М О Т И В И

към проект на Правилник за изменение и допълнение на Устройствения правилник на Центъра за развитие на човешките ресурси и регионални инициативи

Предлаганите промени в Устройствения правилник на Центъра за развитие на човешките ресурси и регионални инициативи (ЦРЧРРИ) са насочени към оптимизиране на структурата, организацията на работа и разпределението на функциите и отговорностите в Центъра, с оглед постигане на по-ефективно използване на наличния човешки и административен ресурс.

В изпълнение на краткосрочните мерки от Насоките на правителството за реформа и оптимизация на държавната администрация и намаляване на разходите за персонал е извършен преглед на административните звена в ЦРЧРРИ и е идентифицирана необходимост от оптимизиране на щатната численост на персонала в тях с оглед по-ефективно разпределение на човешките ресурси, оптимизиране на разходите за издръжка и създаване на условия за по-качествено изпълнение на възложените функции и дейности.

След направен анализ на наличните заети и незаети щатни бройки, е установено, че за да се изпълни изискването за намаляване на разходите за заплати и възнаграждения на персонала по трудови и служебни правоотношения и свързаните с тях задължителни осигурителни вноски, следва да се намали щатната численост на персонала на ЦРЧРРИ с 10 щатни бройки. Във връзка с посоченото се предлага намаляване на общата щатна численост на ЦРЧРРИ от 85 щатни бройки на 75 щ. бр., което ще се осъществи основно чрез реорганизация на специализираната администрация.

С проекта на акт се предвижда съобразяване на Устройствения правилник на ЦРЧРРИ със Закона за администрацията като длъжностите финансов контрольор и служител за мрежова и информационна сигурност се преместват от Глава трета „Управление“ в Глава четвърта „Структура, функции и организация на работата“.

Предвижда се и премахване на длъжността „длъжностно лице по защита на личните данни“ като самостоятелна длъжност в структурата на Центъра. Длъжността е въведена с последното изменение на правилника от 2025 г. и по действащата уредба е на пряко подчинение на директора, като са регламентирани редица функции, свързани с контрола и наблюдението на спазването на правилата за защита на личните данни, консултирането на директора и служителите, взаимодействието с Комисията за защита на личните данни и воденето на съответните регистри.

Отпадането на самостоятелната щатна длъжност е част от общата структурна оптимизация и цели избягване на обособяването на отделна позиция извън основните функционални звена на Центъра. Същевременно необходимите дейности и отговорности в областта на защитата на личните данни следва да бъдат обезпечени при спазване на

приложимата нормативна уредба чрез съответното организационно и функционално разпределение на задачите.

Основната концепция на промяната е свързана с опростяване на организационната структура, ограничаване на излишните управленски и административни нива, по-ясно разпределение на функциите между отделните звена и концентриране на наличния ресурс върху основните дейности, за които Центърът е създаден. Предложените изменения следва да се разглеждат като цялостна мярка за структурна и функционална оптимизация, а не като изолирани промени в отделни разпоредби.

Една от основните промени предвидени в проекта на Правилник за изменение и допълнение на Устройствения правилник на Центъра за развитие на човешките ресурси и регионални инициативи е преструктурирането на специализираната администрация.

Предвижда се регионалните дирекции да отпаднат като самостоятелни структурни звена и да бъдат преобразувани в отдели. Тази промяна е насочена към оптимизиране на административната структура чрез премахване на отделно организационно ниво и интегриране на регионалната дейност в единна структура на специализираната администрация.

Преобразуването на регионалните дирекции в отдели няма за цел прекратяване или ограничаване на дейността, осъществявана на регионално ниво. Напротив, запазва се необходимостта от изпълнение на основните функции на Центъра по места, включително организиране и провеждане на обучения, професионална квалификация и обучение по ключови компетентности, участие в разработването и изпълнението на проекти, разработване на учебни програми, поддържане на учебна документация, сертифициране на цифрови компетентности и други дейности.

Преобразуването на регионалните дирекции в отдели ще позволи по-гъвкава организация на работата и по-пряка координация с централното звено, като същевременно ще се запази изпълнението на дейностите на регионално ниво, като ще се гарантира необходимия баланс между административното обслужване и непосредственото изпълнение на основните функции.

По този начин се цели запазване на оперативната дейност на регионално ниво при едновременно намаляване на административната тежест и организационните нива. Промяната създава възможност за по-пряко управление, по-добра координация между централното и регионалното ниво и по-ефективно разпределение на задачите и отговорностите.

Съществен елемент от предложената оптимизация е и прецизирането на финансовия модел на Центъра. Действащият чл. 17 предвижда финансиране от държавния бюджет, европейски и международни средства, програми и проекти, както и от собствени приходи. Като собствени приходи са посочени приходите от обучения, даренията, таксите от ползване на материално-техническата база и други приходи.

Предвижда се от регламентираните източници на финансиране да отпаднат собствените приходи и таксите от ползване на материално-техническата база. По този начин се актуализира нормативната регламентация на финансовия модел на Центъра и се премахва регламентация на приходоизточници, които не са част от модела на неговото финансиране. В този смисъл, промяната е свързана и с отпадането на чл. 19 от действащия правилник, който предвижда, че ценоразписът на предлаганите услуги се утвърждава от директора на Центъра.

Предложената структура създава предпоставки за по-ефективно използване на наличния човешки ресурс, като административните функции се ограничават до необходимия за нормалното функциониране на Центъра капацитет, а по-голямата част от персонала остава ангажирана с непосредственото изпълнение на специализираните функции.

Важна особеност е, че предложената оптимизация се осъществява при запазване на основните функции и дейности на Центъра. Не се променя неговата основна роля като структура, осигуряваща обучение и развитие на човешките ресурси, професионална квалификация, обучения за администрацията, работа по национални и международни проекти, развитие на дигитални обучителни продукти и сертифициране на цифрови компетентности.

Цялостният ефект от промените се изразява в няколко основни направления – опростяване на организационната структура, намаляване на административните нива, по-ясно функционално разпределение, концентриране на човешкия ресурс върху специализираните дейности.

Основният принцип на предложената промяна е запазване на необходимия експертен и оперативен капацитет при едновременно оптимизиране на административната организация и ресурсите, така че структурата на Центъра да бъде съобразена с актуалния обхват на неговата дейност и с необходимостта от ефективно и икономично функциониране.