Класификация на информацията:
Ниво 0, [TLP-WHITE]

СПРАВКА

ЗА ОТРАЗЯВАНЕ НА ПОСТЪПИЛИТЕ ПРЕДЛОЖЕНИЯ И СТАНОВИЩА ОТ ОБЩЕСТВЕНИТЕ КОНСУЛТАЦИИ ПО ПРОЕКТ НА ПРАВИЛНИК ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА УСТРОЙСТВЕНИЯ ПРАВИЛНИК НА ЦЕНТЪРА ЗА РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ И РЕГИОНАЛНИ ИНИЦИАТИВИ

№	Организация/потребител (вкл. начина на получаване на предложението)	Предложения и становища	Приети/ неприети	Мотиви
1.	**СИНДИКАТ НА АДМИНИСТРАТИВНИТЕ СЛУЖИТЕЛИ „ПОДКРЕПА“**	На 26.08.2025 г. в Портала за обществени консултации към Министерски съвет са публикувани проект на Постановление на Министерския съвет за изменение и допълнение на нормативни актове на Министерския съвет, както и Проект на Правилник за изменение и допълнение на Устройствения правилник на Центъра за развитие на човешките ресурси и регионални инициативи. Доколкото двата акта са взаимосвързани и реализацията на втория е в зависимост от приемането на първия от посочените, с настоящото изразяваме Становище и по двата проекта: В ал. 1 на § 16 от Преходните и заключителни разпоредби към Закона за изменение и допълнение на Закона за администрацията (обн. в ДВ, бр. 15 от 2012 г.) се посочва, че „общо числеността на персонала на администрацията на изпълнителната власт по чл. 36 - 38, установена в съответните устройствени актове към датата на влизането в сила на този закон, не може да бъде увеличавана“. Във връзка с това нормативно установено ограничаване на възможността да се увеличава общата численост на администрацията на изпълнителната власт, ал. 2 на § 16 пояснява, че „Министерският съвет съобразно своите правомощия може да извършва компенсирани промени в рамките на числеността на персонала по ал. 1 по предложение на първостепенните разпоредители с бюджет след предварително съгласуване с администрацията на Министерския съвет“. Именно тази процедура е предмет на представените за обществени консултации проекти на актове. Основната цел на проектите е в съответните актове да се направят нужните изменения, чрез които да се реализират компенсирани промени в числеността на някои административни структури за	Не се приемат	Както подробно е описано в мотивите трансферираните щатни бройки не са заети и не се извършват съкращения на служители. В тази връзка предлаганите промени няма да окажат влияние върху възможността на агенциите да изпълняват функциите си. Извършените компенсирани промени са мотивирани и необходимостта и целесъобразността е обоснована.

		обезпечаване увеличението на числеността в други. Най-кратко, планираните промени могат да се конкретизират така: 1. Увеличава се щатната численост на заетите в Центъра за развитие на човешките ресурси и регионални инициативи (ЦРЧРРИ) Тази промяна предвижда общата численост на заетите в ЦРЧРРИ да се увеличи с 9 щатни бройки, а със същия брой компесаторно да се намали числеността на Агенцията за социално подпомагане (АСП). За целта в проекта на ПМС се предвиждат изменения в ПМС № 266 от 10.11.2009 г., както и в Устройствения правилник на Агенцията за социално подпомагане, с които да се намали щатната численост в АСП. Във връзка с това увеличаване на щатната численост на ЦРЧРРИ е публикуван за обществени консултации и Проект на Правилник за изменение и допълнение на Устройствения правилник на ЦРЧРРИ. Синдикат на административните служители „Подкрепа“ категорично възразява срещу планираните промени, по следните причини: Намираме аргументите на МТСП, с които се подкрепят измененията за необосновани. Налице е сериозно разминаване между мотивите, с които се предлага изменението на Устройствения правилник на ЦРЧРРИ, от една страна и доводите изтъкнати в Доклада на министъра на труда и социалната политика, с които се обосновава проекта на ПМС. Според мотивите към Проекта на Правилник за изменение и допълнение на УП на ЦРЧРРИ, основна причина за исканото увеличаване на числеността са констатациите от извършен вътрешен одит. В резултат от одита са направени препоръки за подобряване дейността на центъра, чрез, цитирам: „- преглед и актуализация на Вътрешните правила за управление на риска; - утвърждаване на Вътрешни правила, регламентиращи управлението на човешките ресурси, в т.ч. за подбора, назначаването, преназначаването, освобождаването, оценката, повишаването, обучението, определянето на възнаграждението, задържането и стимулирането на персонала; - преглед на утвърдените длъжностни характеристики на служителите, като се изготвят и предложат за утвърждаване проекти на типови длъжностни характеристики; - актуализация на вътрешните правила за управление на цикъла на обществените поръчки, укрепване на административния капацитет; - въвеждане на процедури за планиране и прогнозиране на обществени поръчки; за изготвяне, утвърждаване и актуализиране на график за обществените поръчки за съответната година; за осъществяване на контрол на документацията за участие и обявлението за процедурата; за окомплектоване		

		и съхранение на документация от проведени обществени поръчки и изпълнение на договори.“ Според мотивите, „Констатациите се отнасят до дейностите от компетентността на дирекция „Административно-финансови и стопански дейности“. Предвид това с проекта на акт се предлага да бъде увеличена щатната численост на дирекцията с 6 (шест) щатни бройки“. С други думи, необходимо е назначаването на 6 допълнителни служители с необходимата квалификация, които да извършат споменатите по-горе прегледи и актуализация на вътрешни документи, който аргумент звучи определено несериозно. В същото време, в Доклада си, министъра на труда и социалната политика обосновава предложението си за увеличаване на щатната численост в ЦРЧРРИ, като посочва, че „с разширяването на структурата на ЦРЧРРИ чрез регионалните й дирекции е необходим допълнителен експертен персонал, който да обезпечи по места протичането на учебния процес, и най-вече дейностите пряко произтичащи от изпълнението на редица проекти изпълнявани от Центъра по линия на НПВУ на Р България и П РЧР 2021-2027 г.“. Министър Гуцанов допълва, че е установено „необходимост от обезпечаване на експертния персонал и в специализираната администрация, поради факта, че в рамките на РД Бургас тепърва трябва да бъде назначен персонал, който да подсигури пълноценното функциониране на дирекцията“. В същото време, от Проекта на Правилника за изменение и допълнение на УП на ЦРЧРРИ и в частност Приложението към чл. 8 е видно, че нито една щатна бройка от новите 9 щата не е предвидена за увеличаване на специализираната администрация в центъра (в т.ч. в регионалните дирекции) и тя остава с непроменена обща численост от 65 щата. За сметка на това, за да се осигурят тези щатни бройки за ЦРЧРРИ, предложените промени в Устройствения правилник на Агенцията за социално подпомагане предвиждат намаляване на числеността именно на специализираната администрация на АСП, т.е. намаляване на числеността на заетите в Дирекциите „Социално подпомагане“. Министърът на труда и социалната политика би следвало да е запознат с натоварването в тези дирекции и с недостига на социални работници, който се отразява пряко върху качеството и времето за административно обслужване на най-уязвимата част от българските граждани. Наличието на незаети щатни бройки, които се цели да бъдат отнети от АСП се дължи именно на прекомерното натоварване, лошите условия на труд и ниските възнаграждения. Ето защо САС „Подкрепа“ не може по никакъв начин да приеме за логично и целесъобразно реализирането на предложените промени в щатната численост на АСП, които възпрепятстват		

		бъдещо наемане на социални работници, облекчаването на работата на Дирекциите “Социално подпомагане“ и подобряването на процеса на обслужване на гражданите. Предвид представените резултати от вътрешния одит в ЦРЧРРИ, можем да приемем за обосновано искането за разкриване на нови щатни бройки за длъжностите „Финансов контрольор“ и „Служител за мрежова и информационна сигурност“. Не приемаме за обосновано искането за разкриване на допълнителна щатна бройка за длъжността „Длъжностно лице по защита на данните“. Безспорно е значението на мерките за защита на личните данни, но в много организации и институции, това е дейност и отговорност, която се вменява на определен наличен експерт, без да се налага разкриването на специален щат. И според становищата на КЗЛД е допустимо съвместяването и изпълнението на тези функции от наличен служител, който има необходимите знания относно нормативната рамка за защита на личните данни. Допустимо и целесъобразно е, например, за ДЛЗД в ЦРЧРРИ да бъде определено лицето, на което ще се възложи да изпълнява новата длъжност Служител за мрежова и информационна сигурност, при назначаването на който да се съобрази изискването за наличие на нужните теоретико-приложни знания в областта на защитата на личните данни. 2. Увеличава се щатната численост на заетите в Агенцията за качеството на социалните услуги (АКСУ) Тази промяна предвижда общата численост на заетите в АКСУ да се увеличи с 20 щатни бройки, а компесаторно да се намали с по 10 щата числеността на Агенцията по заетостта и на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“. Въпреки някои резерви, които имаме по отношение на разкриването на щат за Заместник изпълнителен директор, принципно споделяме мотивите обосноваващи необходимостта от кадрово обезпечаване на дейността на АКСУ предвид на отговорността и функциите, които бяха предоставени на тази административна структура. Не мога тук да не спомена, че основна причина за множеството проблеми, с които днес обществото ни се сблъсква в сферата на предоставянето на социални услуги, както отдавна алармираме, е абдикацията на държавата и общините. Погрешната дългогодишна политика по „аутсорсване“ на отговорността за възрастните и уязвимите логично доведе до нуждата от спешни и драстични мерки и действия при осъществяването на засилен контрол върху качеството на предоставяните социални услуги за населението. В този смисъл, САС „Подкрепа“ не може да не подкрепи предложеното увеличение на броя на заетите в АКСУ, но категорично не приема, че компенсирането на увеличената численост трябва да се реализира чрез намаляване числеността на заетите в АЗ и в ИА „ГИТ“.		

		Едва ли има нужда за пореден път да обясняваме значението на тези две административни структури, както и постоянно увеличаваните в годините отговорности и нови функции, които им се вменяват. И в двете агенции е предвидено намаляването на числеността да се реализира за сметка на специализираната администрация, т.е. за сметка на броя на редовите служители, които фактически и реално осъществяват съответното административно обслужване, респ. реално осъществяващите контрол по спазване на трудовото законодателство. И в двете агенции има сериозен недостиг на специалисти именно в специализираната администрация, отново поради липсата на достойни условия на труд, за което ние не спираме да даваме гласност. Наличието на незаети щатни бройки е следствие на натоварване, лоши условия на труд, липса на мотивация и т.н., но това не означава, че незаетите щатове са ненужни в съответната административна структура. САС „Подкрепа“ беше в основата на дългогодишна кампания за увеличаване на броя на инспекторите в ИА „ГИТ“ и въпреки, че това увеличаване стана факт, реалното отражение върху контролната дейност все още не е осезаемо в достатъчна степен, точно защото не могат да бъдат привлечени и задържани нужните експерти. По никакъв начин, обаче, не е отпаднала нуждата от увеличаване на капацитета на инспекцията, за да приемем с лека ръка намаляването на толкова трудно осигурената численост на специализираната администрация. Ефективността на програмите по ПВУ, както и на Програма „Развитие на човешките ресурси“ е само малка част от десетките отговорности, които са стоварени на плещите на служителите от специализираната администрация в Агенция по заетостта. Недостигът на служители в дирекциите „Бюро по труда“ трябва да е приоритетна грижа на министъра на труда и социалната политика, която не предполага и не включва редуциране на числеността на заетите в бюрата служители. Ето защо, апелираме увеличение на числеността на АКСУ да се реализира само при наличие на подходящ и целесъобразен метод за компенсиране на тази промяна, без с това да се засяга числеността на най-натоварените в системата на МТСП административни структури. 3. Увеличава се щатната численост на заетите в Министерство на труда и социалната политика. Тази промяна предвижда общата численост на заетите в МТСП да се увеличи с 5 щатни броя, като компесаторно се намали числеността на Държавната агенция за закрила на детето (ДАЗД) – 1 щ. бр., на Агенцията за хората с увреждания (АХУ) – 2 щ. бр. и на Националния институт за помирение и арбитраж (НИПА) – 2 щ. бр.		

		Отново имаме резерви по отношение на обосновката на нуждата от предвижданото увеличение на числеността на администрацията на МТСП, като към това може да добавим и опасенията, че и към днешна дата са налице незаети щатни бройки и длъжности в МТСП, което допълнително предизвиква въпроси относно предложените изменения в устройствените актове. В заключение, Синдикат на административните служители „Подкрепа“ се обявява за преустановяване на процесите по „роене“ на нови административни структури, както и създаването на длъжности, които да служат за параван на политически назначения и „трудоустрояване“ в случаите на поети политически ангажименти. В условията на непроменлива обща численост, това рефлектира върху системите, които имат най-голямо значение за качественото административно обслужване на гражданите и бизнеса. Тези процеси са видими за обществото и създават негативни нагласи, които рушат както имиджа на конкретни институции, така и имиджа на цялата държавна администрация и на държавния служител.		