

КОМЕНТАРИ КЪМ ОБЩЕСТВЕНА КОНСУЛТАЦИЯ ПРОЕКТ НА ПОСТАНОВЛЕНИЕ НА МИНИСТЕРСКИЯ СЪВЕТ ЗА ПРИЕМАНЕ НА УСТРОЙСТВЕН ПРАВИЛНИК НА АГЕНЦИЯ ЗА ЗАЕТОСТТА

Коментар	Автор
Въпроси за отговорМоля да отговорите на следните въпроси: 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.) ?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? 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?Има ли функционален анализ за приемането на устройствения правилник?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 ?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?Защо се увеличава щата на Регионалните служби?Защо промяната на устройствения правилник не е предопределена и от закони или други нормативни промени?	Иван Дранков
Безумия в Агенцията по заетосттаПоредната безумна реформа, която обслужва определени кръгове! Правена задкулисно, подмолно и безсмислено. Оправихте държавната политика иначе, не Ви е срам!	Джесика Колева
Как АЗ става ГД УЗТова 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.	Иван Петров
САС "ПОДКРЕПА" ВЪЗРАЗЯВА СРЕЩУ ПРОЕКТ ЗА НОВ УСТРОЙСТВЕН ПРАВИЛНИК НА АЗСтановището ни можете да прочетете тук:https://sas-podkrepa.org/%d1%81%d0%b0%d1%81-%d0%bf%d0%be%d0%b4%d0%ba%d1%80%d0%b5%d0%bf%d0%b0-%d0%b2%d1%8a%d0%b7%d1%80%d0%b0%d0%b7%d1%8f%d0%b2%d0%b0-%d1%81%d1%80%d0%b5%d1%89%d1%83-%d0%bf%d1%80%d0%be%d0%b5/?fbclid=IwAR0t-qsg1QihLgyUZ3GIBmgvGBzLxzdYcn9SLScZFVK18jZU7UWhRluufkg	САС ПОДКРЕПА

Следва да НЕ се приема!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 погазването 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 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 закони 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 няколко хиляди сключени договори и отчитането им. 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.

Иван Дранков

Промените ще доведат до безхаберие и безконтролност!!! 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 неверифицирани средства по програмите по които конкретен бенефициент е АЗ. Такава практика има в Агенция по заетостта до 2012г., но големият процент на неверифицирани средства доведе до създаване на звено в лицето на териториалните звена към ГД ЕФМП за контрол и подпомагане на ДБТ. Това доведе процента на неверифицирани 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 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. 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 когото не отговаря и да не бъде приет в този вид.

Шефкет
Халимехмедов

нелогично и необосновано 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, 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 служители човешки ресурси е необосновано, неефективно и нецелесъобразно. С оглед на тези нормативно необосновани промени следва устройствения правилник да не бъде приет.	Георги Маринов
Преструктуриране без предварителен план!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.Като се прави такова 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...	Иван Михайлов

Оценка на въздействието!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.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 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?	Дафина Трендафилова
Анализ на бюджет П РЧР.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?	Пенка Пиркова
Намален състав и функции!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?	Божидар Каменов

Парадокс !Моля да обърнете внимание на следното:1. На страница 3, ред 9 от "Оценка на въздействието" има дпусната грепка в името на ГД "Европесйки фонове и международни проекти", написано - ГД "Европесйки фондове, международни проекти и програми". Очевидно копирано от УП на друга администрация.2. Кое налага обединяването на две дирекции с различни фукции и компетентности - ПАО и част от УСИТО?! По- какъв начин ще бъде избран дикреторът на дирекцията, дали ще бъде избран с компетенции на ИТ или деловодител? Или ще се търси със знания от двете направления ?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.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 секторищяха 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.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?!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.	Asparyh Asparyhov
Парадокс !Не следва да се приема в този вид	Asparyh Asparyhov

зебележкиЗдравейте, след изчитане на приложените документи може да се стигне до следните констатации и изводи: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 .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.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.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.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.Устройствения правилник е неаргументиран, необоснован и не следва да бъде приет.

Людмила
Иванова

становищеСмятаме, 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 увеличи неверифицирани средства по договори по ОПРЧР и ПРЧР. Служителите от тях извършват независим 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 неверифицираните разходи, които остават за сметка на бюджета на самата Агенция т. е. за всички нас. Точно превенцията на неверифицирани 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. Предложения нов устройствен правилник трябва да не бъде приет.	Илиям Горнов
забелязани противоречияС 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. 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 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. 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. 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) 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.	Пламен Заков

допълнениеДа 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 подразделения не отговаря на националното разделение по региони на планиране и липсва логика на каква база са.	Касандра Иванова
становищеСъздаване на Дирекция „Мониторинг на дейностите по заетостта и трудовата миграция“ е функционално и смислово необосновано.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 неефикасен. Липсата на 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.Предложения устройствен правилник не отговаря функционално на потребностите и задачите пред Агенция по заетостта и не следва да бъде приет.	Касандра Иванова

коментариПодкрепям написаните коментари.Аз лично забелязвам следните конфликтни текстове: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.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.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.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.В чл.15 (2) се разписва общ текст и думите „своята компетентност“ предполагат неяснота в задълженията на дирекцията.Промените в общата администрация на Агенцията изглеждат необосновани, поради липса на функционален анализ и нови или различни функции, които да предполагат разделянето на дирекциите.Разделянето не би следвало да подобри оперативната работа на Агенция по заетостта.Не се възлагат нови отговорности на правна дирекция. 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. Устройствовият 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.	Азис Мехмедов
противоречие със закона за професионалното образованиеЗдравейте, юрист съм по професия и винаги съм работил в сферата на образованието.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“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.Следва този запис да отпадне от устройствения правилник и той да не бъде приет в този си вид.	Kamen Totsev

Нерегламентирано прехвърляне на правомощия, а.к.а някой друг да носи отговорност 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. 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 подзаконовни 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. 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.	Иванка Иванова
Структура на администрацията! 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?	Иван Михайлов

Промени в дейността на агенцията! 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 поделения 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? 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 на всички служители. Преустрояването на цяла Агенция трябва да се направи след обстоен анализ, а не според личното мнение на министър X или Y.

Иван
Михайлов