Частична предварителна оценка на въздействието	
Институция: Министерство на труда и социалната политика	**Нормативен акт:** Проект на Постановление на Министерския съвет за изменение и допълнение на нормативни актове на Министерския съвет
◉ Не е включен в законодателна/оперативна програма на Министерския съвет	○ Включен е в законодателната/оперативната програма на Министерския съвет за: ……
Лице за контакт: Пламена Петрова – главен юрисконсулт	**Телефон и ел. поща:** тел.: 02/8119 521 Plamena.Petrova@mlsp.government.bg

1. Проблеми за решаване:

Проблем 1: „Несъответствие на Устройствения правилник на Министерството на труда и социалната политика с действащото европейско и национално законодателство и необходимост от обезпечаване на административния капацитет на отделни дирекции с допълнителен кадрови ресурс“

1.1. *Кратко опишете проблема/проблемите и причините за неговото/тяхното възникване. По възможност посочете числови стойности.*

Предлаганите промени в Устройствения правилник на Министерството на труда и социалната политика произтичат от установена необходимост от привеждането му в съответствие с настъпили изменения в нормативната уредба.

Поради настъпили промени в действащото европейско и национално законодателство и във връзка с изпълнението на актуалните стратегически документи е необходимо текстовете на редица разпоредби в Устройствения правилник да бъдат прецизирани, както и да бъдат актуализирани функциите и задачите на отделни административни звена в министерството.

С оглед синхронизиране с актуалното законодателство е необходимо да се прецизират текстове на разпоредби от Устройствения правилник на МТСП, касаещи Инспектората, дирекция „Вътрешен одит“, дирекция „Административно обслужване и човешки ресурси“, дирекция „Жизнено равнище, демографска политика и социални инвестиции“, дирекция „Политика на пазара на труда“ и дирекция „Социално включване“.

Администрирането на политики от различно естество с наличния към момента експертен капацитет затруднява оперативното изпълнение на част от функциите и задачите на министерството. Съществуващата към настоящия момент щатна численост на отделни дирекции е недостатъчна за изпълнение на основните им функции и с оглед на все по-нарастващите им ангажименти води до нужда от увеличаване на техния капацитет с допълнителен кадрови ресурс за качественото изпълнение на задълженията им.

Дирекция „Връзки с обществеността и протокол“ (ДВОП) организира публични събития, репортажи, интервюта и информационни кампании с участието на ръководството и експертите на министерството, подготвят материалите за тях и отговарят за медийното им отразяване. Навременното информиране на ръководството на МТСП за проблемни и важни теми и казуси, публикувани в конвенционалните и социалните медии, които налагат реакция от страна на институцията също са част от основната дейност на дирекцията. Натоварването и обемът на работа на служителите значително се увеличава с включване на допълнителни ангажименти към основната оперативна дейност на ДВОП. За да обхванат в пълнота новинарския поток, се налага служителите в дирекцията да работят на допълнителни дежурства. С оглед нарастващите

ангажименти на дирекцията, регламентираната в момента щатна численост на дирекцията в Устройствения правилник на МТСП не е достатъчна за гарантиране на ефективното изпълнение на нейните основни функции.

Констатирана е необходимост от увеличаване на числеността на дирекция „Административно обслужване и човешки ресурси“. Настоящата щатна численост на отдел „Административно обслужване“ не е достатъчна за своевременното изпълнение на задачите с постоянен характер. Осъществяването на дейностите, свързани с подготовката и осигуряване на информация за заседанията на Министерски съвет, както и организирането и координирането на работата със сътрудниците на министъра, на заместник-министрите, на началника на кабинета и на главния секретар значително се затруднява при отсъствие на служител от отдела. Задълженията на отдела допълнително се увеличават и с оглед изпълнението на Решение № 171 на Министерския съвет от 19 март 2025 г. за създаване на необходимата организация за въвеждане на изцяло електронен вътрешен оборот на документи в администрациите на органите на изпълнителната власт. Съгласно Решението, считано от 01.07.2025 г. централните органи на изпълнителната власт се задължават да създадат необходимата организация за въвеждане на изцяло електронен вътрешен документооборот. Във връзка с това е необходимо актуализиране на всички вътрешно-административни актове, свързани с административното обслужване, което отнема време и административен капацитет.

Областите от държавната политика, за които отговаря дирекция „Политика на пазара на труда“ са мащабни по своя обхват и със значимо влияние върху хората, бизнеса и пазара на труда в страната. Обхващат както изпълнението на дейности, програми и мерки, осъществяване на методическа подкрепа на национално ниво, така и редица ангажименти в контекста на членството в Европейския съюз и присъединяването към ОИСР. Същевременно ангажиментите се увеличават както предвид техния брой, така и от гледна точка на същността им. Спецификата и мащаба на новите непосредствени задачите, както и качественото и срочно изпълнение едновременно с текущите задачи, налага не само ангажирането на наличния експертен капацитет на дирекцията, състоящ се от експерти с висока експертиза, но изисква и засилване на капацитета на дирекцията. Поради това се налага дейността на дирекцията да се укрепи с допълнителен човешки ресурс.

Дирекция „Жизнено равнище, демографска политика и социални инвестиции“ администрира политики от различно естество, каквито са демографската политика, политиката по жизненото равнище и доходите, политиката в областта на корпоративната социална отговорност, политиката в областта на социалната и солидарна икономика. За обезпечаването на дейностите, свързани със събирането и систематизирането на информация, с обработката на база данни, с проучване и обобщаване на различни практики в областта на доходите и жизненото равнище, се предлага административният капацитет на дирекцията да бъде укрепен с допълнителен човешки ресурс.

Предвид нарастващите ангажименти на горепосочените дирекции и недостатъчния наличен експертен ресурс за ефективното изпълнение на техните функции се предлага увеличаване на щатната численост на Министерството на труда и социалната политика с 5 щатни бройки.

Констатирана е необходимост от увеличаване на числеността на дирекция „Административно обслужване и човешки ресурси“ с 1 щатна бройка.

За пълноценното осъществяване на дейностите на дирекция „Връзки с обществеността и протокол“ се предлага числеността на дирекцията да бъде увеличена с 2 щатни бройки.

Кадровият капацитет на дирекция „Политика на пазара на труда“ и дирекция „Жизнено равнище, демографска политика и социални инвестиции“ ще бъде обезпечен с увеличаване на тяхната численост с по 1 щатна бройка.

Осигуряването на необходимите щатни бройки за укрепване капацитета на МТСП ще се извърши чрез компенсирани промени, за сметка на свободни щатни длъжности във второстепенните разпоредители с бюджет по бюджета на министерството.

Тази компенсирана промяна е съобразена с § 16, ал. 1 и 2 от Преходните и заключителни разпоредби към Закона за изменение и допълнение на Закона за администрацията. Спазени са задължителните нормативи за численост на администрацията съгласно Наредбата за прилагане на Класификатора на длъжностите в администрацията.

1.2. *Посочете възможно ли е проблемът да се реши в рамките на съществуващото законодателство чрез промяна в организацията на работа и/или чрез въвеждане на нови технологични възможности (например съвместни инспекции между няколко органа и др.).*

Проблемът не може да се реши в рамките на съществуващата нормативна уредба чрез промяна в организацията на работа и/или чрез въвеждане на нови технологични възможности. Необходимо е извършване на промени в УП на МТСП с оглед актуализиране на подзаконовия нормативен акт в съответствие с настъпили промени в нормативната уредба.

1.3. *Посочете защо действащата нормативна рамка не позволява решаване на проблема/проблемите.*

Необходимо е текстове на съществуващи разпоредби в Устройствения правилник да бъдат прецизирани, с оглед синхронизиране с актуалното законодателство. Предвид необходимостта от компенсирано увеличаване на числеността на персонала на министерството с 5 щатни бройки се налагат промени в УП на МТСП, в Постановление № 266 на Министерския съвет от 2009 г. за приемане на Устройствен правилник на Министерството на труда и социалната политика и в Устройствените правилници на второстепенните разпоредители с бюджет по бюджета на МТСП, от които се получават щатни бройки.

1.4. *Посочете задължителните действия, произтичащи от нормативни актове от по-висока степен или актове от правото на ЕС.*

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.

1.5. *Посочете дали са извършени последващи оценки на нормативния акт или анализи за изпълнението на политиката и какви са резултатите от тях?*

Не е извършвана последваща оценка на нормативния акт.

Проблем 2: „Недостатъчна кадрова обезпеченост за оперативното изпълнение на цялостната дейност на Агенцията за качеството на социалните услуги“

1.1. *Кратко опишете проблема/проблемите и причините за неговото/тяхното възникване. По възможност посочете числови стойности.*

Констатирана е необходимост от увеличаване на щатната численост на персонала на Агенцията за качеството на социалните услуги (АКСУ), с оглед обезпечаване на административния капацитет при осъществяване на контролната дейност на АКСУ, осигуряване на изпълнението на нормативно регламентираните ангажименти, произтичащи от Закона за социалните услуги (ЗСУ) и свързаните с него подзаконови нормативни актове, както и оптимизиране на работните процеси, с оглед включването на АКСУ в извършването на периодични комплексни проверки на социалната услуга „Резидентна грижа“, в това число и предоставяна от лицензирани частни доставчици, поради отчетена висока степен на риска по отношение качеството на предоставяната услуга и спазване правата на потребителите.

Функционалните ангажименти на АКСУ, определени в ЗСУ се реализират чрез множество дейности, определени както в закона, така и в подзаконовата нормативна уредба, част от които са свързани и с даването на становища с оглед на осигуряването на стандартите за качество в хода на процедурата по предварително одобрение за създаването на нови социални услуги от общини и възникнала в тази връзка необходимост от извършване на проверка на място. Идентични са случаите на изразяване на становища и при промяна мястото на предоставяне на тези социални услуги.

Съгласно чл. 114 от ЗСУ във функционалните компетентности на Агенцията за качеството на социалните услуги е да осъществява контрол и мониторинг на предоставянето на социалните услуги. Част от основните контролни функции са да:

- проверява спазването на стандартите за качество на социалните услуги, определени в Наредбата за качеството на социалните услуги;

- извършва проверки за съответствието с изискванията на този закон и нормативните актове, приети в изпълнение на този закон, на дейността на доставчиците на социални услуги, общините, териториалните структури на Агенцията за социално подпомагане и други органи, отговорни за прилагането им;

- проверява спазването на правата на потребителите на социални услуги;

- извършва проверки за начина, по който общините и частните доставчици на социални услуги разходват средства от държавния бюджет.

Един от основните приоритети на МТСП и на АКСУ е завишаване на контрола, което ще доведе до увеличаване на периодичните, тематичните и извънредните проверки за съответствие на дейността на доставчиците на социални услуги с нормативните изисквания.

За увеличаване броя на проверките допринасят и множеството възложени извънредни проверки от други органи и институции, свързани със защита правата на потребители на социални услуги, както и качеството на тяхното предоставяне. Агенцията за качеството на социалните услуги се включва приоритетно в стартирала акция за извършване на проверки с други контролни органи в хосписи и социални услуги, по повод породили се съмнения за злоупотреба с имуществото на ползващите услугите лица. Това допълнително увеличава броя на проверките, което води до изключително голяма натовареност на служителите и затруднява организацията при изпълнение на контролната дейност, включително планираната такава.

От ключово значение в извършването на проверките е осъществяването на контрол върху качеството на предоставянето на социални услуги за ползвателите, както и необходимостта от оказване на методическа подкрепа на доставчиците по привеждане на предоставяните от тях социални услуги със стандартите за качество и основните критерии за ефективност на услугите, регламентирани в Наредбата за качеството на социалните услуги. Оказаната методическа подкрепа и даваните чрез нея методически насоки подпомагат доставчиците на социални услуги в избора им за начина на организиране и управление на услугите, ефикасното разходване на публичните средства, както и проява на гъвкавост и ефективност при предоставянето на социални услуги за потребителите. В случаите, когато същите не бъдат взети под внимание, Агенцията налага принудителни административни мерки. При неизпълнение на тези мерки, констатирани нарушени права на потребители и нарушения на законодателството в областта на социалните услуги се съставят актове за установено административно нарушение, сигнализират се органите на прокуратурата и други контролни органи съобразно естеството на допуснатото нарушение. Всички тези действия също ангажират служителите с контролни функции от специализираната администрация, което води до увеличаване обема на извършваната от тях работа.

В дирекция „Контрол, мониторинг и лицензиране на социалните услуги“ са създадени шест отдела за осъществяване на контрол и мониторинг на социалните услуги, с наименования съответстващи на наименованията на регионите за планиране от ниво 2, съгласно чл. 4, ал. 3 от Закона за регионалното развитие, отдел „Лицензиране“ и отдел „Анализи“.

Ангажиментите на служителите от отделите, изпълняващи контролни дейности, не се изчерпват единствено с извършването на проверки на терен, които се осъществяват от комисии в

състав най-често от двама служители, предвид числеността им в отделите с контролни функции (48 щ. бр. в т.ч. и началниците на отделите). В обхвата на задълженията им влизат:

- приключване на цялостното административно производство по извършената от тях проверка (изготвяне на констативен протокол, даване на предложения за задължителни предписания, изготвяне на проекти на задължителни предписания, подготовка на методически насоки, подготовка на писма до други контролни органи, сезиране на прокуратура при необходимост, уведомяване на доставчиците за резултатите от проверката и др.);
- съставяне на актове за установени административни нарушения, предприемане на действия за връчване в случаите на отсъствие на нарушителя;
- връчване на наказателни постановления;
- подготовка на отговори по жалби и сигнали, както и по отправени запитвания с искане за оказване на методическа подкрепа;
- подготовка на становища по различни въпроси, свързани с качеството на социалните услуги.

Според данните от контролната дейност на АКСУ, за 2024 г. са извършени 904 проверки, а през 2025 г. проверките са 423 на брой.

Функционалните задължения на служителите в отдел „Лицензиране“ не се изчерпват единствено с процедурата по „издаване на лиценз“. Процедурата завършва с издаването на индивидуален административен акт, с който се разрешава/отказва издаването на лиценз следствие на множество други административни дейности, в т.ч. и поддържане на Регистъра на лицензираните доставчици на социални услуги. Служителите извършват и дейности по финализиране и на други административни процедури, свързани със стартирането на дейност по предоставяне на услугата, преустановяването на дейност по предоставяне на услугата, прекратяване на лицензa, отнемане на лицензa и др. Служители от отдел „Лицензиране“ (с численост, съответстваща на минимално изискуемата щатна численост за отдел в специализирана администрация съгласно Наредбата за прилагане на класификатора на длъжностите в администрацията), съвместно със служители от отделите с контролни функции извършват проверки на терен по отношение на обстоятелствата, заявени от кандидатите за доставчици в подадените от тях заявления за издаване на лиценз (предварителна проверка на място).

Не на последно място в обхвата на дейностите, реализирани от АКСУ, е извършването на ежегоден мониторинг на национално ниво на ефективността на социалните услуги, който приключва с Ежегоден анализ на състоянието и ефективността на социалните услуги на национално ниво. Ангажименти по неговата подготовка имат служителите от отдел „Анализи“, с численост на персонала 7 щатни бройки. Подготовката на Ежегодния анализ включва в себе си събиране, обработване и анализиране на данните и резултатите от контролната дейност на Агенцията, информацията от годишните отчети на доставчиците на социални услуги и годишните анализи на общините относно състоянието и ефективността на социалните услуги. Дейността на служителите от отдел „Анализи“ не се изчерпва единствено и само с изготвянето на този анализ. Те, подготвят и всички останали анализи, свързани с дейността на специализираната администрация или възложени от други органи и институции. Наред с това, те са ангажирани с обработката и на постъпилата от общините информация за възложеното управление на социални услуги, промяната в адресите на предоставяне на социални услуги, както и с процедурите по установяване на нарушения и налагане на принудителни административни мерки на доставчици и общини, неизпълнили задълженията си за представяне на годишни отчети и анализи в сроковете, определени по ЗСУ.

Извършването на множество извънредни проверки, възложени от други органи и институции, значително увеличи натовареността на служителите с контролни функции, което затруднява извършването на всички основни дейности на АКСУ, поради липсата на достатъчен човешки ресурс.

Освен това, зачестилите случаи на нерегламентирана дейност по предоставяне на услуги за възрастни хора (като тези в с. Ягода, с. Говедарци и гр. Варна), както и постъпилите множество сигнали налагат извършването на извънредни проверки, а утвърдената към момента щатна численост на персонала в Агенцията не е достатъчна за своевременно осъществяване на контролните й правомощия.

Настоящата недостатъчна численост на служителите, осъществяващи контролни дейности, ведно с разширяващите се функции на Агенцията, поради непрекъснато нарастващия брой на социалните услуги, обосновават необходимостта от обезпечаване на административния й капацитет с допълнителен човешки ресурс.

Анализирайки практическата дейност на АКСУ през изминалия период, се налага извода, че за да отговори на предизвикателствата, свързани с въведеното ново законодателство в областта на социалните услуги, да оцени на практика въздействието на новите регламенти върху цялостния процес на създаване и предоставяне на социални услуги, да прояви гъвкавост и постигне на по-голяма ефективност при мониторирането и контролирането на дейностите, свързани със социални услуги, е необходимо щатната численост на Агенцията да бъде увеличена.

За осигуряване на изпълнението на основните функции, определени със ЗСУ, както и с оглед увеличаващият се брой новосъздадени социални услуги е необходимо да бъде осигурена една щатна бройка за заместник изпълнителен директор. Заместник изпълнителният директор ще подпомага дейността на изпълнителния директор и ще изпълнява неговите функции в случаите на отсъствието му.

За укрепване на капацитета на общата администрация, както и на звената осъществяващи контролни функции, с място на работа в страната, съобразно създадените и функциониращи социални услуги на територията на съответния район и предоставяне на своевременна методическа подкрепа на доставчиците, на дейностите, свързани с лицензирането на доставчиците на социални услуги и анализирането на събираната от Агенцията информация, както и за обезпечаване на дейността на изпълнителния директор, се предлага увеличаване на числеността на АКСУ с 20 щатни бройки.

Осигуряването на необходимите щатни бройки за укрепване капацитета на Агенцията за качеството на социалните услуги ще се извърши чрез компенсирани промени, за сметка на свободни щатни длъжности във второстепенните разпоредители с бюджет по бюджета на МТСП.

1.2. *Посочете възможно ли е проблемът да се реши в рамките на съществуващото законодателство чрез промяна в организацията на работа и/или чрез въвеждане на нови технологични възможности (например съвместни инспекции между няколко органа и др.).*

Проблемът не може да се реши в рамките на съществуващата нормативна уредба, чрез промяна в организацията на работа и/или чрез въвеждане на нови технологични възможности.

1.3. *Посочете защо действащата нормативна рамка не позволява решаване на проблема/проблемите.*

Предвид необходимостта от компенсирано увеличаване на числеността на персонала на агенцията с 20 щатни бройки се налагат промени в Устройствения правилник на Агенцията за качеството на социалните услуги, в Постановление № 266 на Министерския съвет от 2009 г. за приемане на Устройствен правилник на Министерството на труда и социалната политика, и в Устройствените правилници на второстепенните разпоредители с бюджет по бюджета на МТСП, от които се получават щатни бройки.

1.4. *Посочете задължителните действия, произтичащи от нормативни актове от по-висока степен или актове от правото на ЕС.*

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.

1.5. *Посочете дали са извършени последващи оценки на нормативния акт или анализи за изпълнението на политиката и какви са резултатите от тях?*

Не е извършвана последваща оценка на нормативния акт.

Проблем 3: „Недостатъчна кадрова обезпеченост за оперативното изпълнение на дейността на Центъра за развитие на човешките ресурси и регионални инициативи“

1.1. *Кратко опишете проблема/проблемите и причините за неговото/тяхното възникване. По възможност посочете числови стойности.*

Констатирана е необходимост от увеличаване на щатната численост на персонала на Центъра за развитие на човешките ресурси и регионални инициативи (ЦРЧРРИ).

Основната дейност на ЦРРРИ е свързана с извършване на обучения за администрацията на Министерството на труда и социалната политика и второстепенните разпоредители с бюджет по бюджета на министерството, обучения по Националния план за действие по заетостта на Република България и мероприятия от международен характер.

Настоящата структура на Центъра се състои от Централно управление, с адрес на управление в гр. София и пет регионални поделения в градовете Бургас, Пазарджик, Плевен, Смолян и Стара Загора. Утвърдената към момента щатна численост не е достатъчна за качествено осъществяване на дейностите на Центъра.

Функционирането на Централното управление и петте регионални дирекции изисква административен и експертен капацитет за осъществяване на организацията на обученията, учебно-методическата дейност, дейностите по управление и изпълнение на проекти с европейско финансиране, поддържане на материалните бази, както и изпълнение на контролни и отчетни функции.

Увеличаването на щатната численост се обосновава и от необходимостта от привеждане на администрацията в съответствие с изискванията на действащата нормативна уредба в областта на мрежовата и информационна сигурност, защитата на личните данни и финансовото управление и контрол, която създава задължение за административните органи да определят длъжностно лице по защита на личните данни, служител по мрежова и информационна сигурност, финансов контрольор.

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. За осъществяването на тези дейности е необходимо осигуряването на допълнително щатно място, за координатор изпълнение на европейски проекти.

Установена е 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.

Структурата на ЦРЧРРИ в гр. София придоби статут на Централно управление за регионалните подразделения на организацията, което налага и укрепването на нейния административно-финансов капацитет. Това включва с себе си допълнителен брой служители с юридически, финансов и HR профил, за да бъде осъществяван необходимия логистичен и финансов контрол, както и да осигури дейността по планиране, провеждане, контрол и последващо изпълнение на договорите, сключени след провеждане на процедури по Закона за обществените поръчки. Тази дейност е определена като високо рискова и с одитен доклад № ДВО-4/10.06.2025 г., именно поради липса на експертен потенциал.

Обстоятелство, пораждащо промяната е и статута на ЦРЧРРИ като ЕСЦ за дигитални умения. В тази връзка, ежедневно, се провеждат многобройни изпити за сертифициране на дигитални умения на нива от 1 до 8 съобразно Европейската референтна рамка за дигитална компетентност DigComp. Изпитния процес се провежда в изцяло дигитална среда като към настоящия момент той е поверен изцяло на служители на срочен трудов договор, финансирани по линия на НПВУ на Република България. За да може да бъде осъществено необходимото ниво на мониторинг и контрол в изпитния процес са необходими и щатни служители, които да участват в процеса в т.ч. процесите по менажиране на сертификационните дейности, при изпълнението на аналитични и технически функции.

За обезпечаване на дейността на Центъра със служители с необходимата квалификация и повишаване качеството на предоставяните услуги, се предлага увеличаване на щатната численост на персонала на ЦРЧРРИ с 9 щатни бройки.

При определянето на числеността на персонала в общата и специализираната администрация ще бъде спазено нормативно определеното съотношение на обща и специализирана администрация.

Осигуряването на необходимите щатни бройки за укрепване капацитета на ЦРЧРРИ ще се извърши чрез компенсирани промени, за сметка на свободни щатни длъжности във второстепенните разпоредители с бюджет по бюджета на МТСП.

1.2. *Посочете възможно ли е проблемът да се реши в рамките на съществуващото законодателство чрез промяна в организацията на работа и/или чрез въвеждане на нови технологични възможности (например съвместни инспекции между няколко органа и др.).*

Проблемът не може да се реши в рамките на съществуващата нормативна уредба, чрез промяна в организацията на работа и/или чрез въвеждане на нови технологични възможности.

1.3. *Посочете защо действащата нормативна рамка не позволява решаване на проблема/проблемите.*

Предвид необходимостта от компенсирано увеличаване на числеността на персонала на ЦРЧРРИ с 9 щатни бройки се налагат промени в Постановление № 266 на Министерския съвет от 2009 г. за приемане на Устройствен правилник на Министерството на труда и социалната политика и в Устройствените правилници на второстепенните разпоредители с бюджет по бюджета на МТСП, от които се получават щатни бройки.

1.4. *Посочете задължителните действия, произтичащи от нормативни актове от по-висока степен или актове от правото на ЕС.*

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.

1.5. *Посочете дали са извършени последващи оценки на нормативния акт или анализи за изпълнението на политиката и какви са резултатите от тях?*

Не е извършвана последваща оценка на нормативния акт.

2. Цели:

Цел 1

Привеждане на Устройствения правилник на Министерството на труда и социалната политика в съответствие с действащото европейско и национално законодателство и обезпечаване на кадровия капацитет, с оглед своевременно и пълноценно изпълнение на функциите на министерството.

Цел 2

Подобряване на оперативното изпълнение на цялостната дейност на Агенцията за качеството

на социалните услуги чрез осигуряване на кадровия капацитет на агенцията.

Цел 3

Оптимизиране на оперативното изпълнение на дейността на Центъра за развитие на човешките ресурси и регионални инициативи чрез обезпечаване на административния капацитет на Центъра.

Посочете определените цели за решаване на проблема/проблемите, по възможно най-конкретен и измерим начин, включително индикативен график за тяхното постигане. Целите е необходимо да са насочени към решаването на проблема/проблемите и да съответстват на действащите стратегически документи.

3. Заинтересовани страни:

1. Служителите на Министерството на труда и социалната политика
2. Служителите на Държавната агенция за закрила на детето
3. Служителите на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“
4. Служителите на Агенцията по заетостта
5. Служителите на Агенцията за качеството на социалните услуги
6. Служителите на Агенцията за социално подпомагане
7. Служителите на Агенцията за хората с увреждания
8. Служителите на Националния институт за помирение и арбитраж
9. Служителите на Центъра за развитие на човешките ресурси и регионални инициативи
10. Кметовете на общини
11. Доставчиците на социални услуги

Посочете всички потенциални заинтересовани страни/групи заинтересовани страни (в рамките на процеса по извършване на частичната предварителна частична оценка на въздействието и/или при обществените консултации по чл. 26 от Закона за нормативните актове), върху които предложенията ще окажат пряко или косвено въздействие (бизнес в дадена област/всички предприемачи, неправителствени организации, граждани/техни представители, държавни органи/общини и др.).

4. Варианти на действие. Анализ на въздействията:

4.1. По проблем 1: „Несъответствие на Устройствения правилник на Министерството на труда и социалната политика с действащото европейско и национално законодателство и необходимост от обезпечаване на административния капацитет на отделни дирекции с допълнителен кадрови ресурс“

Вариант 1 „Без действие“:

Описание:

В случай, че не бъде приет проекта на акт, Устройственият правилник на Министерството на труда и социалната политика няма да бъде приведен в съответствие с действащото европейско и национално законодателство. Отделни разпоредби в Устройствения правилник няма да кореспондират с актуалната нормативна уредба.

Оперативното изпълнение на дейностите, осъществявани от отделни дирекции в МТСП ще продължава да бъде затруднено, поради липсата на достатъчен експертен ресурс.

Структурните звена на министерството ще продължат да извършват дейности при наличието на сериозен риск от неефективно разпределение на текущите задачи.

Положителни (икономически/социални/екологични) въздействия:

При неприемане на проекта на Постановление на Министерския съвет за изменение и допълнение на Устройствения правилник на АСП положителни въздействия не се очакват.

(върху всяка заинтересована страна/група заинтересовани страни)

Отрицателни (икономически/социални/екологични) въздействия:

Няма да бъдат прецизирани текстовете на съществуващи разпоредби в Устройствения правилник, с оглед актуалната нормативна уредба.

Няма да бъдат преодолени съществуващите затруднения в оперативното изпълнение на задачите в отделните звена на министерството, поради липсата на достатъчен кадрови капацитет.

(върху всяка заинтересована страна/група заинтересовани страни)

Специфични въздействия: Не се отчитат

Въздействия върху малките и средните предприятия: Не се отчитат

Административна тежест: Не се променя

1.1. Опишете качествено (при възможност – и количествено) всички значителни потенциални икономически, социални и екологични въздействия, включително върху всяка заинтересована страна/група заинтересовани страни. Пояснете кои въздействия се очаква да бъдат значителни и кои второстепенни.

1.2. Опишете специфичните въздействия с акцент върху малките и средните предприятия и административната тежест (задължения за информиране, такси, регулаторни режими, административни услуги и др.)

Вариант 2 „Приемане на предложения проект на акт“:

Описание:

В случай, че бъде приет проекта на акт, Устройственият правилник на Министерството на труда и социалната политика ще бъде приведен в съответствие с действащото европейско и национално законодателство. Отделни разпоредби в Устройствения правилник ще бъдат прецизирани, съгласно актуалната нормативна уредба. Осигуряването на допълнителен кадрови ресурс ще доведе до преодоляване на наличните към настоящия момент затруднения в оперативното изпълнение на задачите. С увеличаването на щатната численост ще бъдат осигурени условия за своевременното и качественото изпълнение на задълженията на служителите в министерството.

Необходимото увеличение на щатната численост от общо 5 щатни бройки се предвижда да се осигури в съответствие с § 16, ал. 1 и 2 от преходните и заключителните разпоредби на Закона за изменение и допълнение на Закона за администрацията (обн., ДВ, бр. 15 от 2012 г., изм.), чрез компенсирани промени, както следва:

- от Държавната агенция за закрила на детето – 1 щ. бр.;

- от Агенцията за хората с увреждания – 2 щ. бр.;

- от Националния институт за помирение и арбитраж – 2 щ. бр.

Измененията ще бъдат отразени в Приложението към чл. 15, ал. 2 от УПМТСП относно числеността на персонала и ще се извършват промени в устройствените правилници на ведомствата, от които се получават щатни бройки.

Положителни (икономически/социални/екологични) въздействия:

Устройственият правилник на Министерството на труда и социалната политика ще бъде приведен в съответствие с действащото европейско и национално законодателство. Административният капацитет на отделни административни звена ще бъде обезпечен и ще се осигурят условия за своевременното и качественото изпълнение на задълженията на служителите в министерството.

(върху всяка заинтересована страна/група заинтересовани страни)

Отрицателни (икономически/социални/екологични) въздействия:

При този вариант на действие няма негативни въздействия, тъй като Устройственият правилник на Министерството на труда и социалната политика ще бъде приведен в съответствие с

настъпилите изменения в действащото законодателство и административният капацитет на министерството ще бъде обезпечен с допълнителен кадрови ресурс.

(върху всяка заинтересована страна/група заинтересовани страни)

Специфични въздействия: Не се отчитат

Въздействия върху малките и средните предприятия: Не се отчитат

Административна тежест: Не се променя

(въздействията върху малките и средните предприятия; административна тежест)

1.1. Опишете качествено (при възможност – и количествено) всички значителни потенциални икономически, социални и екологични въздействия, включително върху всяка заинтересована страна/група заинтересовани страни. Пояснете кои въздействия се очаква да бъдат значителни и кои второстепенни.

1.2. Опишете специфичните въздействия с акцент върху малките и средните предприятия и административната тежест (задължения за информиране, такси, регулаторни режими, административни услуги и др.)

4.2. По проблем 2: „Недостатъчна кадрова обезпеченост за оперативното изпълнение на цялостната дейност на Агенцията за качеството на социалните услуги“

Вариант 1 „Без действие“:

Описание:

В случай, че не бъде приет проекта на акт, няма бъде подобрена организацията на работата на Агенцията за качеството на социалните услуги. Няма да бъде обезпечена дейността на изпълнителния директор на АКСУ, с поемане на негови функции от заместник изпълнителен директор. Агенцията ще продължи да работи с досегашния си числен състав, който е недостатъчен за ефективното изпълнение на задълженията на служителите.

Положителни (икономически/социални/екологични) въздействия:

При неприемане на проекта на Постановление на Министерския съвет за изменение и допълнение на нормативни актове на Министерския съвет положителни въздействия не се очакват.

Отрицателни (икономически/социални/екологични) въздействия:

Административният капацитет на Агенцията за качеството на социалните услуги няма да бъде укрепен, числеият състав ще се запази в сегашното си състояние и осъществяваните дейности от агенцията ще продължават да бъдат недостатъчно ефективни.

Специфични въздействия: Не се отчитат

Въздействия върху малките и средните предприятия: Не се отчита

Административна тежест: Не се променя

1.1. Опишете качествено (при възможност – и количествено) всички значителни потенциални икономически, социални и екологични въздействия, включително върху всяка заинтересована страна/група заинтересовани страни. Пояснете кои въздействия се очаква да бъдат значителни и кои второстепенни.

1.2. Опишете специфичните въздействия с акцент върху малките и средните предприятия и административната тежест (задължения за информиране, такси, регулаторни режими, административни услуги и др.)

Вариант 2 „Приемане на предложения проект на акт“:

Описание:

В случай, че бъде приет проекта на акт ще се създадат условия за постигне по-добра ефективност на административните процеси в Агенцията за качеството на социалните услуги.

Ще бъде създадена длъжност заместник изпълнителен директор, с което ще се обезпечи дейността на изпълнителния директор, с оглед разделяне на функциите и отговорностите в агенцията.

С увеличаването на щатната численост ще бъде осигурен допълнителен административен капацитет и ще се гарантира качественото изпълнение на функциите на служителите в агенцията.

Необходимото увеличение на щатната численост от общо 20 щатни бройки се предвижда да се осигури в съответствие с § 16, ал. 1 и 2 от преходните и заключителните разпоредби на Закона за изменение и допълнение на Закона за администрацията (обн., ДВ, бр. 15 от 2012 г., изм.), чрез компенсирани промени, както следва:

- от Агенцията по заетостта – 10 щ. бр.;

- от Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ – 10 щ. бр.

Измененията ще бъдат отразени в Приложението към чл. 8 от УПАКСУ относно числеността на персонала и ще се извършват промени в устройствените правилници на ведомствата, от които се получават щатни бройки.

Положителни (икономически/социални/екологични) въздействия:

С увеличаването на щатната численост ще бъде гарантирано ефективното изпълнение на цялостната дейност на Агенцията за качеството на социалните услуги.

Отрицателни (икономически/социални/екологични) въздействия:

При този вариант на действие негативни въздействия не се очакват.

Специфични въздействия: Не се отчитат

Въздействия върху малките и средните предприятия: Не се отчита

Административна тежест: Не се променя

(въздействията върху малките и средните предприятия; административна тежест)

1.1. Опишете качествено (при възможност – и количествено) всички значителни потенциални икономически, социални и екологични въздействия, включително върху всяка заинтересована страна/група заинтересовани страни. Пояснете кои въздействия се очаква да бъдат значителни и кои второстепенни.

1.2. Опишете специфичните въздействия с акцент върху малките и средните предприятия и административната тежест (задължения за информиране, такси, регулаторни режими, административни услуги и др.)

4.3. По проблем 3: „Недостатъчна кадрова обезпеченост за оперативното изпълнение на дейността на Центъра за развитие на човешките ресурси и регионални инициативи“

Вариант 1 „Без действие“:

Описание:

В случай, че не бъде приет проекта на акт няма бъде оптимизирана дейността на Центъра за развитие на човешките ресурси и регионални инициативи. Ще са налице значителни затруднения при организацията на работата. Центърът ще продължи да работи с досегашния си числен състав, който не е достатъчен за ефективното изпълнение на задълженията на служителите.

Положителни (икономически/социални/екологични) въздействия:

При неприемане на проекта на Постановление на Министерския съвет за изменение и допълнение на нормативни актове на Министерския съвет положителни въздействия не се очакват.

Отрицателни (икономически/социални/екологични) въздействия:

Административният капацитет на Центъра за развитие на човешките ресурси и регионални инициативи няма да бъде укрепен, организацията на работата няма да се подобри и осъществяваните от Центъра дейности ще продължават да бъдат недостатъчно ефективни.

Специфични въздействия: Не се отчитат

Въздействия върху малките и средните предприятия: Не се отчита

Административна тежест: Не се променя

1.1. Опишете качествено (при възможност – и количествено) всички значителни потенциални икономически, социални и екологични въздействия, включително върху всяка заинтересована страна/група заинтересовани страни. Пояснете кои въздействия се очаква да бъдат значителни и кои второстепенни.

1.2. Опишете специфичните въздействия с акцент върху малките и средните предприятия и административната тежест (задължения за информиране, такси, регулаторни режими, административни услуги и др.)

Вариант 2 „Приемане на предложения проект на акт“:

Описание:

В случай, че бъде приет проекта на акт ще се създадат условия за качествено осъществяване на дейността на Центъра за развитие на човешките ресурси и регионални инициативи по извършване на обучения за администрацията на МТСП и второстепенните разпоредители с бюджет по бюджета на министерството, обучения по Националния план за действие по заетостта на Република България и мероприятия от международен характер. Увеличаването на щатната численост ще осигури допълнителен кадрови ресурс, с цел по-ефективно изпълнение на функциите на служителите на Центъра.

Необходимото увеличение на щатната численост от общо 9 щатни бройки се предвижда да се осигури в съответствие с § 16, ал. 1 и 2 от преходните и заключителните разпоредби на Закона за изменение и допълнение на Закона за администрацията (обн., ДВ, бр. 15 от 2012 г., изм.), чрез компенсирани промени, както следва:

- от Агенцията за социално подпомагане – 9 щ. бр.

Измененията ще бъдат отразени в Приложението към чл. 2, ал. 3 от Постановление № 266 на Министерския съвет от 2009 г. за приемане на Устройствен правилник на Министерството на труда и социалната политика, относно числеността на персонала във второстепенните разпоредители с бюджет по бюджета на МТСП и ще се извършват изменения в устройствените правилници на ведомствата, от които се получават щатни бройки.

Положителни (икономически/социални/екологични) въздействия:

С увеличаването на щатната численост на Центъра за развитие на човешките ресурси и регионални инициативи, дейността на Центъра ще бъде оптимизирана и ще бъде гарантирано ефективното изпълнение на задълженията на служителите.

Отрицателни (икономически/социални/екологични) въздействия:

При този вариант на действие негативни въздействия не се очакват.

Специфични въздействия: Не се отчитат

Въздействия върху малките и средните предприятия: Не се отчита

Административна тежест: Не се променя

(въздействията върху малките и средните предприятия; административна тежест)

1.1. Опишете качествено (при възможност – и количествено) всички значителни потенциални икономически, социални и екологични въздействия, включително върху всяка заинтересована страна/група заинтересовани страни. Пояснете кои въздействия се очаква да бъдат значителни и кои второстепенни.

1.2. Опишете специфичните въздействия с акцент върху малките и средните предприятия и административната тежест (задължения за информиране, такси, регулаторни режими, административни услуги и др.)

5. Сравняване на вариантите:

Степени на изпълнение по критерии: 1) висока; 2) средна; 3) ниска.

5.1. По проблем 1: „Несъответствие на Устройствения правилник на Министерството на труда и социалната политика с действащото европейско и национално законодателство и необходимост от обезпечаване на административния капацитет на отделни дирекции с допълнителен кадрови ресурс“

		Вариант 1	Вариант 2
Ефективност	**Цел 1:** Привеждане на Устройствения правилник на Министерството на труда и социалната политика в съответствие с действащото европейско и национално законодателство и обезпечаване на кадровия капацитет, с оглед своевременно и пълноценно изпълнение на функциите на министерството.	ниска	висока
Ефикасност	**Цел 1:** Привеждане на Устройствения правилник на Министерството на труда и социалната политика в съответствие с действащото европейско и национално законодателство и обезпечаване на кадровия капацитет, с оглед своевременно и пълноценно изпълнение на функциите на министерството.	ниска	висока
Съгласуваност	**Цел 1:** Привеждане на Устройствения правилник на Министерството на труда и социалната политика в съответствие с действащото европейско и национално законодателство и обезпечаване на кадровия капацитет, с оглед своевременно и пълноценно изпълнение на функциите на министерството.	ниска	висока

1.1. Сравнете вариантите чрез сравняване на ключовите им положителни и отрицателни въздействия.

1.2. Посочете степента, в която вариантите ще изпълнят определените цели, съгласно основните критерии за сравняване на вариантите:

ефективност, чрез която се измерва степента, до която вариантите постигат целите на предложението;

ефикасност, която отразява степента, до която целите могат да бъдат постигнати при определено ниво на ресурсите или при най-малко разходи;

съгласуваност, която показва степента, до която вариантите съответстват на действащите стратегически документи.

5. Сравняване на вариантите:

Степени на изпълнение по критерии: 1) висока; 2) средна; 3) ниска.

5.1. По проблем 2: „Недостатъчна кадрова обезпеченост за оперативното изпълнение на цялостната дейност Агенцията за качеството на социалните услуги“

		Вариант 1	Вариант 2
Ефективност	**Цел 2:** Подобряване на оперативното изпълнение на цялостната дейност на Агенцията за качеството на социалните услуги чрез осигуряване на кадровия капацитет на агенцията.	ниска	висока
Ефикасност	**Цел 2:** Подобряване на оперативното изпълнение на цялостната дейност на Агенцията за качеството на социалните услуги чрез осигуряване на кадровия капацитет на агенцията.	ниска	висока

Съгласуваност	**Цел 2:** Подобряване на оперативното изпълнение на цялостната дейност на Агенцията за качеството на социалните услуги чрез осигуряване на кадровия капацитет на агенцията.	ниска	висока

1.1. Сравнете вариантите чрез сравняване на ключовите им положителни и отрицателни въздействия.

1.2. Посочете степента, в която вариантите ще изпълнят определените цели, съгласно основните критерии за сравняване на вариантите:

ефективност, чрез която се измерва степента, до която вариантите постигат целите на предложението;

ефикасност, която отразява степента, до която целите могат да бъдат постигнати при определено ниво на ресурсите или при най-малко разходи;

съгласуваност, която показва степента, до която вариантите съответстват на действащите стратегически документи.

5. Сравняване на вариантите:

Степени на изпълнение по критерии: 1) висока; 2) средна; 3) ниска.

5.1. По проблем 3: „Недостатъчна кадрова обезпеченост за оперативното изпълнение на дейността на Центъра за развитие на човешките ресурси и регионални инициативи“.

		Вариант 1	**Вариант 2**
Ефективност	**Цел 3:** Оптимизиране на оперативното изпълнение на дейността на Центъра за развитие на човешките ресурси и регионални инициативи чрез обезпечаване на административния капацитет на Центъра.	ниска	висока
Ефикасност	**Цел 3:** Оптимизиране на оперативното изпълнение на дейността на Центъра за развитие на човешките ресурси и регионални инициативи чрез обезпечаване на административния капацитет на Центъра.	ниска	висока
Съгласуваност	**Цел 3:** Оптимизиране на оперативното изпълнение на дейността на Центъра за развитие на човешките ресурси и регионални инициативи чрез обезпечаване на административния капацитет на Центъра.	ниска	висока

1.1. Сравнете вариантите чрез сравняване на ключовите им положителни и отрицателни въздействия.

1.2. Посочете степента, в която вариантите ще изпълнят определените цели, съгласно основните критерии за сравняване на вариантите:

ефективност, чрез която се измерва степента, до която вариантите постигат целите на предложението;

ефикасност, която отразява степента, до която целите могат да бъдат постигнати при определено ниво на ресурсите или при най-малко разходи;

съгласуваност, която показва степента, до която вариантите съответстват на действащите стратегически документи.

6. Избор на препоръчителен вариант:

По проблем 1: Препоръчва се за решаване на поставения проблем да бъде избран Вариант 2 „Приемане на предложения проект на акт“

В резултат Устройственият правилник на Министерството на труда и социалната политика ще бъде приведен в съответствие с настъпилите изменения в действащото европейско и национално законодателство.

Обезпечаването на административния капацитет на отделни дирекции с допълнителен кадрови ресурс ще допринесе за своевременното и качествено изпълнение на техните задължения.

По проблем 2: Препоръчва се за решаване на поставения проблем да бъде избран Вариант 2 „Приемане на предложения проект на акт“

С увеличаването на щатната численост ще бъде обезпечен кадровия капацитет и ще се създадат условия за по-ефективното осъществяване на административните процеси в Агенцията за качеството на социалните услуги.

По проблем 3: Препоръчва се за решаване на поставения проблем да бъде избран Вариант 2 „Приемане на предложения проект на акт“

С осигуряването на допълнителни щатни бройки ще се създадат условия за подобряване на качеството на дейностите, извършвани от служителите на Центъра за развитие на човешките ресурси и регионални инициативи.

Посочете препоръчителните варианти за решаване на поставения проблем/проблеми.

6.1. Промяна в административната тежест за физическите и юридическите лица от прилагането на препоръчителния вариант (включително по отделните проблеми):

○ Ще се увеличи

○ Ще се намали

◉ Няма ефект

1.1. Изборът следва да е съотносим с посочените специфични въздействия на препоръчителния вариант за решаване на всеки проблем.

1.2. Ако се предвижда въвеждането на такса, представете образуването на нейния размер съгласно Методиката по чл. 7а от Закона за ограничаване на административното регулиране и административния контрол върху стопанската дейност.

6.2. Създават ли се нови/засягат ли се съществуващи регулаторни режими и услуги от прилагането на препоръчителния вариант (включително по отделните проблеми)?

○ Да

◉ Не

1.1. Изборът следва да е съотносим с посочените специфични въздействия на избрания вариант.

1.2. В случай че се предвижда създаване нов регулаторен режим, посочете неговия вид (за стопанска дейност: лицензионен, регистрационен; за отделна стелка или действие: разрешителен, уведомителен; удостоверителен и по какъв начин това съответства с постигането на целите).

1.3. Мотивирайте създаването на новия регулаторен режим съгласно изискванията на чл. 3, ал. 4 от Закона за ограничаване на административното регулиране и административния контрол върху стопанската дейност.

1.4. Посочете предложените нови регулаторни режими отговарят ли на изискванията на чл. 10 – 12 от Закона за дейностите по предоставяне на услуги.

1.5. Посочете изпълнено ли е изискването на § 2 от Допълнителните разпоредби на Закона за дейностите по предоставяне на услуги.

1.6. В случай че се изменят регулаторни режими или административни услуги, посочете промяната.

6.3. Създават ли се нови регистри от прилагането на препоръчителния вариант (включително по отделните проблеми)?

○ Да

◉ Не

Когато отговорът е „Да“, посочете регистрите, които се създават и по какъв начин те ще бъдат интегрирани в общата регистрова инфраструктура.

6.4. По какъв начин препоръчителният вариант въздейства върху микро-, малките и средните предприятия (МСП) (включително по отделните проблеми)?

○ Актът засяга пряко МСП

◉ Актът не засяга МСП

Изборът следва да е съотносим с посочените специфични въздействия на препоръчителния вариант.

6.5. Потенциални рискове от прилагането на препоръчителния вариант (включително по отделните проблеми):

Не са идентифицирани потенциални рискове при реализиране на Вариант 2.

Посочете възможните рискове от прилагането на препоръчителния вариант, различни от отрицателните въздействия, напр. възникване на съдебни спорове и др.

7. Консултации:

○ Проведени са консултации

Посочете основните заинтересовани страни, с които са проведени консултации. Посочете резултатите от консултациите, включително на ниво ЕС: спорни въпроси, многократно поставяни въпроси и др.

◉ Предстоят обществени консултации по чл. 26 от Закона за нормативните актове

Проектът на акт заедно с доклада от министъра на труда и социалната политика ще бъде публикуван на Портала за обществени консултации на Министерския съвет и на интернет страницата на Министерството на труда и социалната политика за получаване на предложения и становища за срок не по-кратък от 30 дни.

Обобщете най-важните въпроси за обществени консултации. Посочете индикативен график за тяхното провеждане и видовете консултационни процедури.

8. Приемането на нормативния акт произтича ли от правото на Европейския съюз?

○ Да

◉ Не

1.1. Посочете изискванията на правото на Европейския съюз, включително информацията по т. 6.2 и 6.3, дали е извършена оценка на въздействието на ниво Европейски съюз, и я приложете (или посочете връзка към източник).

1.2. Изборът трябва да съответства на посоченото в раздел 1, съгласно неговата т. 1.5.

9. Изисква ли се извършване на цялостна предварителна оценка на въздействието поради очаквани значителни последици?

○ Да

◉ Не

(преценка съгласно чл. 20, ал. 3, т. 2 от Закона за нормативните актове)

10. Приложения:

Приложете необходимата допълнителна информация и документи.

11. Информационни източници:

- Закон за администрацията;
- Наредба за прилагане на Класификатора на длъжностите в администрацията;
- Постановление № 266 на Министерския съвет от 2009 г. за приемане на Устройствен правилник на Министерството на труда и социалната политика;
- Устройствен правилник на Министерството на труда и социалната политика;
- Устройствен правилник на Агенцията за качеството на социалните услуги;

Посочете изчерпателен списък на информационните източници, които са послужили за оценка на въздействията на отделните варианти и при избора на вариант за действие: регистри, бази данни, аналитични материали и др.

12. Име, длъжност, дата и подпис на директора на дирекцията, отговорна за извършването на частичната предварителна оценка на въздействието:

Име и длъжност: Момчил Масларов – директор на дирекция „Правно обслужване и обществени поръчки“

11.8.2025 г.

X ММ

МОМЧИЛ МАСЛАРОВ
ДИРЕКТОР НА ДИРЕКЦИЯ ПООП
Signed by: Momchil Hristov Maslarov