потвърждаване в Национална база данни, нови длъжностни характеристики на всички засегнати, нови работни планове, ще затрудни започнатата работа по ПРЧР и Планът за възстановяване и устойчивост.</p> <p>Като се прави такава мащабно преструктуриране, не следва ли предварително да е приложен План за действие от страна на Първостепенния разпоредител преди да се одобрят такива промени? И това липсва. Като цяло написаното създава само хаос сред цялата администрация, никой не знае какво да прави, какво предстои... поради липсата на какъвто и да е било план – като всяка българска работа да се прави нещо, без никаква мисъл...</p>	Няма конкретно предложение	
17.	gmarinov23 (Портал за обществени консултации)	<p>Увеличаването на щата на Регионалните служби е нелогично и необосновано. Тяхното съществуване е безпредметно при наличието на бюра по труда и поради факта, че съгласно чл.9 от ЗНЗ областните съвети се създават от областните управители и по – принцип в тях участват областните дирекции Бюра по труда /ДБТ/. Съветите за сътрудничество по чл.12 от ЗНЗ също се създава към ДБТ. Самите дирекции бюро по труда познават в детайли областният пазар на труда, за разлика от регионалните служби, които обхващат повече от една област, като управляваните от регионалните служби области не съвпадат с NUTS-2. Това води до невъзможността им пълноценно да участват в планирането, програмирането, управлението, ресурсното осигуряване, наблюдението и оценката на пазара на труда. Често са много отдалечени от самите бюра по труда и те не могат да изпълняват своите функции, а където могат е свързано с необосновано високи разходи. Разпределението на средства, одобряването на образците на договорите,</p>	Няма конкретно предложение	

		<p>методическите указания, ръководствата и плановите показатели се одобряват и утвърждават от Централна администрация на АЗ и това прави съществуването на регионалните служби неефективно и неефикасно. Наличието им забавя процеса на обобщаване на данни, крие рискове от субективизъм и увеличава административната тежест в областта на пазара на труда. С въвеждането на електронните системи за обработка на плащания и отпуски, тяхната роля също се обезсмисля и съществуването на звена по финансовите въпроси, както и служителите човешки ресурси е необосновано, неефективно и нецелесъобразно. С оглед на тези нормативно необосновани промени следва устройствения правилник да не бъде приет.</p>		
18.	<p>shefket (Портал за обществени консултации)</p>	<p>Преобразуването на ГД ЕФМП в дирекция Европейски фондове е необосновано и лишено от логика. Премахването на регионалните сектори и преминаването им в ГД УЗ , няма да позволи спазването на принципа на 4 те очи и ще вдигне процента на неverified средства по програмите по които конкретен бенефициент е АЗ. Такава практика има в Агенция по заетостта до 2012г., но големият процент на неverified средства доведе до създаване на звено в лицето на териториалните звена към ГД ЕФМП за контрол и подпомагане на ДБТ. Това доведе процента на неverified средства до под 1 %. В допълнение, че това е необосновано е и доклада с обосновка на министър Лазаров, който се позовава на множество доклади за нарушения на обществените поръчки. Над 80% от тях са по ОП РЧР и това се дължи на предприетата реформа от 2015г, когато на ГД ЕФМП се отне отдела за предварителен контрол на обществените поръчки. Това доведе до финансови корекции за десетки милиони левове. Разформироването на щата е лишено от логика и липсват факти за обосновката му, напротив следва да се укрепи щата на ГД ЕФМП с премахнатото звено за предварителен контрол на обществените поръчки. Това ще доведе до сигурност в изпълнението на плана за устойчивост и ПРЧР и ще</p>	Няма конкретно предложение	

		<p>предотврати милионите наложени като корекции. Липсата на сектори по регионите няма да може да доведе до изпълнение на функциите заложи в проекта на устройствения правилник–„организира и осъществява мониторинг и контрол върху дейността на крайните бенефициенти по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2014-2020 до приключването ѝ и Програма „Развитие на човешките ресурси“ 2021-2027, включително чрез проверки на място, съобразно методика за контролна дейност, утвърдена от Министерството на труда и социалната политика или от изпълнителния директор на агенцията;“. С оглед на факта че крайните бенефициенти за един програмен период са над 70 000, а проверките правени от секторите са над 6 000 годишно, намаляването на капацитета ще доведе до липса на контрол и риск от неверифициране на средствата. Отнемането на секторите по региони, ще доведе до средоточаването на контрола в ГД УЗ която ще трябва да контролира сама себе си.</p> <p>Направеното предложение за устройствен правилник на Агенция по заетостта е неиздържано и противоречи на основни нормативни документи. Липсва обосновка за запазването на 9 регионални служби, което е териториално разделение на България от миналият век. Регионите за планиране на което следва да бъде разделена една администрация са 6. Следва да бъде написан в съответствие с националните нормативни документи на които не отговаря и да не бъде приет в този вид.</p>		
19.	ivdrankov (Портал за обществени консултации)	Промените предложени от министър Лазаров, нямат конкретика с която да се докаже, че проблемите в Агенция по заетостта идват от структурата и. Цитираните доклади на одитни органи , показват, че проблема е в управленските качества на ръководния състав, както и в неспазването и погаването на вътрешните правила на Агенция по заетостта. По-никакъв начин не се доказва , както и не е направен , въпреки препоръката на Министерски съвет, функционален анализ на промените който да се докаже подобрена	Няма конкретно предложение	

		<p>функционалност. Напротив такава не може да се докаже, защото предлаганията структура е доказано неработеща и това е било причината за промяната и през 2016 г. Исканата промяна на устройствения правилник не е предопределена и от законови или други нормативни промени, поради което преобразуването на дирекциите е напълно необосновано и само ще доведат до хаос в системата. При евентуално приемане на този устройствен правилник, ще се наложи на промяна на цялостната работа на агенцията, пренаписване на всички вътрешни правила и затрудняване на работата по няколкото хиляди сключени договори и отчитането им.</p> <p>Направената промяна ще доведе до липса на контрол на извършените разходи по програма Развитие на човешките ресурси. Липсата на независимо от ГД УЗ (към която са ДРСЗ и ДБТ) звено за проверка на разходите ще доведе до вдигане на процента на неверифицираните разходи. Това е видно от липсата на премахнатият в предишен период вътрешен контрол в АЗ на обществените поръчки, което доведе до налагане на корекции от милиони лева и сериозни констатации от одитни доклади и финансови проверки. Сегашната структура и действащ контрол на разходите извън безконтролните обществени поръчки доведе до процент на не верифицирано средства под 0,01 % с което се доказва ефективността му. Така предложената структура беше прилагана от АЗ преди 15 години и доказано беше отречена като неефективна и с висок процент на грешка. В исканите промени не са взети предвид одитни препоръки за промяна в дирекция МТМП. Предложения устройствен правилник е лишен от логика и няма да доведе до положителни промени, а дори напротив. Липсва нормативна уредба, която налага неговото изменение и не следва да бъде приет.</p>		
20.	Синдикат на административните служители „Подкрепа“	<p>Съгласно чл. 46а, ал. 3 от Закона за държавния служител, <i>„Всички проекти на нормативни актове, свързани със служебните правоотношения, се съгласуват със синдикалните организации на държавните служители“</i>. В рамките на една календарна година, това е вторият случай,</p>	<p>Няма конкретно предложение</p>	<p>В чл. 7 ал. 1 от сключеното съгласно чл. 44 ал.3 от Закона за държавния служител Споразумение между Агенцията по заетостта и синдикалните организации КНСБ и САС „Подкрепа“ е</p>

<p>(Портал за обществени консултации)</p>	<p>при който представеният на общественото внимание проект на акт на МС за приемане на нов Устройствен правилник на администрация не се подлага на обсъждане, а още по-малко на съгласуване, със Синдикат на административните служители „Подкрепа“.</p> <p>Проектът на нов Устройствен правилник и намеренията за промени в структурата и числеността на дирекциите в Централно управление на АЗ не са обсъждани със синдикатите и във връзка с разпоредбите на чл.7 от действащото Споразумение по въпросите на служебните и осигурителните отношения в системата на Агенция по заетостта.</p> <p>Независимо от горните процедурни нарушения, Синдикат на административните служители „ПОДКРЕПА“, в интерес на своите членове в АЗ, както и в интерес на всички заинтересовани, изразява следното СТАНОВИЩЕ:</p> <p>Предложеният проект на нов Устройствен правилник на Агенция по заетостта е неаргументиран и необоснован!</p> <p>Според публикувания Доклад от заместник министър-председателя по социалните политики и министър на труда и социалната политика, водещо и ключово място в мотивите за изготвяне на нов Устройствен правилник е отделено на обстоятелството, че от влизането в сила на действащия устройствен акт през 2016 г. до настоящия момент са извършвани промени в нормативни актове от по-висока степен, които не са намерили отражение в Устройствения правилник на агенцията. Предложеният проект на нов Устройствен правилник отговаря на подобна потребност от актуализация само що се касае до нова регламентация на длъжностите „служител по мрежова и информационна сигурност“ и „длъжностно лице по защита на личните данни“. На практика с това се изчерпват обективно необходимите и надлежно аргументирани промени, които обаче биха могли да се реализират с незначителни промени в действащия Устройствен правилник.</p>	<p>посочено, че <i>Работодателят предварително съгласува действията си със синдикатите при промяна на условията, които водят до съкращаване в щата на АЗ, като са посочени документите, които Работодателят (АЗ) следва да представи на партньорите, а именно: писмена обосновка за намаляване на числеността на персонала, нова численост на персонала по териториални подразделения и дирекции в ЦА, възможности за пренасочване на освободения персонал.</i></p> <p>Предложенията за промени в УП на АЗ не предвиждат намаляване на числеността на персонала на АЗ и на тази основа освобождаване на персонал. Числеността по териториалните подразделения и дирекции е приложена в проекта на УП на АЗ, детайлно обяснена и обоснована в публикуваните материали, поради което на този етап разпоредбата не е приложима.</p> <p>По инициатива на ръководството на непосредствено след публикуване на проекта на УП на АЗ се проведе среща на ръководството на АЗ с представителите на синдикалните организации, на която са изложени всички фактори и обстоятелства, обуславящи необходимостта от промени в УП. Срещата е проведена на 04.04.2023 г. с участието на представители на КНСБ и САС</p>
---	---	---

		<p>Освен посочените обективно необходими промени в Устройствения правилник, с предложени проект се предвижда извършването на редица функционални и структурни изменения в Агенция по заетостта, както и други промени, които по никакъв начин не са коментирани и мотивирани от вносителите на проекта.</p> <p>Синдикат на административните служители „Подкрепа“ по обясними причини е изключително чувствителен по отношение на регламентацията, свързана със социалния диалог в Агенция по заетостта, вкл. по отношение на основните функции и задачи на агенцията.</p> <p>По необясними причини и без каквато и да е аргументация, с проекта за нов Устройствен правилник се предвиждат съществени промени в регламентацията на консултативния орган – Съвет към изпълнителния директор, в дейността на който национално представителните синдикални организации са пълноправни участници. В предложени нов проект се премахва установената квота за участие в съвета на представителните работодателски и синдикални организации, като изразът „от по двама представители“ се заменя с израза „от представители“ на представителните организации. На практика, това означава, че за участие в съвета могат да бъдат поканени произволен брой представители и то НЕ НА ВСИЧКИ представителни работодателски и синдикални организации. Много по-</p>	<p>Приема се</p> <p>Няма конкретно предложение</p>	<p>„Подкрепа“, като не са постъпили и обсъждани конкретни въпроси по съдържанието и основанията за внесените промени, след представената от ръководството на АЗ информация. От САС „Подкрепа“ е коментиран периода на провеждане на обсъждането, което според тях трябва да е предварително.</p> <p>С цел спазване на трипартитния принцип членовете на Съвета ще бъдат с равен брой представители на Агенцията, на национално представителните организации на работодателите и на национално представителните организации на работниците и служителите.</p> <p>Съгласно чл. 7, ал. 3 от ЗНЗ Агенцията по заетостта се ръководи от Изпълнителен директор, а съгласно ал. 4 от същия член: „В своята дейност изпълнителният директор на Агенцията по заетостта <u>се подпомага</u> от съвет, който се състои от представители на представителните организации на работодателите и на работниците и служителите на национално равнище.“ ЗНЗ и ППЗНЗ не регламентират други функции на СИД, включително и контролни, наблюдателни, консултативни, поради което няма основание да се съдържат такива в УП</p>
--	--	---	--	---

		<p>съществена е промяната, изразяваща се в премахване на текстовете, които уреждат правомощията и компетентността на Съвета като консултативен орган. В действащия Устройствен правилник на АЗ, чл.6 включва разпоредбите на ал.3 и ал.4, които гласят:</p> <p><i>„(3) Съветът консултира изпълнителния директор при вземане на решения и наблюдава дейността на агенцията по изпълнението на политиката за насърчаване на заетостта при спазване принципите на откритост, публичност и прозрачност.</i></p> <p><i>(4) Съветът:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. обсъжда плана и отчета за дейността на агенцията;</i> <i>2. прави предложения за подобряване изпълнението на програмите и мерките за заетост и обучение и за обучение на възрастни;</i> <i>3. обсъжда ефективността на дейността на агенцията, в т.ч. на прилаганите мерки и програми.“</i> <p>С премахването на цитирания текст на ал.3, така описаната роля на съвета, вкл. на граждански и обществен наблюдател и гарант за откритост, публичност и прозрачност при реализиране на политиките по заетост се премахва в проекта на нов Устройствен правилник, с което се отнема възможността на представителите на бизнеса и на синдикатите да осъществят консултативна и контролна функции върху дейността на агенцията. Това обстоятелство се потвърждава и от премахването на ал.4, която разписва конкретните правомощия на консултативния орган.</p> <p>Фактът, че вносителите на проекта желаят да запазят наличието на съвета само като формално съществуващ и на практика нефункциониращ орган за социален диалог, се потвърждава и от предложената нова редакция в чл.6 от проекта, в която е премахнато задължението на изпълнителния директор да свиква консултативния орган най-малко 4 пъти годишно.</p> <p>Силно се надяваме, че принципните критики отправяни в последните години от САС „Подкрепа“ по отношение на</p> 	<p>на АЗ. Параметрите на тристранното сътрудничество са уредени основно в КТ и те са свързани с поддържането на социален диалог и сътрудничество и не включват контролни функции върху дейността на агенцията.</p> <p>Освен това за основния трипартитен консултативен орган по отношение на политиката по заетостта към МТСП – НСНЗ, в който също участват представителите на социалните партньори и също във връзка с политиката по заетостта в чл. 8, ал. 6 от ЗНЗ е регламентирано:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. обсъжда и дава становища по разработването и <u>провеждането</u> на политиката по заетостта и на Националния план за действие по заетостта; 2. <u>периодично се информира</u> за данните за състоянието на пазара на труда и за ефективността от прилаганите мерки и програми за насърчаване на заетостта. <p>.....</p> <p>Агенцията по заетостта е създадена към министъра на труда и социалната политика за изпълнение на държавната политика по насърчаване на заетостта /чл. 7, ал.1 ЗНЗ/.</p> <p>Планът на АЗ се утвърждава от Министъра на труда и социалната политика /чл.30, ал.4 ЗНЗ/, а мониторингът и анализ на изпълнението му са регламентиран чл. 28 от ППЗНЗ.</p>
--	--	--	--

		<p>начина на управление на Агенция по заетостта, не са в основата на този явен опит за фактическо премахване на гражданския контрол върху управлението, функционирането и дейността на агенцията.</p> <p>Също толкова „тихомълком“, без мотиви и аргументация, в проекта на нов Устройствен правилник се появяват разпоредби, които оставят съмнение за целенасочено и преднамерено създаване на предпоставки за нецелесъобразни (ако не и незаконосъобразни) действия при осъществяване на ръководството на агенцията. Така например, изпълнителният директор вече би могъл да делегира свои правомощия не само на своите заместници, но и на произволно избран служител, доколкото това е изрично предвидено в чл. 5, ал. 6 на проекта за нов Устройствен правилник. По подобен начин е решено и предоставянето на правомощия, които са вменени на главния секретар, доколкото в чл.8, ал. 3 се посочва, че „<i>при отсъствие на главния секретар, неговите функции се</i></p>	<p>Приема се</p>	<p>Във връзка с горното, предложената промяна в УП на АЗ не е свързана с ограничаване на прозрачността и диалога, които са елемент от социалното партньорство в рамките на НСНЗ по същите теми и направления, а с цел избягване дублиране на дейности и ангажименти, чието изпълнение не би довело до промени в изпълняваната от АЗ политика по заетостта, предвид утвърждаването, отчитането и мониторинга от МТСП. Целта на промяната е намаляване на дейности и функции на членовете на СИД, тъй като не е рационално едни и същи действия да се осъществяват от два консултативни органа, което изисква повече разходи на време и ресурси отколкото ползи за политиката по заетостта.</p> <p>Текстовете на чл. 5, ал. 6 и чл. 8, ал. 3 са редактирани в проекта на УП на АЗ.</p>
--	--	--	------------------	--

		<p><i>изпълняват от директор на дирекция или друг служител, определен със заповед на изпълнителния директор за всеки конкретен случай“.</i> Доколкото и в двата случая, дори не е направено уточнението, че служителя на когото се делегират/възлагат правомощия, следва да е „ръководен служител“, то видно е, че се създават предпоставки за безконтролно и напълно избиращелно прехвърляне на правомощия и отговорности.</p> <p>Далеч по-притеснителни като цел и последствия са предложените функционални и структурни промени, предвидени в проекта за нов Устройствен правилник. Те са категорично неаргументирани и необосновани. Дори и след направените корекции във връзка с констатациите и предписанията, съдържащи се в Становището на администрацията на Министерски съвет, Частичната предварителна оценка на въздействието, респ. придружаващия Доклад до МС, продължават да НЕ СЪДЪРЖАТ ясно формулирани конкретни проблеми, които да налагат предложените изменения в структурата и функционалното разпределение на дейностите. И след направените корекции, аргументите и мотивите за голяма част от предложените промени са най-общо формулирани и поради това, необосновани.</p> <p>Дори произволен и незадълбочен анализ може да бъде достатъчен за да се потвърдят тези наши изводи:</p> <p>Многократно, на различни форуми и в различен формат САС „Подкрепа“ е поставял за обсъждане потребността от увеличаване капацитета на работещите в Агенция по заетостта в онези административни звена, в които се осъществява преобладаващата част от дейността на агенцията, а именно – дирекциите „Бюро по труда“. Посочвали сме непрекъснато нарастващият обем от работа и вменияването на нови и допълнителни функции на</p>	<p>Няма конкретно предложение</p> <p>Няма конкретно предложение</p>	<p>В публикуваните документи подробно са изложени причините и мотивите за предложенията за нов УП на АЗ, свързани с промени в нормативни документи, нови функции дейности, съществуващи паралелни структури по хоризонтала, дублирани функции в повече от една дирекции и т.н.</p> <p>По предходни 7 промени в УП на АЗ, свързани с намаляване на общата численост на Агенцията по заетостта не са постъпвали писмени коментари, възражения и предложения от страна на САС „Подкрепа“ преди приемането им.</p> <p>Функциите и дейностите на териториалните поделения на АЗ са</p>
--	--	---	---	---

		<p>служителите в тези звена. Предложеният проект предвижда вътрешно преразпределение на числеността на заетите в отделните административни структури на специализираната администрация, при което нито една щатна бройка не се пренасочва към звената с най-голяма потребност от това. Напротив, предвижда се значително нарастване на числеността на заетите в Дирекциите „Регионална служба по заетостта“, вкл. за изпълнение на дейности, при които ДРСЗ буквално и реално дублира дейността на общата администрация – дирекция „Финанси и управление на активите“ и на дирекция „Човешки ресурси“.</p> <p>Създаването на Дирекция „Мониторинг на дейностите по заетостта и трудовата миграция“ е функционално и смислово необосновано. Нейната основна функция е да „осъществява мониторинг и контрол по изпълнението на политиката по заетостта“. Дирекцията се създава чрез закриване на дирекция „Координация и контрол“ (дирекция с контролни функции и в момента) и сливането ѝ с друга специфична за Агенцията дейност, а именно дейността по международна трудова миграция чрез закриване на дирекция „Международна трудова миграция и посредничество“. Това е дейност по издаване на разрешения за работа на чужденци в Република България.</p> <p>Дирекция „Координация и контрол“ към настоящия момент изпълнява задачи свързани с проекти на териториалните поделения на АЗ и проверки на място на</p>	<p>Няма конкретно предложение</p>	<p>посочени в чл. 25 от УП на АЗ и като част от АЗ е логично да осъществяват присъщите на агенцията функция в рамките на териториалния обхват, за който отговарят. Имайки предвид обхвата на реализираната политика по заетостта в натура и средства е необосновано централизирането на цялото административно и финансово управление, което е в противоречие и с принципите за добро управление. При предходни промени в УП на АЗ, касаещи функциите на АЗ (които като цяло се запазват) не са постъпвали предложения, коментари или възражения срещу децентрализиране на управленските и административни процеси.</p> <p>Настоящите функции на дирекция „Международна трудова миграция и посредничество“ са свързани също с разнородни дейности, свързани с издаването на разрешения и регистрация на заетост на чужденци в България, с регистрация на трудови посредници (частни посреднически фирми), на предприятия за осигуряване на временна работа, осъществяване на посредническа дейност за заетост на български граждани в ЕС/ЕИП и Конфедерация Швейцария услуги, дейности в EURES мрежата, по проекти и програми с външно финансиране,</p>
--	--	---	-----------------------------------	---

		<p>обекти на работодатели. Тази дейност е напълно несъвместима с дейности свързани с трудовата миграция и посредничеството. В доклада, придружаващ проекта се посочва:</p> <p><i>„Нормативни промени, свързани с достъпа до пазара на труда на чужди граждани са настъпили в Закона за чужденците в Република България (ЗЧРБ), Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност (ЗТМТМ), Правилника за неговото прилагане и други, чрез които са вменени нови, изменени са или са отпаднали функции на Агенцията по заетостта. Вследствие на измененията сроковете за обработка на преписки са съкратени, а обемът им значително се е увеличил в сравнение с предходни години, което налага необходимостта от укрепване на административния капацитет по отношение на тези дейности. В тази посока е отправена и препоръка към Агенцията по заетостта в доклад от извършен одит от ДВО на МТСП.“</i></p> <p>Към момента, според оценката на самата Агенция по заетостта и МТСП, се наблюдава устойчив ръст на дадените разрешения за работа, като тази тенденция се очаква да продължи. По данни на САС „Подкрепа“, само до 21 април 2023 г. в дирекцията са постъпили 5668 преписки за достъп на чужденци до българския пазар на труда, като тенденцията на нарастване на обема се запазва.</p> <p>Предвид на всичко горепосочено закриването на тази дирекция не само би било неефективно, но и крие сериозни рискове.</p> <p>Сливането в рамките на една дирекция на функции едновременно по изпълнение (издаване на разрешения и предоставяне на решения за сезонна заетост на чужденци) и контрол (следи за спазването на вътрешните правила за организацията на работа на агенцията), противоречат на основния принцип, залегнал в Закона за финансовото управление и контрол в публичния сектор, а именно разделянето на отговорностите по вземане на решение,</p>		<p>международни споразумения за работна сила и др. /чл. 18 от настоящ УП на АЗ с общо 28 точки, определящи функциите и дейностите на дирекцията/, за които при обсъждане на проекта на настоящия УП на АЗ през 2016 г. не са постъпили коментари, възражения, предложения.</p> <p>В предложението за УП, функциите по отношение на международната трудова миграция, в т.ч. разрешения за работа на чужденци са сведени до 9.</p> <p>По отношение на настоящата дирекция „Координация и контрол“ промените са насочени към фактическото определяне и равностойното на контролната дейност включване на функции по координация и мониторинг, които следва да се осъществяват с оглед превенция на пропуски и нарушения и подобряване на качеството на работа.</p> <p>Спазването на разпоредбите на Закона за финансовото управление и контрол в публичния сектор се осъществява чрез предвидените в него поднормативни и вътрешни документи и процедури, в които ясно са разписани функции и отговорности на всички нива (централно, регионално и териториално), в т.ч. от дирекция „Вътрешен одит“, финансови контролори, Д ФСД, териториални поделения и отговорни ръководители и служители.</p>
--	--	---	--	--

		<p>изпълнение и осъществяване на контрола. Наличието на вътрешен контрол в една дирекция при йерархическа зависимост прави нейното съществуване напълно неефективно и проформа.</p> <p>С оглед наличието на споменатия одитен доклад на МТСП, в който са констатирани редица просрочени законови срокове, необосновано е неукрепването на звеното по трудова миграция, както и сливането му с цялостния контрол и мониторинг на Агенцията, което е специфична дейност касаеща коренно различни функционалности. Закриването на дирекция “Координация и контрол” и вливането ѝ в нова дирекция в едно с трудовата миграция, ще направи контрола неефективен. Липсата на обособена дирекция за контрол и закриване на секторите в страната от ГД „ЕФМП“, ще доведе до липса на такъв, вкл. и чрез драстично намаляване числеността на контролиращите служители.</p> <p>Преобразуването на Главна дирекция „Европейски фондове и международни проекти“ в дирекция „Европейски фондове“ е необосновано и лишено от логика. Премахването на регионалните сектори и преминаването им в ГД „Услуги по заетостта“ няма да позволи спазването на принципа на „четирите очи“ и ще вдигне процента на неверифицирани средства по програмите, по които конкретен бенефициент е АЗ. Такава практика има в Агенция по заетостта до 2012 г., като големият процент на неверифицирани средства доведе до създаване на звено в лицето на териториалните звена към ГД „ЕФМП“ за контрол и подпомагане на ДБТ. Тогава, това сведе процента на неверифицирани средства до под прага на същественост – под 1%.</p> <p>Изводите за необоснованост на практика се потвърждават от доклада на министър Лазаров, в който се посочват множеството констатации за нарушения на обществените поръчки в АЗ. Над 80% от тях са по ОП „РЧР“ и това се дължи на предприетата „реформа“ от 2015 г., когато на ГД „ЕФМП“ се отне отдела за предварителен контрол на обществените</p>	<p>Няма конкретно предложение</p>	<p>Качеството и постиганите резултати от контролната дейност не са в пряка зависимост от наличието на обособена дирекция.</p> <p>Сектори „Верификация“ не са имали и нямат контролни функции по отношение дейността на дирекции „Бюро по труда“, а по отношение на коректното изпълнение на дейностите и сключените договори с крайните бенефициенти по ОПРЧР – работодатели, обучаващи организации, безработни или заети лица). Прилагането на двустепенен контрол на изпълнението на договорни и процедурни задължения не е свързано и не се променя с включването на секторите в екипите на ДРСЗ. През предходния програмен период и понастоящем в голяма част от вътрешните документи по реализация на процедурите по ОПРЧР, (например в одитни пътеки) служителите от сектори „Верификация“ са посочени като “експерт ДРСЗ“.</p>
--	--	--	-----------------------------------	---

		<p>поръчки. Това доведе до финансови корекции за десетки милиони левове. Липсата на сектори по регионите няма да може да доведе до изпълнение на функциите заложи в проекта на устройствен правилник, а именно „организира и осъществява мониторинг и контрол върху дейността на крайните бенефициенти по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2014-2020 до приключването ѝ и Програма „Развитие на човешките ресурси“ 2021-2027, включително чрез проверки на място, съобразно методика за контролна дейност, утвърдена от Министерството на труда и социалната политика или от изпълнителния директор на агенцията;“. Отнемането на секторите по региони, ще доведе до съсредоточаване на контрола на крайните бенефициенти единствено в една дирекция – ГД „Услуги по заетостта“, която ще трябва да контролира сама себе си.</p> <p>Изводите за необоснованост се потвърждават и от факта, че в придружаващия проекта доклад, както и в частичната предварителна оценка се представя некоректна информация. И в двата документа като основна причина за предприетото реструктуриране по отношение на ГД „ЕФМП“ се посочва, че „от началото на втория програмен период 2014 – 2020 г. на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, както и през настоящия 2021 – 2027 г. на Програма „Развитие на човешките ресурси“ ролята на Агенцията по заетостта като междинно звено е отпаднала и към момента агенцията има качеството само на конкретен бенефициент.“</p> <p>Позоваването на това обстоятелство е некоректно, защото то вече бе отчетено при приемането на действащия сега Устройствовен правилник през 2016 г. Освен чисто функционалните промени произтичащи от това, тогава бе променена и числеността на ГД „ЕФМП“ като същата бе редуцирана от 156 на 115 броя заети в дирекцията. ГД „ЕФМП“ действа активно и ефективно през програмен период</p>		<p>Дейностите по реализация на ОПРЧР през първите 2 програмни периода и по ПРЧР през настоящия се осъществяват от всички дирекции и всички териториални поделения. Организацията, провеждането и отговорностите на всяко ниво за контрол по изпълнението е регламентирано във вътрешни и указателни документи, в т.ч. ръководства, одитни пътеки, листи за проверка и т.н.</p> <p>Този текст касае разпоредбите на УП на АЗ по отношение ангажименти на АЗ в качеството ѝ на междинно звено по ОПРЧР 2007-2013 г., които към периода на приемане на УП на АЗ през 2016 г. не са приключили, но към 2023 г. вече не са приложими.</p>
--	--	---	--	--

		<p>2014-2020 на ОПРЧР, както и при стартиралия нов програмен период.</p> <p>Могат да се дадат още много аргументи срещу предложените структурни и функционални промени, доколкото предложеното реструктуриране на отделните административни звена не е конкретно и ясно обосновано и не са дефинирани последиците от промените по начин, който да даде обективен и аргументиран отговор как тези промени реално ще подобрят процеса по предоставянето на посреднически услуги и координацията между отделните структурни звена.</p> <p>Прегледът на предложения проект, в контекста на представената обосновка, изглежда като неумело съшит сценарий за постигане на различни от представените привидно аргументирани цели.</p> <p>Както вярно е отразено в т.1.4 на Частичната предварителна оценка, <i>„не е необходимо предприемане на задължителни действия, произтичащи от нормативни актове от по-висока степен. Не се налагат действия, произтичащи от актове от правото на ЕС.“</i></p> <p>Предвид всичко горепосочено, считаме, че са възможни минимални и несъществени изменения на действащия Устройствен правилник на Агенция по заетостта, с които да се отговори на най-неотложните потребности от нова регламентация, свързана с правомощията и функциите на длъжностите „служител по мрежова и информационна сигурност“ и „длъжностно лице по защита на личните данни“.</p> <p>Настояваме проектът за нов Устройствен правилник на Агенция по заетостта да не се приема, особено в този му вид и в частта, касаеща изменения на регламентацията на съвета към изпълнителния директор, както и в частта, касаеща структурните и функционални промени в агенцията. Промените на структурата и функционалните характеристики на отделни административни звена се нуждаят от внимателен, прецизен и задълбочен предварителен анализ, вкл.</p>	<p>Не се приема</p>	<p>Предложеният проект се налага с цел привеждането на дейностите на агенцията в съответствие с нормативни актове от по-висока степен. На първо място и с оглед изпълнение на Програма „Развитие на човешките ресурси“ 2021 - 2027, по която Агенцията по заетостта е един от основните конкретни бенефициенти се налага функциите ѝ да бъдат приведени в съответствие със съответните ангажименти произтичащи от изпълнението на Програма „Развитие на човешките ресурси“ 2021 -2027, както и да бъдат регламентирани функциите по приключване на</p>
--	--	--	---------------------	--

		<p>функционален такъв, който обективно и аргументирано да отчита реалните проблеми и потребности. Такъв до този момент не е представен. Предприеманите промени не трябва да са подчинени на конюктурни и самоцелни опити за ново структуриране на административните звена само и единствено за да се заобиколи закона и да се разрешават субективни и кадрови междуличностни проблеми.</p>	<p>Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ за периода 2007 – 2013 г. и ролята на Агенцията по заетостта като Междинно звено. Промени в дейността на агенцията се налагат и с оглед изпълнение на Националният план за възстановяване и устойчивост, по който агенцията има одобрен проект и е основен партньор по компонент 2 от проект на Министерството на труда и социалната политика. Наред с тези наложителни промени възникват и много други нормативни задължения за агенцията, които в годините не са намерили отражение в устройствения правилник, като на пример:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ задължението възникнало административните органи от Закона за киберсигурност и Наредбата за минималните изисквания за мрежова и информационна сигурност да определят служител или административно звено, отговарящо за мрежовата и информационна сигурност; ➤ привеждането на Устройствения правилник в съответствие със Закона за защита на личните данни и Регламент (ЕС) 2016/679 на Европейския парламент и на Съвета от 27 април 2016 година относно защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни и относно свободното движение на такива данни и за отмяна на
--	--	--	--

			<p>Директива 95/46/ЕО (Общ регламент относно защитата на данните);</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ привеждането на Устройствения правилник в съответствие с Закона за насърчаване на заетостта, който е основният закон, съгласно който Агенцията по заетостта е създадена и функционира и през периода 2016-2023 г. е бил изменян и допълван 12 пъти, с което на агенцията са възложени допълнителни функции и дейности, свързани с идентифициране и активиране на икономически неактивни лица, проучване и анализиране на трудовите ресурси в страната и поддържането на регистър на трудовите ресурси, предоставянето на услуги по насочване към процедури за валидиране на професионални знания и умения и др ➤ настъпилите нормативни промени, свързани с достъпа до пазара на труда на чужди граждани в Закона за чужденците в Република България (ЗЧРБ), Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност (ЗТМТМ), Правилника за неговото прилагане и други, чрез които са вменени нови, изменени са или са отпаднали функции на Агенцията по заетостта; ➤ допълнителни функции и изпълнение на нови услуги са възложени на териториалните подразделения на агенцията, поради извършени промени в Кодекса за социално осигуряване, свързани с прием на заявления за парични
--	--	--	--

				обезщетения при безработица в дирекции „Бюро по труда“.
21.	Petrov (Портал за обществени консултации)	Това не е реформа и оптимизация на администрацията. Това е арогантност и реваншизъм. Спите ли, служители на Агенцията по заетостта? Спете, спете! Заспали служители най-лесно се ръководят.	Няма конкретно предложение	
22.	Jessi (Портал за обществени консултации)	Поредната безумна реформа, която обслужва определени кръгове! Правена задкулисно, подмолно и безсмислено. Оправихте държавната политика иначе, не Ви е срам!	Няма конкретно предложение	
23.	ivdrankov (Портал за обществени консултации)	Моля да отговорите на следните въпроси: 1. Има ли в проекта на правилник противоречие със Закон за професионалното образование и обучение Чл. 40. (Изм. - ДВ, бр. 61 от 2014 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 79 от 2015 г., в сила от 01.08.2016 г.) ? 2. Чл.12(3) от проекта на устройствен правилник позволява подзаконов акт да дава възможност да се промени ЗФУКПС. Може ли изпълнителния директор на Агенция по заетостта да определя с вътрешни актове правила разписани в закон и защо се позволява съществуването на такъв текст? 3. Ал. 6 на чл. 5, който регламентира правомощията на изпълнителния директор на ИА Агенцията по заетостта. Тя гласи: (6) Изпълнителният директор може да делегира на служители на агенцията отделни свои правомощия в съответствие с нормативните актове. За кои нормативни актове става въпрос? 4. Има ли функционален анализ за приемането на устройствения правилник? 5. Защо в чл.5 т.26 (4) противозаконно се делегират права с подзаконов акт на главен секретар и зам. Изпълнителен директор, моля за Вашето становище ?	Няма конкретно предложение	

		<p>6. Защо в чл.6 (2) от предложеният правилник отпада изискването за минимален брой членове на представителните организации на работодателите и на работниците и служителите на национално равнище?</p> <p>7. Защо се увеличава щата на Регионалните служби?</p> <p>8. Защо промяната на устройствения правилник не е предопределена и от законови или други нормативни промени?</p>		
--	--	---	--	--