



ОДИТЕН ДОКЛАД

№ 0300101719

**за извършен одит „Професионално обучение за възрастни“
за периода от 01.01.2017 г. до 31.12.2019 г.**

юли, 2021 г.

Настоящият одитен доклад е окончателен и е приет с Решение № 208 на Сметната палата от 21.07.2021 г. (Протокол № 27)

СЪДЪРЖАНИЕ

СПИСЪК НА СЪКРАЩЕНИЯТА	5
ТЕРМИНОЛОГИЧЕН РЕЧНИК	7
РЕЗЮМЕ	9
ВЪВЕДЕНИЕ	21
ОДИТЕН ОБХВАТ И ПОДХОД	23
1. Цели на одита.....	23
2. Обхват на одита.....	23
3. Одитни критерии.....	24
4. Одитна методология.....	24
КОНСТАТАЦИИ И ОЦЕНКИ	25
I. Готовност за преодоляване на предизвикателствата пред работна сила	25
1. Анализи и прогнози за развитието на пазара на труда и потребностите от работна сила	25
1.1. Система за прогнозиране на потребностите на пазара на труда от работна сила с определени характеристики.....	25
1.2. Проучване за потребностите на работодателите от работна сила на областно ниво и проучвания на потребностите от обучение за придобиване на професионална квалификация.....	33
1.3. Анализи и прогнози за състоянието и тенденциите в развитието на регионалните пазари на труда на Агенцията по заетостта.....	42
1.4. Анализи на характеристиките и особеностите на различните поколения в качеството им на работна сила.....	43
2. Предприети действия за защита и преодоляване на недостига от специалисти в значими за икономиката на страната сфери	46
2.1. Определяне на специалности от професии, с очакван недостиг от специалисти на пазара на труда.....	46
2.2. Определяне на приоритетни професионални направления и защитени специалности съгласно Закона за висшето образование.....	51
3. Насоченост на визията и целите на политиките за развитие на страната до 2030 г. върху качеството на човешкия капитал	58
3.1. Национална програма за развитие БЪЛГАРИЯ 2030.....	61
3.2. Актуализирана национална стратегия за демографско развитие на населението в Република България (2012 г. - 2030 г.).....	65
3.3. Национална стратегия за активен живот на възрастните хора в България (2019 - 2030 г.).....	66
3.4. Стратегия за заетостта до 2030 г.	67
3.5. Стратегия за професионално образование и обучение.....	67
II. Ефективност на професионалното ориентиране и обучението за възрастни в контекста на учене през целия живот	68
1. Мотивираност на възрастните и работодателите към развитие и обновяване на уменията и компетенциите през целия живот	68
1.1. Стимули и пречки за участие в учене през целия живот.....	70
1.2. Инвестиции на предприятията в продължаващото професионално обучение.....	76
1.3. Постигане на цели в областта за учене през целия живот.....	79
1.4. Механизъм за мониторинг и оценка на изпълнението на политиката за учене през целия живот.....	83
2. Оценка на ефективността на системата за професионално ориентиране на възрастни	87
2.1. Професионално ориентиране, осъществявано от Агенцията по заетостта.....	89
2.2. Професионално ориентиране, предоставяно от Държавно предприятие „Българо-германски център за професионално обучение“.....	105
2.3. Професионално ориентиране, предоставяно от Центрове за информация и професионално ориентиране.....	108
2.4. Популяризиране на услугите за професионално ориентиране.....	110
2.5. Информираност на гражданите за възможностите за професионално ориентиране.....	115
2.6. Анализи за реализацията на лицата, получили услуги за професионално ориентиране.....	117
2.7. Мониторинг за определяне на степента на изпълнение и проследяване на ефективността на Стратегията за развитие на професионалното образование и обучение.....	118
3. Обученията за възрастни като възможност, осигуряваща ефективна реализация на пазара на труда	119
3.1. Финансиране на обучения по специалности от професии, за които се очаква недостиг от специалисти на пазара на труда.....	119
3.2. Бази данни за наблюдение на прехода на завършилите професионално образование и обучение към пазара на труда и към по-нататъшно образование и обучение.....	124
3.3. Обратна връзка и въздействие за повишаване на качеството и ефективността на професионалното образование и обучение.....	129

3.4. Изготвени доклади и оценки на активната политика на пазара на труда	133
3.5. Докладване за състоянието, проблемите, насоките и ефективността на трудовото посредничество, програмите и мерките за обучение и заетост и за професионално ориентиране и за обучението на възрастни	139
3.6. Състояние на показателите за заетост, работещи бедни, дигитални умения, използване на чужди езици и придобиване на степен за професионална квалификация.....	141
III. Създадени предпоставки за ефективност на система за валидиране на професионалните знания, умения и компетентности.....	148
1. Организация за валидиране на професионални знания, умения и компетентности	148
1.1. Нормативни изисквания за валидиране	149
1.2. Процедури по валидиране	151
1.3. Териториално разпределение и обхват на институциите за валидиране	151
1.4. Анализи и оценки на ефективността на въведената система за валидиране	153
1.5. Условия за признаване на свидетелствата и удостоверенията за валидиране на европейския пазар на труда	154
2. Публичност на информацията за възможностите за валидиране и предприети мерки за мотивиране на лицата за валидиране на професионални знания, умения и компетентности.....	156
2.1. Публичност на информацията за възможностите на системата за валидиране.....	156
2.2. Пречки пред ефективното използване на системата. Разумност на размера на таксите за валидиране и предвидени мерки за финансиране на валидирането на групи в неравностойно положение.	160
2.3. Брой и относителен дял на извършените валидираня	164
3. Анализ и оценка на създадения механизъм за контрол върху организацията и провеждането на валидирането	167
3.1. Контрол върху организацията и провеждането на валидирането, осъществяван в системата на МОН	167
3.2. Контрол върху организацията и провеждането на процедурите по валидиране, осъществяван от Националната агенция за професионално образование и обучение	168
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	172
ПРЕПОРЪКИ	177
Приложение № 1 - Одитни въпроси, критерии и индикатори за оценка	185
Приложение № 2 - Ключови отговорни институции в процеса на обучение на възрастни, в т.ч. и професионално обучение	190
Приложение № 3 - Предизвикателства пред политиката на пазара на труда, очертани в прогнозата до 2034 г.	199
Приложение № 4 - Данни от рейтинговата система на висшите училища в България	201
Приложение № 5 - Основни констатации и изводи на Световния икономически форум.....	203
Приложение № 6 - Основни акценти в Анализа на социално-икономическото развитие на страната след присъединяването ѝ към Европейския съюз	205
Приложение № 7 - Визия, цели и приоритети на НПР България 2030	207
Приложение № 8 - Визия, цели и приоритети на Актуализирана национална стратегия за демографско развитие на населението в Република България (2012-2030)	219
Приложение № 9 - Визия, цели и приоритети на Национална стратегия за активен живот на възрастните хора в България.....	225
Приложение № 10 Визия, цели и приоритети за развитието на професионалното образование и обучение до 2030 г.....	227
Приложение № 11 - Планирани дейности по обучение, стажуване и чиракуване за възрастни за периода 2017 г. – 2019 г., финансирани от държавния бюджет и ЕСИФ	230
Приложение № 12 - Социо-демографски профил на участниците в национално представително изследване сред населението и работен профил на участниците в експертните интервюта	306
Приложение № 13- Продължаващо професионално обучение на заетите лица в предприятията през 2015 г.	307
Приложение № 14 - Относителен дял на населението на възраст 25-64 години, участващо в самостоятелно учене по метод на самообучение	311
Приложение № 15 - Списък на дирекциите „Регионална служба по заетостта“, дирекциите „Бюро по труда“, информационно-консултантски звена Център „Работа“ към дирекции „Бюро по труда“ и Кариерните центрове към ДРСЗ на Агенцията по заетостта	312
Приложение № 16 - Справки за професионално ориентиране на възрастни за периода 2017-2019 г. на АЗ....	315
Приложение № 17 - Определяне на броя на проверките на място и избор на населено място	318
Приложение № 18 - Резултати от прилагането на техниката „Тасен клиент“ в бюро по труда на Агенцията по заетостта	331
Приложение № 19 Резултати от проведена анкета сред безработни лица, регистрирани в бюрата по труда към Агенцията по заетостта	333
Приложение № 20 - Списък на услугите, предоставяни от Центровете за заетост и социално подпомагане... ..	335
Приложение № 21 - Основни задачи на ЦИПО към ДП БГЦПО	337

Приложение № 22 - Описание на задължителните и допълнителни дейности, предостави от ЦИПО.....	338
Приложение № 23 - Извлечение от регистъра на Центровете за информация и професионално ориентиране	340
Приложение № 24 - Проучване на общественото мнение относно провеждането на активната политика на пазара на труда.....	342
Приложение № 25 - Брутни и нетни ефекти на програмите за обучение за възрастни, включени в НПДЗ 2015 и НПДЗ 2017	343
Приложение № 26 - Участници в системата за валидиране.....	344
Приложение № 27 - Разпределение на ЦПО, извършили валидиране в периода 2017-2019 г. по професии и специалности.....	345
Приложение № 28 - Разпределение на училищата, извършили валидиране в периода 2017-2019 г. по професии и специалности.....	346
Приложение № 29 - Разпределение на броя на валидиранията, осъществени в Центровете за професионално обучение и училищата (по области и години).....	347
Приложение № 30 - Брой извършени валидираня по професии и специалности в ЦПО.....	348
Приложение № 31 - Брой извършени валидираня по професии и специалности в училищата.....	349
ОПИС НА ОДИТНИТЕ ДОКАЗАТЕЛСТВА КЪМ ОДИТЕН ДОКЛАД № 0300101719.....	351

СПИСЪК НА СЪКРАЩЕНИЯТА

АИКБ	Асоциацията на индустриалния капитал в България
АППТ	Активна политика на пазара на труда
АТР	Ателие за търсене на работа.
АЗ	Агенция по заетостта
БСК	Българска стопанска камара
БТ	Бюро по труда
БТПП	Българска търговско-промишлена палата
БФП	Безвъзмездна финансова помощ
ВОИ	Върховна одитна институция
ГД	Главна дирекция
ДБ	Държавен бюджет
ДБТ	Дирекция „Бюро по труда“
ДВУ	Държавни висши училища
ДОИ	Държавни образователни изисквания
ДОС	Държавни образователни стандарти
ДП БГЦПО	Държавно предприятие „Българо-германски център за професионално образование“
ДРСЗ	Дирекция „Регионална служба по заетостта“
ДСП	Дирекция „Социално подпомагане“
ЕК	Европейска комисия
ЕСИФ	Европейски структурни и инвестиционни фондове
ЕСФ	Европейски социален фонд
ЕЦРПО/ CEDEFOP	Европейски център за развитие на професионалното обучение
ЗВО	Закон за висшето образование
ЗНЗ	Закон за насърчаване на заетостта
ЗПОО	Закон за професионалното образование и обучение
ЗПУО	Закон за предучилищно и училищното образование
ИГРП	Индикативна годишна работна програма
ИКТ	Информационни и комуникационни технологии
ИПД	Индивидуален план за действие
ИПТ	Информация за пазара на труда
ИРМ	Изнесено работно място
ИС	Информационна система
КК	Ключова компетентност
КНСБ	Конфедерация на независимите синдикати в България
КРИБ	Конфедерация на работодателите и индустриалците в България
КЦ	Кариерен център
КЗ	Комисии по заетост
МОН	Министерство на образованието и науките
МС	Министерски съвет
МТСП	Министерство на труда и социалната политика
МФ	Министерство на финансите
МЗ	Министерство на здравеопазването
НАП	Национална агенция по приходите
НАПОО	Национална агенция за професионално образование и обучение
НБДПТЕСФ	Национална база данни за пазара на труда и Европейски социален фонд
НИРД	Научноизследователска и развойна дейност
НКПД	Национална класификация на професиите и длъжностите
НОИ	Национален осигурителен институт
НПАНЛ	Национална програма „Активиране на неактивни лица“
НПДЗ	Национален план за действие по заетостта
НПР БГ2020	Национална програма за развитие: България 2020
НСИ	Национален статистически институт
НСУЦЖ	Национална стратегия за учене през целия живот
НАЦИД	Национален център за информация и документация
ОПНОИР	Оперативна програма „Наука и образование за интелигентен растеж“
ОПРЧР	Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“
ПБЛ	Продължително безработни лица

ПДНСУЦЖ	План за действие на Националната стратегия за учене през целия живот
ПК	Професионална квалификация
ПМС	Постановление на Министерски съвет
ПОО	Професионално образование и обучение
ППО	Продължаващо професионално обучение
ППЗНЗ	Правилник за прилагане на Закона за насърчаване на заетостта
ППТ	Първичен пазар на труда
ПТ	Пазар на труда
РМ	Работно място
РУО	Регионално управление на образованието
СППОО	Списък на професиите за професионално образование и обучение
СПК	Степен на професионална квалификация
СРБ	Съюз на работодателите в България
СРМ	Свободни работни места
СРПОО	Стратегия за развитие на професионалното образование и обучение
ТД	Трудов договор
ТП	Трудов посредник
ТРЛ	Търсещи работа лица
УЦЖ	Учение през целия живот
ЦА	Централна администрация
ЦРЧРРИ	Център за развитие на човешките ресурси и регионални инициативи
ЦИОО	Център за информационно осигуряване на образованието
ЦИПО	Център за информация и професионално ориентиране
ЦПО	Център за професионално обучение
ЦЗСП	Център за заетост и социално подпомагане
ЧТП	Частен трудов посредник

ТЕРМИНОЛОГИЧЕН РЕЧНИК

Андрагогика	Раздел от теорията на обучението, разкриваща специфични закономерности при усвояването на знания и умения от възрастни хора на учебния материал, а също така и особености за ръководството на тази дейност от страна на професионален педагог.
Безработен	Лице, което при регистрация в дирекция „Бюро по труда“ не работи, търси работа, има готовност да започне работа в 14-дневен срок от уведомяването му от дирекцията „Бюро по труда“. ¹
Валидиране на професионални знания, умения и компетентности	Признаване на придобити знания, умения и компетентности по професия или част от нея, получени чрез неформално обучение или информално учене, с цел достъп до обучение за придобиване на професионална квалификация и улесняване на достъпа до пазара на труда. ²
Дуална система на обучение	Обучение чрез работа, специфична форма на обучение за придобиване на професионална квалификация, която се организира въз основа на партньорство, включително въз основа на договор, между един или няколко работодатели и институция в системата на професионалното образование и обучение, с изключение на центровете за информиране и професионално ориентиране, или средно училище, профилирана гимназия или духовно училище, когато осигуряват професионална подготовка. ³
Защитени специалности по Закона за висшето образование	Специалности на висшето образование, за обучението в които липсва заявен интерес или заявеният интерес е нисък, но към определен етап от икономическото и общественото развитие на Република България съществува необходимост от подготовка на висококвалифицирани специалисти за тези специалности. ⁴
Информално учене	Неинституционализирано и несистематизирано натрупване на знания, умения и компетентности. ⁵
Лицензия	Документ, който дава право за извършване и удостоверяване на професионално обучение с придобиване на степен на професионална квалификация или за извършване на информиране и професионално ориентиране. ⁶
Лице, което търси работа	Всяко лице, което не е отказвало срещи с работодатели, организирани от поделение на Агенцията по заетостта, и самостоятелно е посещавало работодатели за постъпване на работа. ⁷
Неформално обучение	Обучение, което е организирано от институции извън системата на професионалното образование и обучение. ⁸
Обучение на възрастни	Обучение за ограмотвяване; обучение за придобиване на професионална квалификация; обучение за придобиване и усъвършенстване на ключови компетентности. ⁹
Продължително безработни	Безработни лица с непрекъснато поддържана регистрация в поделение на Агенцията по заетостта не по-малко от 12 месеца. ¹⁰
Професионални знания	Съвкупност от теории и практики, свързани с определена сфера на работа, които са усвоени в процеса на обучение или учене. ¹¹
Професионална квалификация	Квалификация по професия или по част от професия, която включва съвкупността от професионални компетенции и необходимите за тяхното формиране общообразователни знания и умения. ¹²
Професионални компетентности	Доказана способност за използване на професионални знания, професионални умения и личностни качества, необходими за упражняване на професия, в съответствие с Националната квалификационна рамка. ¹³

¹ § 1, т.1 от ДР на ЗНЗ

² чл.5, ал. 5 от ЗПОО

³ чл.17а, ал.1 т.1 и т.2 на ЗПОО

⁴ § 4д, т. 10 от ДР на ЗВО

⁵ § 1а., т. 8 от ДР на ЗПОО

⁶ чл. 49а, ал.1 от ЗПОО

⁷ § 1., т.3 от ДР на ЗНЗ

⁸ § 1а., т. 7 от ДР на ЗПОО

⁹ чл. 58 ал.1 и чл. 58а т.1, т.2 и т.3 от ЗНЗ

¹⁰ § 1, т.2 от ДР на ЗНЗ

¹¹ § 1а., т. 1 от ДР на ЗПОО

¹² § 1, т. 5 от ДР на ЗПОО

¹³ § 1а., т. 3 от ДР на ЗПОО

Приоритетни професионални направления	Професионалните направления, за които е налице прогноза за повишена необходимост от подготовка на висококвалифицирани специалисти за целите на икономическото и общественото развитие на Република България. ¹⁴
Професионално образование	Образование, което осигурява придобиването на средно образование и на квалификация по професия. ¹⁵
Професионално обучение	Обучение, което осигурява придобиването на квалификация по професия или по част от професия, както и усъвършенстването ѝ, то осигурява и завършването на класове от средната степен на образование. Професионалното обучение включва: начално професионално обучение - придобиване на първоначална квалификация по професия или по част от професия; продължаващо професионално обучение - актуализиране, разширяване или надграждане на придобитата квалификация по професия или по част от професия. ¹⁶
Професионално ориентиране	Информирание, консултиране и съветване относно избора на професия и кариерно развитие. ¹⁷
Посреднически услуги по заетостта	Включват: информирание и/или консултиране на търсещите работа лица и на работодателите; психологическо подпомагане на търсещите работа лица; мотивиране за активно поведение на пазара на труда и насочване към подходящи програми и мерки за заетост и обучение; насочване към обучение на възрастни; насочване и подпомагане за започване на работа, включително в друго населено място в страната или в други държави. ¹⁸
Професионални умения	Способностите за прилагане на усвоените професионални знания при изпълнение на задачи и решаване на проблеми. ¹⁹
Система на професионалното образование и обучение	Включва: професионално ориентиране, професионално обучение и професионално образование; валидиране на професионални знания, умения и компетентности. ²⁰
Специалност от професия, по която е налице очакван недостиг от специалисти на пазара на труда	Специалност, която е от значение за икономическото развитие на страната и/или на областта и за която може да се прогнозира бъдещ недостиг на квалифицирани кадри на пазара на труда в сравнение с броя на обучаващите се в системата на професионалното образование и обучение. ²¹
Списък на професиите за професионално образование и обучение.	Професионалното ориентиране, професионалното обучение, професионалното образование и валидирането на професионални знания, умения и компетентности се осъществяват по професии и специалности, включени в Списъка на професиите за професионално образование и обучение. Структурните елементи на списъка са професии и специалности. ²²
Търсещи работа лица	Лица, регистрирани в териториалното поделение на Агенцията по заетостта в една от следните групи: безработни; заети; учащи се, които желаят да работят през свободното си от учене време; лица, придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст в Република България, лица, получаващи професионална пенсия за ранно пенсиониране, пенсия за старост в друга държава или пенсия за осигурителен стаж и възраст в намален размер, които не работят. ²³
Формално обучение	Организирана форма на учене за придобиване на знания, умения и компетентности, като за резултатите от това обучение се издава държавно признат документ. ²⁴

¹⁴ § 4д., т.9 от ДР на ЗВО

¹⁵ чл.5, ал.3 от ЗПОО

¹⁶ чл.5, ал. 2 т.1 и т.2 от ЗПОО

¹⁷ § 1. т.32 от ДР на ЗНЗ

¹⁸ Чл. 26 от ЗНЗ

¹⁹ § 1а, т. 2 от ДР на ЗПОО

²⁰ чл.4, т. 1 и т. 2 от ЗПОО

²¹ § 1а, т. 11 от ДР на ЗПОО

²² чл.6 ал.1 и ал.3 от ЗПОО

²³ чл. 18, ал.2, т.1, т.2, т.3 и т.4 от ЗНЗ

²⁴ § 1а, т. 9 от ДР на ЗПОО

РЕЗЮМЕ

Ученето през целия живот и увеличаването на способностите на възрастните за своевременна адаптация към технологичната трансформация и произтичащите промени в пазара на труда са ключови фактори за постигане на ефективна личностна реализация и устойчиво и конкурентноспособно развитие на българската икономика. Настоящият одит е част от паралелен одит „Работна сила 2030“ с координатор Върховната одитна институция на Държавата Израел и участници – върховните одитни институции на Италианската република, Република Финландия, Република Корея, Република Северна Македония и Европейската сметна палата.

Обект на одит е ефективността на мерките на правителството, насочени към удовлетворяване на нарастващата нужда от придобиването на нови знания и умения, преквалификация и обучение през целия живот за периода от 01.01.2017 г. до 31.12.2019 г.

В рамките на одита е анализирана готовността за преодоляване на предизвикателствата за осигуряване на необходимата работна сила в дългосрочен и краткосрочен аспект, като са оценени системата за анализиране и прогнозиране на развитието на пазара на труда и потребностите от работна сила и обучения. Анализирани са предприетите действия за защита и преодоляване на недостига от специалисти в значими за икономиката на България сфери. Проучена е визията и целите на политиките за развитие на страната до 2030 г. и фокусът им върху качеството на човешкия капитал. Оценена е ефективността на системата за професионално ориентиране и обучение на възрастни, в контекста на ученето през целия живот. Проучена е степента на постигане на стратегическите цели за учене през целия живот и пречките за участието на възрастните във формално и неформално образование и обучение. Оценено е доколко са създадени необходимите предпоставки за постигане на ефективност на системата за валидиране на професионалните знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение или самостоятелно²⁵ учене.

Извън обхвата на одита остават действията на общините, браншовите синдикални организации, организациите на работодателите, работниците и служителите по отношение на изпълнението на мерки и действия, насочени към повишаване на ефективността на професионалното обучение за възрастни.

В резултат от извършения одит са формирани следните констатации, изводи и оценки:

1. През одитирания период са предприемани действия за осигуряване на държавната политика в областта на пазара на труда и обучението на работната сила с анализи, проучвания и прогнози, като съществуват възможности за подобрене в аналитичния, проучвателния и прогностичен процес. Изготвените в периода 2017-2019 г. средносрочни и дългосрочни прогнози за търсенето и предлагането на труд успешно идентифицират ключови предизвикателства пред политиката на пазара на труда, като са налице резерви за усъвършенстване на модела на прогнозиране и повишаване на неговата ефективност, които следва да бъдат осъществени в тясно сътрудничество с останалите публични власти. От ключово значение е прогнозите да съдържат анализ на очакваните промени на пазара на труда от гледна точка на нововъзникващи и изчезващи професии и работни места, но през периода 2017-2019 г. разработените прогнози не съдържат такива анализи. Разработването и представянето на прогнозите в обобщен вид по класове и групи професии, а структурните несъответствия по образователна степен и икономически дейности дават общ ориентир, но не са достатъчно детайлни, което е от съществено значение за целите на правилното планиране на образователната политика. Очакванията за регионалните дисбаланси също не са достатъчно подробни и не представят данни за структурните несъответствия по региони. Съществуват и ограниченията за прогнозиране на заетостта в секторите селско, горско и рибно стопанство; дейности на домакинства като работодатели; недиференцирани дейности

²⁵ Поради несъгласуваност на нормативната уредба в настоящия доклад понятията „самостоятелно учене“ и „информално учене“ се използват като синоними.

на домакинства по производство на стоки и услуги за собствено потребление и дейности на екстериториални организации и служби, като следва да се обмислят възможностите за преодоляването им.

През 2018 г. започва прилагането на механизъм за проучване на потребностите на работодателите от работна сила на областно ниво, като са положени усилия за неговата реализация. Предприетите действия за осигуряване на представителност на изследването и промяна в дизайна на проучването след пилотната му реализация не са достатъчни за превръщането му в адекватен инструмент на управлението, а рискът от изкривяване на резултатите може да бъде управляван по-ефективно. Установени са случаи на неизпълнение на ключовите изисквания за представяне на предложения за обучения, в съответствие с потребностите на работодателите от работна сила, което не подпомага ефективното планиране на политиката. Следва да се анализира и обмисли адекватността на нормативно определената честота и периодите на осъществяване на проучването, предвид сериозния административен ресурс, който се разходва. Изследванията не се характеризират с висока степен на заинтересованост от страна на работодателите, което затруднява процеса и се отразява негативно върху ефикасността му.

През периода 2017-2019 г. от Агенцията по заетостта са прилагани различни способности с потенциал за проучване на потребностите от обучения на възрастни, в т.ч. за придобиване на професионална квалификация, но поради слабости в подходите и тяхното изпълнение, всеки един от тях и всички те в своята съвкупност не могат да осигурят достатъчно информация за целите на управлението на политиката на национално ниво. Възможностите на Агенцията и териториалните ѝ структури за самостоятелни проучвания на потребностите от обучения са ограничени върху регистрираната работна сила в бюрата по труда, а това е само част от работната сила и резултатите могат единствено да служат за валидиране или корекции на по-мощни проучвания. Извеждането на потребности от обучение на база анализ на заявките за обявените свободни места в бюрата по труда рискува да измести фокуса от действителните нужди на пазара на труда, поради фрагментирания дял на агенцията в дистрибуцията на информация за свободните работни места. Усилията на Агенцията по заетостта са насочени основно към проучване на потребностите за повишаване на професионалната квалификация, ключовите компетентности и адаптиране на групата на безработните лица, като бюрата по труда не събират данни за потребностите от обучение на заетите търсещи работа лица, които са регистрирани при тях. Националната база данни за пазара на труда и Европейския социален фонд на Агенцията се нуждае от съществено надграждане и усъвършенстване, за да подпомага ефективно и ефикасно процеса на управление, тъй като към момента не разполага с необходимите аналитични модули и не може да осигурява достатъчно информация за целите на политиката за обучение на възрастни. Актуализацията на системата е належаща и с цел преустановяване на необходимостта от допълнителна обработка на данните, които вече са налични в системата, тъй като това натоварва служителите и влияе негативно върху ефикасното разходване на публичния ресурс. Кариерните центрове към дирекциите „Регионална служба по заетостта“, Държавното предприятие „Българо-германски център за професионално обучение“ и Националната система за оценка на компетенциите също притежават потенциал за осигуряване на данни за потребностите от обучение на възрастни, който през одитирания период не е използван ефективно.

Като добра практика може да бъде отбелязан изготвения аналитичен доклад за изследване на поколенческите характеристики на работната сила в България, който представя различията в ценностите, характеристиките и нагласите, в т.ч. и адаптивността на поколенията към промените и обучението и интергенерационното общуване.

2. През периода 2017-2019 г. са предприети действия за въвеждане и изграждане на механизми, целящи преодоляване на недостига от специалисти на пазара на труда, но е твърде рано да се направи обективна оценка на тяхната ефективност. От гледна точка на

принципите за добро управление, обаче, съществуват възможности, в т.ч. и нормативни за подобряване на организацията и ефективността на тези нови и важни инструменти, които имат потенциал за развитие. Първият списък на специалностите от професии, с очакван недостиг от специалисти на пазара на труда е изготвен през 2018 г. от Министерството на образованието и науката в условията на липса на нормативна регламентация на същността и критериите за определянето им. След това, процесът не е извършван изцяло в съответствие с изискванията на нормативната уредба, като са налице и слабости в нормативно определените кумулативни критерии, в резултат на които списъците не могат да дадат пълна и достатъчно обективна картина на специалностите с очаквани дефицити на пазара на труда. Основните недостатъци на методиката произтичат от това, че при така дефинирания подход за определяне на специалностите на база съотношението между броя на учениците и подлежащите на пенсиониране специалисти се ограничават възможностите в списъка да бъдат включени „нови“ специалности, за които все още няма данни за подлежащи на пенсиониране лица. В допълнение не се взема предвид броят на възрастните лица, които се обучават и придобиват професионална квалификация в центрове за професионално обучение (в т.ч. и чрез валидиране на професионални знания, умения и компетентности) и на практика не се отчита каква част от недостига може и ще бъде задоволен по този начин. Определянето на специалностите на базата на средносрочни прогнози и потребности не създава условия за предприемане на изпреварващи действия за намаляване и недопускане на недостиг в дългосрочен план, като се има предвид продължителността на професионалното образование и факта, че малко над 20 на сто и от учениците, завършващи професионални училища и гимназии не успяват да придобият професионална квалификация. Дефиницията за „значимост на специалността от професията за икономическото развитие на страната и/или областта“ е обвързана само със средносрочната необходимост от специалисти без да са определени други критерии и показатели, чрез които следва да се определя ролята и приноса на конкретната специалност за икономическото развитие на страната и/или областта. Процесът не е осигурен с правила и процедури, които ясно да регламентират по същество действията и информацията, която трябва да бъде събирана, обработвана и анализирана, като са налице и затруднения в информационното обезпечаване на дейността, които следва да бъдат преодолені с участието на всички заинтересовани страни. Трудности при разработването и актуализирането на списъците през одитирания период, произтичат и от:

- липса на информация и официални анализи за изчезващите професии и професиите на бъдещето в България;
- липса на информация за специалностите, които са значими за икономическото развитие на страната, в т.ч. на регионално и секторно ниво;
- недостатъчно добро мотивиране от страна на министерствата и работодателските организации на предложенията за включване на нови специалности и голямата раздробеност на специалностите в Списъка на професиите за професионално образование и обучение, който към средата на 2020 г. съдържа 47 професионални направления, 249 професии и над 550 специалности.

Въвеждането на механизмите за приоритизиране на професионалните направления и защитените специалности по реда на Закона за висшето образование²⁶ започва през 2016 г., като периодът им на действие е твърде кратък, за да може да се направи реална оценка за ефекта им в задоволяване на потребностите на страната от висококвалифицирани специалисти. Съществуват възможности за подобрене в посока на регламентиране на реда и процедурата за изготвянето и актуализирането на Списъците на приоритетните професионални направления и защитените специалности, в т.ч. и по отношение на критериите и показателите, които ще се използват. Необходимо е да се преосмисли визията за процеса на приоритизиране и ролята и мястото на списъка на приоритетните професионални направления, тъй като към 31.12.2019 г. 70 на сто от направленията от

²⁶ Закон за висшето образование, Обн., ДВ, бр. 112 от 27.12.1995 г., последно изм. бр. 17 от 25.02.2020 г.

Класификатора на областите на висше образование и професионални направления са определени като приоритетни. През целия одитиран период неприоритетни са всички професионални направления в области социални, стопански и правни науки, здравеопазване и спорт, сигурност и отбрана, в т.ч. „Медицина“, „Здравни грижи“, „Обществено здраве“, „Национална сигурност“ и „Социални дейности“, въпреки че за част от тях съществуват достатъчно данни за текущ и бъдещ недостиг на кадри. Същевременно за част от тях са предвидени и използвани допълнителни възможности за увеличаване на приема за обучение на студенти и докторанти. В периода 2017-2019 г. не са прилагани предвидените механизми за намаляване на таксите за обучение в приоритетните професионални направления и защитените специалности, като по този начин не са използвани възможностите за насърчаване на студентите и докторантите към тях. В края на месец февруари 2020 г. са направени съществени изменения в Закона за висшето образование, в т.ч. е променено и определението за приоритетно професионално направление. Предвидено е още и приемането на Национална карта на висшето образование в Република България, която трябва да определя профилната и териториалната структура на висшето образование в страната по професионални направления и специалности от регулираните професии в съответствие със социално-икономическото развитие и потребностите на пазара на труда, като срокът за изготвянето ѝ е едногодишен от влизането в сила на закона. В средата на 2020 г. е подписано и 2-годишно Национално тристранно споразумение между правителството и социалните партньори, национално представителните организации на работодатели и на работниците и служителите, което предвижда приемането на мерки, насочени към промени в структурата и управлението на държавното висше образование и създаване на механизъм, гарантиращ съответствие между план приема в професионалните гимназии и във висшите училища с обществените потребности, както и промяна във финансирането на висшето образование за насърчаване на реализацията в страната. Липсва законодателство, което да осигури обвързване между обучение, работодател и държава и да предпази от изтичане на обучени кадри в чужбина.

3. Визията и целите на политиките за развитие на страната до 2030 г. адекватно разпознават предизвикателствата и са фокусирани върху качеството на човешкия капитал и подобряване на качествените характеристики на работната сила, предвид задълбочаващата се демографска криза и промяната в изискванията на трудовия пазар. Стратегическите документи акцентират върху необходимостта от учене през целия живот, с осезаем акцент и върху меките умения и дигиталните компетентности, но не се добива необходимата увереност, че са ясни мащабите на необходимостта от преквалификация и повишаване на квалификацията на работната сила, която предстои до 2030 г., което може да окаже негативно влияние върху процесите на управление на политиките за обучение, в т.ч. професионално обучение на възрастни. Процесът е затруднен от липсата на целенасочени анализи на изчезващите и новопоявяващите се професии и изградена цялостна система за прогнозиране на бъдещите умения, необходими за пазара на труда. Фокусирането на усилията за повишаването на уменията на населението в трудоспособна възраст върху безработните лица, младежите, икономически неактивните лица и групите в неравностойно положение е разбираемо предвид ограниченията в разполагаемия публичен финансов ресурс, но следва да има и ясна стратегия за подобряване на качествените характеристики на заетите лица, които също ще имат нужда от своевременна актуализация на своите знания, умения и компетентности, за да останат конкурентоспособни и да способстват за повишаване на производителността на българската икономика. Пандемията от Covid-19 още веднъж показва важността на процесите на подготовка и способността за бърза адаптация спрямо промените, които могат да настъпят в изключително кратки срокове и да бъдат със значимо въздействие върху цели браншове и сектори на икономиката. Подписаното след 31.12.2019 г. национално тристранно споразумение включва мерки, свързани с осигуряване на ученето през целия живот и продължаващо професионално обучение, чрез изграждане на трипартитни секторни

фондове за квалификация и преквалификация, въвеждане на индивидуални сметки за обучение и изграждане и поддържане на система за прогнозиране на обществените потребности от определени професии, умения и компетенции, вкл. в перспективни и ключови за икономиката отрасли. Предвидено е споразумението да бъде изпълнявано чрез три последователни планове за действие, като до м. септември 2020 г. такива документи не са приети.

4. Насърчаването на ученето през целия живот е разпознато като необходимост и е сред приоритетите и стратегическите цели на публичните власти в България още от 2008 г., когато се приема първата Национална стратегия за учене през целия живот за периода 2008-2013 г. През 2014 г. е приета нова Национална стратегия за учене през целия живот, която определя стратегическата рамка на държавната политика за образование и обучение в периода 2014 – 2020 г. и е насочена към постигането на европейската цел за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж. Независимо че планираните обучения за възрастни - безработни и заети лица, финансирани със средства от държавния бюджет и Европейските структурни и инвестиционни фондове се увеличават през периода от 2017 г. до 2019 г., националната цел за 2020 г. за участие на възрастни в образование и обучение не може да бъде постигната. Напредъкът през последните 12 години е незначителен (едва 0,7 процентни пункта), което е индикатор за неефективност на действията по изпълнение на политиката. Слабото участие на възрастни в учене през целия живот не позволява пълното използване на техния потенциал за посрещане на текущите потребности на бизнеса от квалифицирана работна ръка. Сред населението (особено лицата над 50 г.) липсва нагласа за учене през целия живот. В съответствие с тази нагласа, нисък (под 10 на сто) остава дялът на посещаващите курсове за повишаване на квалификация/компетентност, като запознатостта с източниците на информация за обучения за придобиване на професионална квалификация също не е висока. Основните бариери пред участие във форма на обучение са липсата на смисъл за по-възрастните и ресурси – време за активното население и средства за младите. Допълнителна бариера за най-младите (15-24 г.) е липсата на визия за реализация, а за активното население - липсата на разбиране от страна на работодателите.

В България все още обучението на работниците и служителите, провеждано от страна на работодателите, е по-слабо развито и е практика основно в големите предприятия, за разлика от малките и средни предприятия. В тази връзка е необходимо да се предвидят допълнителни стимули за работодателите в микро, малките и средни предприятия за включване в обучение на техните служители с цел повишаване на квалификацията и уменията им.

Недоброто място на България по отношение на стойностите на повечето от международно сравнимите показатели в областта на ученето през целия живот я поставят в ситуация на страна, която трябва да догонва средните европейски постижения в периода и след 2020 г. Необходимо е да се полагат трайни усилия за цялостно подобряване на качеството и ефективността на националната система за образование и обучение. През 2019 г. България остава на предпоследно място от страните от ЕС по показателя за дял на населението на възраст 25-64 г., участващо в образование и обучение. Резултатите на страната ни са близо шест пъти по-ниски от средните за ЕС, а спрямо водещите страни като Швеция и Финландия - между 17 и 15 пъти.

За постигане на стратегическите цели на Националната стратегия за учене през целия живот 2014-2020 г. е необходимо да се извършат съществени промени в политиката за учене през целия живот, както по отношение на подобряване на информираността на населението за ползите от професионална квалификация и обученията за повишаването ѝ, така и чрез повишаване на стимулите за участие в образование и обучение, подобряване на материалната база, подготовката на кадри за осъществяване на обученията, промяна в нормативната уредба и др. Изготвените доклади за състоянието на сектора за учене на възрастни в България не съдържат цялата необходима информация, съгласно разработената Методика за изготвяне на

годишен доклад за изпълнението на Националната стратегия за учене през целия живот за периода 2014-2020 година, което възпрепятства своевременното установяване на проблемите и потребностите от промяна на мерките на стратегията.

5. В контекста на ученето през целия живот, професионалното ориентиране се свързва с кръг от дейности, които подпомагат хората на всички възрасти и на всеки етап от техния живот, да определят своя капацитет, компетенции и интереси, да вземат решения за образование, обучение и работа и да управляват своя индивидуален живот и възможности за учене, работа и други ангажменти, в рамките на които този капацитет и компетенции могат да се придобият и/или прилагат. Услугите по професионално ориентиране на възрастни в страната се предоставят от множество институции и организации, в т.ч. бюрата по труда и кариерните центрове към Агенцията по заетостта, Центровете за заетост и социално подпомагане, Държавно предприятие „Българо-германски център за професионално обучение“ към министъра на труда и социалната политика и Центрове за информация и професионално ориентиране, лицензирани от Националната агенция за професионално образование и обучение. Системата за професионално ориентиране на възрастни в България все още не подпомага ефективно лицата за реализация на пазара на труда, тъй като предоставянето на услугите по професионално ориентиране все още е предизвикателство пред всички участници в процеса. Професионалното ориентиране се осъществява от няколко институции, по различна методология и правила, без да е въведен единен стандарт за предоставяне на услугата. Наблюдава се различно разбиране за същността и обхвата на услугите между отделните служители в рамките на една институция, както и между отделните институции, предоставящи услугата. Прилагането на различни практики показва, че предоставянето на услугата е в зависимост от професионалната компетентност на съответния служител и затова е необходимо провеждане на непрекъснати обучения по единни стандарти и методология и предприемане на действия за по-добро информационно обезпечаване на процеса. Липсват единни изисквания по отношение на образование и опит за всички лица, които на практика предоставят услугата по професионално ориентиране в различните организации и институции. Независимо че дейностите са предназначени за всички лица – безработни, заети и учащи, услугата по професионално ориентиране се предоставя основно на безработни лица. В периода 2017-2019 г. не е осигурена достатъчна публичност на информацията за услугите по професионално ориентиране, в т.ч. и по отношение на съдържанието и ползите от тях, в резултат на което те не са познати на гражданите и използването им е сравнително ограничено. Независимо че от Агенцията по заетостта е изградена Информационна система „Национална база данни за пазара на труда и Европейския социален фонд“, в нея не се съдържа пълна информация за предоставените услуги по професионално ориентиране от всички подразделения и служители на агенцията, включително Кариерните центрове към Дирекции „Регионална служба по заетостта“ и за всички групи търсещи работа лица. Разработената при изпълнение на проект „Кариерно развитие на заети лица“ информационна система за Кариерните центрове не се използва и информацията от нея не е включена (мигрирана) в Националната база данни. Не е осигурена устойчивост на резултатите и добрите практики, постигнати в предходни проекти. Липсата на пълна и точна информация за предоставените услуги за професионално ориентиране в системата на Агенцията по заетостта и наличието на системи в други организации/институции, предоставящи услуги по професионално ориентиране затрудняват анализа на данните за професионалното ориентиране на национално ниво. Липсата на информация за реализацията на ползвателите на услугите води до невъзможност за адекватна оценка на ефективността на професионално ориентиране и подобряване на дейността от страна на отговорните институции.

6. През одитирания период обученията за възрастни не са използвани достатъчно ефективно като способ за промяна на характеристиките на работната сила и преодоляване на дисбаланса между търсенето и предлагането на пазара на труда. Постигането на по-добро

съответствие и ограничаване на недостига на кадри зависи до голяма степен и от ефективността на механизма за финансиране на обучението (квалификация и преквалификация). През одитирания период са прилагани две критериални системи за оценка на програми и проекти за финансиране от държавния бюджет на активната политика на пазара на труда и включване в Националния план за действие по заетостта, като от края на 2017 г. е предвидено преференциално финансиране на проекти и програми с планирани обучения по търсени на пазара на труда професии и специалности. При разработването на Националния план за действие по заетостта 2020 за първи път е предложено прилагане на диференциран подход при определяне на размера на средствата за обучение на възрастни за едно лице по определени професии. Предприетите действия за преференциално финансиране на различни форми на професионално обучение на възрастни по търсени на пазара на труда професии са стъпка в правилната посока, но съществуват още предизвикателства, които трябва да се преодолеят. Въвеждането на допълнителни критерии за съобразяване с регионалните специфики и националните приоритети, и разширяването на обхвата на механизма и по отношение на обученията, финансирани със средства от европейските структурни и инвестиционни фондове би осигурило по-мощен и адекватен отговор на нуждите, породени от дисбаланса между предлагането и търсенето на пазара на труда. Преодоляването на слабостите от гледна точка на липсата на достатъчно информация за придобиването и повишаването на професионалната квалификация, финансирана със средства от бюджета на Европейския съюз също би спомогнало за по-ефективно управление на политиката на национално ниво. Прилаганият подход за ориентиране на обученията към нуждите на работодателите в краткосрочен план, без целенасочено да се отчитат потребностите на пазара на труда в средносрочен план не позволява превентиране на бъдещ недостиг и не създава предпоставки за по-устойчиво преодоляване на дисбалансите на пазара на труда.

Към 31.12.2019 г. в страната все още не е изградена национална система за наблюдение на прехода на завършилите професионално образование и обучение към пазара на труда и към по-нататъшно образование и обучение. Предприети са действия за създаване на прототип за проследяване развитието на завършилите професионално образование и обучение чрез съчетаване на административни данни (от образованието и пазара на труда) със социологически проучвания, като Министерството на образованието и науката предвижда разработването и прилагането на цялостния механизъм да се реализира със средствата на Европейския социален фонд по Програма „Образование“ 2021-2027“.

Въпреки стратегически декларираната необходимост, в страната все още не е извършено интегриране на базите данни на Министерството на труда и социалната политика, Агенцията по заетостта, Агенцията за социално подпомагане, Националната агенция за приходите, Националния осигурителен институт, Министерството на образованието и науката. В условията на неизградени национални системи за наблюдение и неинтегрирани бази данни, основният механизъм за обмен на информация за последваща реализация на преминалите обучения лица между отделните институции е чрез извършване на индивидуални проверки в отделни регистри, което не гарантира надеждност на получените данни и създава значителна допълнителна тежест за администрацията. В националните планове за действие по заетостта ежегодно се декларира намерение, включително и в отговор на препоръки на Европейската комисия, за прилагане на механизми за проследяване на реализацията на завършилите чрез обмен на информация и използване на данни от регистрите на други институции. Проследяването на заетостта на преминалите обучения лица, без да се отчита доколко тя е свързана с придобитата квалификация и компетентности, липсата на проследяване след края на периода на субсидирана заетост, както и на реализацията на лицата на първичния пазар и неизвършването на анализ от страна на Агенцията по заетостта дори и на тези частични данни ограничава възможностите за

извършване на мониторинг и оценка на ефекта от извършваните обучения и, респективно, възможностите за ефективно планиране на обученията.

На регионално ниво от Дирекциите „Регионална служба по заетостта“ не е извършвано оценяване и докладване на ефекта от прилагането на мерките и програми за активната политика за пазара на труда (в т.ч. обученията за възрастни), като няма и данни за извършени анализи на изпълняваните програми и мерки с цел да се идентифицират онези от тях, които са най-подходящи за прилагане в съответния регион и които биха имали най-добър ефект върху регионалния трудов пазар. Необходимостта от съобразяване със спецификите на различните региони е идентифицирана и от Агенцията по заетостта, като в последните два отчета на плана си за действие, агенцията посочва като предизвикателство насочването на мерките за обучение на база регионални и секторни потребности. Липсата обаче на целенасочено наблюдение на годишна база на реализацията на обучаваните лица, в т.ч. и връзката между заетостта и придобитата квалификация и на анализ на полезността на обученията от гледна точка на приноса им за увеличаване на възможностите за заетост на търсещите работа и подобряване съвпадението с работните места лишава планирането на активната политика от важен инструмент за повишаване на ефективността на финансираните обучения.

От Министерството на труда и социалната политика е извършвана последваща оценка на изпълнението и въздействието на активната политика на пазара на труда, посредством възлагане на външен изпълнител и не е ежегодна. При извършването на оценките са допуснати слабости, които ако бъдат преодолени, ще повишат ефекта от оценките, ще разширят приложното им поле и ще позволи използването на тези резултати за целите на оперативното планиране. Включването в обхвата на последващите оценки на проектите, финансирани със средства от европейските фондове, ще позволи получаването на цялостна оценка за ефекта от активната политика на пазара на труда. Извършването на оценка на „икономическата ефективност“ на програмите и мерките ще спомогне за повишаване на ефикасността на изразходваните бюджетни средства. Задълбочаването на анализите на резултатите от оценката на ефекта в регионален аспект, ще позволи по-добро и съобразено с регионалните специфики планиране на политиката. Проследяването за наличие на връзка между заетостта на обучаваните лица и придобитата от тях квалификация ще подпомогне планирането на предлаганите обучения, така че те да подобрят в максимална степен шансовете на лицата за намиране на работа.

Методиката за мониторинг и оценка на активната политика на пазара на труда не е актуализирана дълъг период от време, в който са настъпили съществени промени в развитието на страната, в т.ч. и членството в ЕС, което налага предприемането на действия в посока: разширяване на обхвата ѝ върху проектите, финансирани със средства от европейските структурни и инвестиционни фондове, още повече, че те са посочени като източник на финансиране на Националния план за действие по заетостта; прецизиране на производните показатели за измерване на ефективността на активната политика на пазара на труда; и проследяване на ефекта от мерките и програмите, в т.ч. и по региони.

Състоянието на индикаторите за работещи бедни, дигитални умения, ползване на чужди езици, придобиване на степен на професионална квалификация и тенденцията им на развитие, в т.ч. и спрямо останалите държави от ЕС, показват, че е необходимо преосмисляне на прилаганите мерки, за да се въздейства за повишаване качеството на работната сила в отговор на променящите се изисквания на пазара на труда. Ниските нива на дигитални умения в периода на четвъртата индустриална революция, намаляват възможностите на лицата да упражняват по-квалифициран труд. Негативните ефекти от тези дефицити се усещат още по-осезаемо в настоящата пандемична обстановка, която показва колко са важни цифровите активи, включително и цифрови умения за икономиката и за потенциала ѝ да продължи функционирането си. Необходими са много сериозни усилия за преодоляване на това състояние на „изоставаща страна“ и постигане на заложената за 2030 г. национална цел

за достигане на средното за ЕС ниво на индекса за навлизане на цифровите технологии в икономиката и обществото. Ползването на чужди езици в България е по-ниско в сравнение със средното за ЕС, като глобализацията на съвременния свят налага тази ключова компетентност като необходимо условие за по-качествена заетост.

В страната все още не е изградена цялостна система за осигуряване качеството на професионалното образование и обучение, като липсата на всеобхватни анализи от отговорните институции също затруднява процеса на управление. През периода 2017-2019 не е издадена изискуемата със Закона за професионалното образование и обучение²⁷ наредба, която следва да определя принципите, изискванията към институциите за усъвършенстване на процесите, показателите, както и условията и редът за измерване на постигнатото качество. От края на 2017 г. няма и държавен образователен стандарт за управление на качеството в системата на училищното образование, в резултат на което в преобладаваща част от проверявания период и към края на месец октомври 2020 г. не съществуват подзаконовни нормативни актове, които да регулират процесите за осигуряване на качеството на професионалното образование и обучение.

7. През одитирания период не са осигурени в пълнота необходимите предпоставки за постигане на ефективност на системата за валидиране на професионални знания, умения и компетентности. Условията и редът за валидиране са определени през 2014 г. с наредба на министъра на образованието и науката²⁸, която не е актуализирана от издаването ѝ и не отразява настъпилите съществени изменения в Закона за професионалното образование и обучение и промените, направени с влизането в сила на новия Закон за предучилищното и училищното образование. Наблюдават се и пропуски по отношение на регламентирането на ключови за ефективното управление на процеса функции и отговорности, в условия на децентрализация. В част от проверените центрове за професионално обучение не е създадена изискуемата с нормативната уредба вътрешна регламентация по отношение на валидирането на професионални знания, умения и компетентности, а в училищата се наблюдава разнородна практика. Несъобразяването с разпоредбите на подзаконов нормативен акт по отношение на начина и формата на конкретизиране в правилниците пречи върху неговото използване като ефективно средство за създаване на регламентация и организация за извършването на определени процеси и дейности. В допълнение с наредбата е предвидена възможност институциите да извършват валидиране по професии, по които са провеждали или провеждат обучение, като не са определени критерии и изисквания по отношение на материално техническата база и преподавателите в случаите на валидиране по професии и специалности, за които не се предлага обучение към момента на валидиране, което поражда риск за качеството на провежданите процедури.

Адекватното териториално разпределение на институциите и професиите, по които се предлага възможност за валидиране, е от ключово значение за равнопоставения и лесен достъп до този инструмент, важен за подпомагане включването на пазара на труда. За периода 01.01.2017 – 31.12.2019 г. от Министерството на образованието и науката и Националната агенция за професионално образование и обучение не е събирана и обобщавана информация по отношение на броя, териториалното разпределение и обхвата на валидиращите институции. През 2019 г. от Националната агенция за професионално образование и обучение са предприети действия за създаване на предпоставки за получаване на информация от Центровете за професионално обучение дали предлагат възможност за валидиране или не, но са необходими допълнителни усилия за ефективното и ефикасно получаване и систематизиране на тази информация. Осигуряването на данни за

²⁷ Закон за професионалното образование и обучение, Обн., ДВ, бр. 68 от 30.07.1999 г., последно изм., бр. 21 от 13.03.2020 г., в сила от 13.03.2020 г.

²⁸ Наредба № 2 от 13.11.2014 г. за условията и реда за валидиране на професионални знания, умения и компетентности, издадена от министъра на образованието и науката, обн., ДВ, бр. 96 от 21.11.2014 г., в сила от 1.01.2015 г.

инструментите за валидиране по отделни професии и специалности в регионален план от всички валидиращи институции, ще спомогне за по-добра оценка на достъпа на гражданите и работодателите до тези услуги и ще способства за осъществяване на ефективен процес на популяризиране.

През одитирания период не е осигурена достатъчна публичност за възможностите на системата за валидиране на професионалните знания, умения и компетентности. Голяма част от населението не е запознато с валидирането и ползите от него, което показва, че предприетите действия за популяризиране не са достатъчно ефективни. Потенциалът на Агенцията по заетостта и Кариерните центрове към дирекциите „Регионална служба по заетостта“ за популяризиране на същността, ползите и възможностите за валидиране не е използван пълноценно. Причината за това е липсата на създадена организация, с ясно определени отговорности и функции по отношение на предоставянето на информация за средствата за признаване на професионални знания, умения и компетентности, придобити извън образователната система или чрез самостоятелно учене. От Националната агенция за професионално образование и обучение са положени усилия за популяризиране на същността и ползите от валидирането, които продължават и през 2020 г.

Към 31.12.2020 г. няма изградена единна система за събиране и анализ на данните за валидирането на професионални знания, умения и компетентности от всички институции и организации, участващи в процеса, което не създава условия за ефективното наблюдение на процеса в пълнота. Към края на 2019 г. единствено Националната агенция за професионално образование и обучение събира систематично данни от центрoвете за професионално обучение. Създаването на единна система и определянето на отговорно структурно звено в Министерството на образованието и науката за текущо изготвяне на анализи и оценки на ефективността на системата за валидиране, в условията на съществуващата децентрализация, би способствало за по-ефективно управление на процеса в неговата цялост и предприемането на своевременни действия за преодоляване на проблемите.

В рамките на одита е направено проучване сред регионалните управления на образованието и експерти от ключови министерства, агенции и национално представителни организации на работодателите и работниците, които показват, че пречките пред ефективното използване на системата за валидиране се коренят в отсъствието на финансова подкрепа от държавата и липсата на яснота за ползите от валидирането. Липсват традиции, както и интерес и доверие към процеса, а необходимостта от заплащане на процедурата, нейната сложност и дълга продължителност я правят неатрактивна за безработните или лицата, желаещи да демонстрират умения или квалификация пред своя работодател. За част от работодателите е по-важна професионалната биография на кандидатите и тестването на техните умения, отколкото документ за признаване на професионалните знания, умения и компетентности посредством валидиране.

Валидирането на придобитите от лицата знания, умения и компетентности чрез информално учене или по неформален начин може да се финансира със средства от физически лица, от юридически лица, от програми и проекти, финансирани с национални и регионални средства и със средства от Европейския съюз. В периода 2017 – 2019 г. в Националната агенция за професионално образование и обучение и в Министерството на образованието и науката не е извършвано наблюдение на процеса от гледна точка на цената на валидиране. Съгласно информацията от организациите в системата на училищното образование, заплатените суми варират в зависимост от професията и населеното място от 120 лв. до 3676 лв. През периода 2017-2019 г. са предприемани действия за мобилизиране на средства по фондове и програми на Европейския съюз за усъвършенстване на системата за валидиране и финансиране на валидирането на професионална квалификация, но до края на 2020 г. процедурите не са стартирани. Липсата на действащи мерки за финансово подпомагане ограничава достъпа до тези инструменти за хората от групите в неравностойно положение.

Контролът върху системата на училищното образование е възложен с новия Закон за предучилищното и училищното образование на регионалните управления на образованието, но нито в закона, нито в Правилника за устройството и функциите на регионалните управления на образованието, са конкретизирани функции, свързани с контрола върху процедурите по валидиране. Наредба № 2 за условията и реда за валидиране на професионални знания, умения и компетентности не е актуализирана след приемането ѝ през 2014 г. и в нея не са отразени промените в структурата на териториалните администрации към министъра на образованието и науката за управление и контрол на системата на предучилищното и училищното образование, направени с влизането в сила на Закона за предучилищното и училищното образование. От страна на Министерството на образованието и науката не са въведени единни правила за контрол върху организацията и провеждането на валидирането, като такива не са утвърждавани и на ниво регионални управления на образованието.

Правилникът за дейността на Националната агенция за професионално образование и обучение не е актуализиран от 2013 г. и не отразява функциите и отговорности на агенцията по отношение на валидирането, регламентирани с нормативната уредба, като утвърдената обща численост на персонала е значително по-малка от изискуемата със Закона за професионалното образование и обучение. Правилникът не съдържа и разпоредби относно функциите на агенцията като държавен орган за осъществяване на контрол и оценка на качеството на дейността на лицензираните институции в системата на професионалното образование и обучение. Липсата на актуализация на Правилника за дейността на Националната агенция за професионално образование и обучение и неизпълнението на нормативните изисквания по отношение на осигуряването на необходимия административен капацитет поражда риск за ефективно осъществяване на дейността на агенцията.

В условията на ограничен административен капацитет контролът върху валидирането не е сред приоритетите на Националната агенция за професионално образование и обучение през одитирания период, като съществуват и пропуски във вътрешната регламентация на процеса. Изменението на процедурата за последващ контрол от края 2019 г. и въвеждането на самостоятелна група образци за проверка на валидирането е стъпка в правилната посока, като са необходими допълнителни усилия за доразвиването ѝ по отношение на част от етапите на контрола. Информационната система на Националната агенция за професионално образование и обучение също се нуждае от актуализиране и надграждане, така че да подпомага управлението и да повиши ефективността и ефикасността му.

Контролната дейност на регионалните управления на образованието и Националната агенция за професионално образование и обучение е слабо развита по отношение на организацията и провеждането на процедурите за валидиране, като броят на извършените проверки за одитирания период е незначителен на фона на броя на валидиранятия, извършени от организациите и институциите, които имат право да го осъществяват.

Действията на Министерството на труда и социалната политика и Министерството на образованието и науката във връзка с нарастващата нужда от придобиването на нови знания и умения, преквалификация и обучение през целия живот не са достатъчно ефективни и следва да бъдат продължени, така че да се постигне успешно справяне с предизвикателствата пред работната сила, породени от развитието на информационните технологии и демографските промени, които предстои да се задълбочават в средносрочен и дългосрочен план. Ефективното преодоляване на предизвикателствата не зависи само от публичните власти, но и от нагласите, осъзнатостта и разбиранията на работодателите и самите граждани за значимостта на процеса за учене през целия живот.

Отговорност за управленските решения по смисъла на чл. 6, ал. 1 от Закона за финансово управление и контрол в публичния сектор през одитирания период носят Зорница Русинова, министър на труда и социалната политика от 18.05.2016 г. до 26.01.2017 г., Гълъб

Донев, министър на труда и социалната политика от 27.01.2017 г. до 04.05.2017 г., Бисер Петков, министър на труда и социалната политика от 04.05.2017 г. до 29.11.2019 г. и Деница Сачева, министър на труда и социалната политика за периода от 03.12.2019 г. до 12.05.2021 г.²⁹, Меглена Кунева, министър на образованието и науката от 03.02.2016 г. до 27.01.2017 г., Николай Денков, министър на образованието и науката от 27.01.2017 г. до 04.05.2017 г. и Красимир Вълчев, министър на образованието и науката от 04.05.2017 г. до 12.05.2021 г.³⁰

Отговорността на Сметната палата се свежда до изразяване на обосновано заключение относно ефективността на действията в отговор на нарастващата нужда от придобиването на нови знания и умения, преквалификация и обучение през целия живот.

Одитът е извършен в съответствие с Рамката за професионални становища, издадена от Комитета за професионални стандарти на Международната организация на върховните одитни институции – ИНТОСАЙ.

²⁹ http://iisda.government.bg/ras/executive_power/ministry_organigram/87?verId=191203000000017000

³⁰ Одитни доказателства № 1, т. 1.2. и 2

ВЪВЕДЕНИЕ

1. Основание и причини за извършване на одита

Одитът е извършен на основание чл. 5, ал. 1, т. 3 и чл. 6, ал. 2 от Закона за Сметната палата и в изпълнение на Заповед № ОД-03-01-017 от 21.10.2019 г. на заместник-председател на Сметната палата, изменена със Заповеди №№ ОД-03-01-026 от 02.12.2019 г., ОД-03-01-004 от 17.02.2020 г., ОД-03-01-005 от 16.03.2020 г. Одитът „Професионално обучение за възрастни“ е включен в Програмата за одитната дейност на Сметната палата за 2019 г. като одитна задача № 309.

На III-та съвместна конференция ЕВРОСАЙ-АСОСАЙ на тема „Нововъзникващи проблеми и извънредни ситуации“ към Сметната палата на България е отправена покана за участие в паралелен одит на тема „Работна сила 2030“. Инициативата е продиктувана от измененията на пазара на труда, породени от развитието на информационните технологии и демографските промени, които поставят все по-високи изискванията към квалификацията на работещите и необходимост от съчетаване на умения, характерни за различни професии. В този смисъл необходимостта от учене през целия живот и постоянната квалификация и преквалификация, съобразно изискванията на трудовия пазар, са сред основните предизвикателства на работещите лица. Сметната палата на Република България е взела решение за участие в паралелния одит, чийто координатор е върховната одитна институция (ВОИ) на Държавата Израел. Останалите участници в него са ВОИ на Италианската република, Република Финландия, Република Корея, Република Северна Македония и Европейската сметна палата.

2. Обект на одит

Обект на одит е ефективността на мерките на правителството, насочени към удовлетворяване на нарастващата нужда от придобиването на нови знания и умения, преквалификация и обучение през целия живот.

Ученето през целия живот е ключов фактор за постигане на ефективна личностна реализация и устойчиво и конкурентноспособно развитие на българската икономика. Обучението на възрастни, в т.ч. и професионалното обучение на възрастни е изключително сложен и комплексен процес, в който участват множество институции и организации, в т.ч.: Министерския съвет (МС), Министерството на труда и социалната политика (МТСП), Министерството на образованието и науката (МОН), Националната агенция за професионално образование и обучение (НАПОО), Агенцията по заетостта (АЗ) със своите регионални служби по заетост и бюра по труда, Центровете за информация и професионално ориентиране (ЦИПО), Центровете за професионално обучение (ЦПО), Държавното предприятие „Българо-германски център за професионално обучение“, отрасловите министерства, общините, областните администрации, организациите на работодателите, организациите на работниците и служителите на национално равнище, браншовите синдикални организации, комисиите по заетостта към областните съвети за развитие, работодателите и самите работещите лица. В приложение към настоящия доклад са представени ключовите отговорни институции в процеса на обучение на възрастни, в т.ч. и професионално обучение на възрастни.³¹

Цели, мерки и дейности, свързани с професионалното обучение за възрастни и ученето през целия живот могат да бъдат намерени в множество национални и секторни стратегии и програми, като: Национална програма за развитие (НПР) „България 2020“, Стратегия за развитие на професионалното образование и обучение в Република България, Национална стратегия за учене през целия живот (НСУЦЖ) за периода 2014 – 2020 г., Актуализирана стратегия по заетостта на Република България за периода 2013 – 2020 г., Национална концепция за насърчаване на активния живот на възрастните хора в България (2012-2030 г.), Национална стратегия за активен живот на възрастните хора в България (2019

³¹ Приложение № 2

- 2030 г.), Националната стратегия за демографско развитие на населението в Р България (2012-2030), Национален план за действие по заетостта и др.

Ученето през целия живот и подобряване на пригодността на работната сила чрез повишаването на знанията и уменията на заетите и безработните лица, в т.ч. в областта на предприемачеството и информационните технологии фигурират като стратегически и оперативни цели в МОН, МТСП, НАПОО и АЗ.

Визията на НСУЦЖ е към 2020 г. България да е държава, в която са създадени условия за пълноценна творческа и професионална реализация на личността, като достъпът до разнообразни и качествени форми на учене през целия живот се е превърнал в реалност за всички нейни граждани.³²

Целта на системата на професионалното образование и обучение е да подготвя гражданите за реализация в икономиката и в другите сфери на обществения живот, като създава условия за придобиване на професионална квалификация и за нейното непрекъснато усъвършенстване.³³

Основните задачи на системата на професионалното образование и обучение са:

1. придобиване на професионална квалификация;
2. придобиване на правоспособност за професии, упражняването на които изисква такава, включително и за упражняване на регулирани професии;
3. непрекъснато усъвършенстване на професионалната квалификация;
4. формиране на мотивационна система за реализация в гражданското общество;
5. формиране на обща култура на основата на националните и общочовешките ценности.³⁴

Системата на професионалното образование и обучение включва:

1. професионално ориентиране, професионално обучение и професионално образование;
2. валидиране на професионални знания, умения и компетентности.³⁵

Професионалното ориентиране осигурява информирането, консултирането и съветването на ученици и на други лица относно избора на професия и кариерно развитие.³⁶

Професионалното обучение осигурява придобиването на квалификация по професия или по част от професия, както и усъвършенстването ѝ. Професионалното обучение включва:

1. начално професионално обучение - придобиване на първоначална квалификация по професия или по част от професия;
2. продължаващо професионално обучение – актуализиране, разширяване или надграждане на придобитата квалификация по професия или по част от професия.³⁷

Професионалното образование и професионалното обучение може да се осъществяват и по пътя на обучение чрез работа (дуална система на обучение).³⁸

Валидирането на професионални знания, умения и компетентности е признаване на придобити знания, умения и компетентности по професия или част от нея, получени чрез неформално обучение или информално учене, с цел достъп до обучение за придобиване на професионална квалификация и улесняване на достъпа до пазара на труда.³⁹

Основните източници за финансиране на обученията за възрастни, в т.ч. професионалните обучения за възрастни са държавния бюджет, в т.ч. и през активната политика на пазара на труда; средства от Европейските структурни и инвестиционни

³² НСУЦЖ 2014-2020 г.

³³ Чл. 3 от ЗПОО

³⁴ Чл. 3 от ЗПОО

³⁵ Чл. 4 от ЗПОО

³⁶ Чл. 5 от ЗПОО

³⁷ Чл. 5 от ЗПОО

³⁸ Чл. 5 от ЗПОО

³⁹ Чл. 5 от ЗПОО

фондове (ЕСИФ); програма Еразъм+; инвестиции от страна на работодателите и лични средства на гражданите.

ОДИТЕН ОБХВАТ И ПОДХОД

1. Цели на одита

Основните цели на настоящия одит са:

1. Да се предостави на законодателната и изпълнителната власт независима и обективна оценка доколко ефективно правителството отговаря на нарастващата нужда от придобиването на нови знания и умения, преквалификация и обучение през целия живот.

2. Да се подпомогнат ръководствата на Министерството на образованието и науката и Министерството на труда и социалната политика чрез формулиране на препоръки за ефективно изпълнение на дейностите с оглед бъдещите предизвикателства пред работната сила.

2. Обхват на одита

Одитът „Професионално обучение за възрастни“ обхваща периода от 01.01.2017 г. до 31.12.2019 г. Обектът на одит и одитните въпроси са съобразени и с договореностите на Сметната палата за участието ѝ в паралелния одит „Работна сила 2030“.

Основният одитен въпрос е: Ефективно ли отговаря правителството на нарастващата нужда от придобиването на нови знания и умения, преквалификация и обучение през целия живот?

Специфичните въпроси и подвъпроси са както следва:

<p>Въпрос II-то ниво: Успешно ли са разпознати предизвикателствата пред осигуряването на работна сила, съответстваща на потребностите на пазара на труда в дългосрочен и краткосрочен план?</p>	<p>Въпрос III-то ниво: Извършват ли необходимите анализи и прогнози за развитието на пазара на труда и потребностите от работна сила?</p>
<p>Въпрос II-то ниво: Ефективни ли са професионалното ориентиране и обучението за възрастни в контекста на учене през целия живот?</p>	<p>Въпрос III-то ниво: Визията и целите на политиките за развитие на страната до 2030 г. фокусирани ли са и върху качеството на човешкия капитал?</p>
<p>Въпрос II-то ниво: Ефективни ли са професионалното ориентиране и обучението за възрастни в контекста на учене през целия живот?</p>	<p>Въпрос III-то ниво: Повишава ли се интереса и мотивираността на възрастните и работодателите към развитие и обновяване на уменията и компетенциите през целия живот?</p>
<p>Въпрос II-то ниво: Ефективни ли са професионалното ориентиране и обучението за възрастни в контекста на учене през целия живот?</p>	<p>Въпрос III-то ниво: Системата за професионално ориентиране на възрастни подпомага ли ефективно реализацията на пазара на труда?</p>
<p>Въпрос II-то ниво: Ефективни ли са професионалното ориентиране и обучението за възрастни в контекста на учене през целия живот?</p>	<p>Въпрос III-то ниво: Обученията за възрастни водят ли до промяна на характеристиките на работната сила на пазара на труда?</p>
<p>Въпрос II-то ниво: Създадени ли са необходимите предпоставки за ефективност на системата за валидиране на професионалните знания, умения и компетентности, придобити</p>	<p>Въпрос III-то ниво: Създадена ли е адекватна нормативна рамка и организация за валидиране на професионалните знания, умения и компетентности?</p>
<p>Въпрос II-то ниво: Създадени ли са необходимите предпоставки за ефективност на системата за валидиране на професионалните знания, умения и компетентности, придобити</p>	<p>Въпрос III-то ниво: Осигурена ли е достатъчна публичност за възможностите за валидиране на професионалните</p>

чрез неформално обучение или самостоятелно учене?	знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение и информално учене?
	Въпрос III-то ниво: Предприети ли са адекватни мерки за мотивиране на лицата за валидиране на професионални знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение и информално учене?
	Въпрос III-то ниво: Създаден ли е механизъм за контрол върху организацията и провеждането на валидирането?

В рамките на одита не са анализирани действията на общините, браншовите синдикални организации, организациите на работодателите, работниците и служителите, но като заинтересовани страни част от тях са поканени за участие в полуструктурирано интервю, резултатите от което са използвани при анализа на ефективността и изготвянето на препоръките към одитираните обекти. Действията на отрасловите министерства са анализирани в контекста на участието им в изготвянето на списъците на специалности от професии, по които е налице очакван недостиг от специалисти на пазара на труда. Действията на комисиите по заетостта са оценени единствено във връзка с проучването на потребностите на работодателите от работна сила в областта по реда на Закона за насърчаване на заетостта (ЗНЗ) и Правилника за прилагане на Закона за насърчаване на заетостта (ППЗНЗ).

Одитираните институции са Министерство на труда и социалната политика и Министерство на образованието и науката, като са извършвани проверки и в Агенцията по заетостта и териториалните ѝ структури и в Националната агенция за професионално образование и обучение.

3. Одитни критерии

Критериите и индикаторите за оценка са представени в приложение към настоящия доклад.⁴⁰

4. Одитна методология

За постигане на целите на одита са използвани следните основни методи за събиране и анализ на информацията: проучване на нормативни и вътрешни актове; изискване и проверка на документи, анализи и доклади; наблюдение; проверки на място на база извадка; интервюта; въпросници; проучване на мнението; „мистерията пазаруване“; събиране и анализ на данни от информационни системи и бази данни; дескриптивен анализ, сравнителен анализ и анализ на количествени и качествени показатели; систематизиране и обобщаване на информацията.

Проучването на мнението е осъществено посредством национално представително изследване сред гражданите и полуструктурирано интервю, възложено на външен изпълнител. Техниката „мистерия пазаруване“ (Таен клиент) е осъществена от одитори на Сметната палата от изнесените работни места в страната (ИРМ).

⁴⁰ Приложение № 1

КОНСТАТАЦИИ И ОЦЕНКИ

I. Готовност за преодоляване на предизвикателствата пред работна сила

1. Анализи и прогнози за развитието на пазара на труда и потребностите от работна сила

Осигуряването на изпреварваща информация за бъдещите тенденции в търсенето и предлагането на труд е основна насока на действията за постигане на по-добро съответствие на знанията и уменията на работната сила с потребностите на пазара на труда. Провеждането на политиката за обучение на възрастни на базата на проучване на потребностите на работодателите и работната сила е задължително условие за преодоляването на качествени и количествени дисбаланси на пазара на труда. Ключовите участници в процеса на анализиране и прогнозиране на развитието на пазара на труда и проучване на потребностите от обучение на работната сила, в т.ч. и за придобиване на професионална квалификация са Министерството на труда и социалната политика, Агенцията по заетостта и Комисиите по заетостта към областните съвети за развитие. Министърът на образованието и науката на законово основание⁴¹ също споделя с министъра на труда и социалната политика отговорността за проучване, анализиране и прогнозиране на състоянието, развитието и потребностите от обучение на възрастни, но през одитирания период такива действия в МОН не са извършвани.⁴²

1.1. Система за прогнозиране на потребностите на пазара на труда от работна сила с определени характеристики⁴³

Една от ключовите дейности, включена в плановете за действие за 2017 г., 2018 г. и 2019 г. в изпълнение на Националната стратегия за учене през целия живот 2014-2020 е внедряването на система за прогнозиране на потребностите на пазара на труда от работна сила с определени характеристики.⁴⁴

1.1.1 Средносрочни и дългосрочни прогнози за търсенето и предлагането на труд в България.

Министерство на труда и социалната политика е натоварено с отговорността да организира изготвянето на прогнози за развитието на пазара на труда и осъществяването на мониторинг на активната политика по заетостта.⁴⁵ Изготвянето на прогнозите е част и от задачите по мярката за внедряване на система за прогнозиране на потребностите на пазара на труда от работна сила с определени характеристики.⁴⁶

Дългосрочното прогнозиране на пазара на труда в България стартира през 2013–2014 г., когато в рамките на проект по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ (ОПРЧР) 2007-2013 г. е разработен прогностичен модел за пазара на труда в България и средносрочни и дългосрочни прогнози за търсенето и предлагането на труд в България до 2030 г. През 2018 г. и 2019 г. моделът е надграден и актуализиран в изпълнение на проект „Повишаване ефективността на провежданата политика по заетостта“, реализиран с финансовата подкрепа на ОПРЧР 2014-2020 г. Включването в модела на т.нар. симулационен модул позволява осъществяването на симулации за развитието на пазара на

⁴¹ Чл. 58 от Закона за насърчване на заетостта

⁴² Одитно доказателство № 1

⁴³ Национална стратегия за учене през целия живот 2014-2020, приета с Решение № 12 на Министерския съвет от 10.01.2014 г. (План за действие за 2017 г., приет с Решение № 472 на Министерския съвет от 21.08.2017 г.; План за действие за 2018 г., приет с Протокол № 30.19 на Министерския съвет от 1 август 2018 г.; План за действие за 2019 г., приет с Протокол № 24 на Министерския съвет от 12 юни 2019 г.)

⁴⁴ Национална стратегия за учене през целия живот 2014-2020, приета с Решение № 12 на Министерския съвет от 10.01.2014 г. (План за действие за 2017 г., приет с Решение № 472 на Министерския съвет от 21.08.2017 г.; План за действие за 2018 г., приет с Протокол № 30.19 на Министерския съвет от 1 август 2018 г.; План за действие за 2019 г., приет с Протокол № 24 на Министерския съвет от 12 юни 2019 г.)

⁴⁵ Чл. 32 от УП на МТСП, приет с ПМС № 266 от 10.11.2009 г., обн., ДВ, бр. 91 от 17.11.2009 г., посл. изм. ДВ бр. 16 от 22.02.2019 г., в сила от 22.02.2019 г.

⁴⁶ Плановете за действие за 2017 г., 2018 г. и 2019 г. в изпълнение на НСУЦЖ 2014-2020

<https://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?Id=880>

труда при различни сценарии за икономически растеж, скорост на конвергенция и нарастващи инвестиции в ключовия за икономиката сектор информационно-комуникационни технологии (ИКТ).

Входната информация на модела на прогнозиране се състои от статистически данни от Националния статистически институт (НСИ), Главна дирекция „Статистика“ към Европейската комисия (ЕВРОСТАТ), Националната агенция за приходите (НАП), Националния осигурителен институт (НОИ) и Агенция по заетостта, както и официални прогнози за макроикономическото развитие на икономиката на България, изготвени от Министерството на финансите, Българската народна банка (БНБ) и Европейската комисия (ЕК) и позволява изготвянето

на прогнози по 120 групи професии, 35 икономически дейности, 28 области, 4 образователни нива, 6 възрастови групи и по пол.⁴⁷

Средносрочните прогнози за заетостта и търсенето на труд са представени по 8 класа професии от Националната класификация на професиите и длъжностите (НКПД)-2011, а дългосрочните - по групи професии от НКПД-2011. В прогнозите са включени всички групи професии от НКПД-2011, с изключение на

професиите във въоръжените сили и професиите в селското, горското и рибното стопанство.⁴⁸ Прогнозите за заетостта не включват посочените сектори, тъй като не са обхванати от стандартните наблюдения на пазара на труда, съответно съществува обективно ограничение по отношение възможността за включването на сектора в модела и изготвяне на детайлизирани прогнози за заетостта в него. Аналогична е ситуацията и при сектори: дейности на домакинства като работодатели; недиференцирани дейности на домакинства по производство на стоки и услуги за собствено потребление и дейности на екстериториални организации и служби.⁴⁹

1.1.1.1. През периода 2017-2019 г. с помощта на модела, като се отчитат негативните демографските процеси, свързани със намаляването и застаряването на населението в трудоспособна възраст, са изготвени две средносрочни и две дългосрочни прогнози⁵⁰, в които са изведени основните фактори, определящи структурните несъответствия и предизвикателства пред политиката на пазара на труда.⁵¹ Новите моменти в прогнозите до 2034 г. са, че очакванията за заетостта в ключовите сектори⁵² са прогнозирани и при алтернативни сценарии на икономическото развитие на страната (в т.ч. оптимистични и песимистични сценарии за икономически растеж, технологично развитие и постигане на конвергентна цел), като е проследена и алтернативната траектория на развитие на пазара на труда, в случай че за периода 2018 – 2024 г. делът на заетите в сектор ИКТ бъде удвоен.

Карта № I.1.1.1-1

Основни модули на Модела за прогнозиране на развитието на пазара на труда към края на 2019 г.

- Модул за прогнозиране на заетостта по образователни степени на макроикономическо ниво;
- Модул за прогнозиране структурата на заетостта по икономически дейности;
- Модул за прогнозиране на заетостта по образователни степени на секторно ниво и установяване на структурните дисбаланси на пазара на труд;
- Модул за прогнозиране продължителността на регистрацията като безработно лице по образователно равнище, пол, възраст и регион;
- Модул за прогнозиране на заетостта по професии;
- Модул за прогнозиране на заетостта по пол;
- Модул за прогнозиране на заетостта по възрастови групи;
- Модул за средносрочно прогнозиране, обединяващ всички ключови за нуждите на дейността на МТСП разреза между образователни степени, икономически дейности, пол, възрастови групи, региони и професии;
- Симулационен модул

⁴⁷ Одитно доказателство № 2, т. 2.1.

⁴⁸ Одитни доказателства № 3 и № 8

⁴⁹ Одитно доказателство № 2, т. 2.1.

⁵⁰ „Средносрочни и дългосрочни прогнози за развитието на пазара на труда в България. Фактори на търсенето на труд, тенденции в заетостта, регионални и образователни дисбаланси (2008-2032)“ и „Средносрочни и дългосрочни прогнози за развитието на пазара на труда в България. Заетост и дисбаланси на пазара на труда, фактори на предлагането на труд (2008-2034)“

⁵¹ Одитно доказателство № 2

⁵² Тези, които се характеризират и ще се характеризират с най-голям брой заети лица (промишленост, търговия, строителство, транспорт, държавно управление, образование, здравеопазване)

1.1.1.2 Средносрочните и дългосрочни прогнози за развитието на пазара на труда в България за периода 2008-2034 г. включват анализ на факторите, определящи предлагането на труд, като е анализиран и ключовия за развитието на пазара на труда фактор „Работна заплата“. Очакваните тенденции в заетостта в средносрочен (2020-2024 г.) и дългосрочен план (2025-2034 г.) са представени, като е прогнозирано предлагането на труд и заетостта по образователни степени, икономически дейности, по професии, пол, възраст и частично по региони. Аналогично на предходната прогноза са изведени дисбалансите на пазара на труда, като е анализирана и очакваната динамика на заетостта в 8 ключови сектора, които се характеризират⁵³ и ще се характеризират с най-голям брой заети лица (преработваща промишленост, търговия, строителство, транспорт, държавно управление, образование, здравеопазване). В прогноза са изведени основните предизвикателства на пазара на труда в средносрочен и дългосрочен план.⁵⁴

В прогнозата до 2034 г. са идентифицирани и възможни решения за преодоляване на негативните тенденции на пазара на труда.⁵⁵ По-подробна информация за предизвикателствата и възможните решения е представена в приложение към настоящия доклад.⁵⁶

1.1.1.3. Освен посочените прогнози, през 2018 г. е изготвен и Доклад за търсенето и предлагането на труд в България през 2017 г. и прогнози за развитието на пазара на труда в средносрочен и дългосрочен план. Анализът за търсенето и предлагането на труд е изготвен въз основа на данни от Националния статистически институт и Агенция по заетостта. Прогнозата за търсенето и предлагането на труд в България през периода 2018 - 2025 г. е въз основа на данни от Европейския център за развитие на професионалното обучение (ЕЦРПО/Cedefop).⁵⁷

Средносрочните и дългосрочни прогнози за развитието на пазара на труда в България са важен и ценен инструмент, чиято ефективност може да бъде повишена в следните няколко насоки:

- прогнозите следва да отчитат очакваните промени на пазара на труда от гледна точка на нововъзникващи и изчезващи професии и работни места. През периода 2017-2019 г.

Капе № 1.1.1.1-2

Предизвикателства пред политиката на пазара на труда, очертани в прогнозата до 2034 г.

- Продължаващо намаление на населението в трудоспособна възраст и застаряването на работната сила.
- Ниска технологична интензивност на икономическите дейности.
- Структурен недостиг от квалифицирани кадри със средно образование и структурен излишък от заети лица с основно и по-ниско и висше образование.
- Изоставане в развитието на сектори образование и здравеопазване спрямо останалите държави-членки на ЕС.
- Значително изоставане в нивата на заплащане на труда в почти всички икономически дейности и при почти всички професии както спрямо средните нива в ЕС, така и спрямо средните нива за останалите страни-членки от централна и източна Европа.
- Засилване на регионалните дисбаланси на пазара на труда.

Капе № 1.1.1.1-3

Възможни решения за преодоляване на негативните тенденции на пазара на труд, посочени в прогнозата до 2034 г.

- По отношение на демографската политика е необходима промяна в нагласите: деца и кариера, а не деца или кариера. Насърчаване на раждаемостта и осигуряване на възможности за успешно съчетаване на работа с родителство.
- Преодоляване на ограничението - технологична изостаналост.
- Качество на образованието и преосмисляне на понятията знание, умения и учене.
- Мобилност, неравенства в заплащането и структурни дисбаланси на пазара на труда.

⁵³ При идентифицирането на тези сектори е използвана структурата на заетостта по данни от НРС за 2016 г.

⁵⁴ Одитно доказателство № 2, т.2.1.

⁵⁵ Одитно доказателство № 2, т. 2.1.

⁵⁶ Приложение № 3

⁵⁷ Одитно доказателство № 2, т. 2.6.

<https://old.mlsp.government.bg/ckfinder/userfiles/files/politiki/zaetost/informaci%20za%20pazara%20na%20truda%20tekusto%20systoqnie%20i%20prognozi/Doklad%20za%20pazara%20na%20truda%202017%20i%20prognozi.pdf>

от МТСП не са извършвани проучвания и анализи на изчезващи и нововъзникващи професии или т.нар. „професии на бъдещето“ в България.⁵⁸ Съществуват различни гледни точки за това кои ще бъдат нововъзникващите професии на бъдещето в страната, но доколко изразените мнения са достатъчно обосновани и съобразени с българската реалност е трудно да се каже.⁵⁹ Във връзка с дейностите по актуализиране на Националната класификация на професиите и длъжностите в България, 2011 г., в края на 2019 г., по искане на МТСП, от Националната агенция за приходите е предоставена информация за длъжностите от НКПД-2011 г., за които не са подавани уведомления при регистрация на трудови договори по реда на чл. 62 от КТ през периода на прилагане на класификацията. Изготвянето на анализа, има за цел да идентифицира професии и длъжности, които не се упражняват на пазара на труда, с цел актуализация на НКПД-2011 г. До края на 2020 г. Националната класификация на професиите и длъжностите не е актуализирана.⁶⁰

- прогнозите за регионалните дисбаланси следва да бъдат по-подробни и да представят данни за структурните несъответствия по региони.⁶¹

- следва да се анализират варианти прогнозите за най-търсените професии на пазара на труда и водещите професии в ключовите сектори да се разработят и представят на по-ниско ниво, тъй като обобщените данни по класове и групи професии не са достатъчно детайлни, за да покажат от какви точно специалисти ще има нужда на пазара на труда, а това е от ключово значение за правилното планиране на образователната политика.⁶² Представените в прогнозите структурни несъответствия по образователна степен и икономически дейности дават общ ориентир, като полезността за целите на образователната политика е сравнително ограничена.^{63,64}

- следва да се анализират възможните решения за преодоляване на ограниченията за прогнозиране на заетостта в секторите: селско, горско и рибно стопанство; дейности на домакинства като работодатели; недиференцирани дейности на домакинства по производство на стоки и услуги за собствено потребление и дейности на екстериториални организации и служби.⁶⁵

Изготвените през периода 2017-2019 г. средносрочни и дългосрочни прогнози за търсенето и предлагането на труд успешно идентифицират ключови предизвикателства пред политиката на пазара на труда. Съществуват резерви за усъвършенстване на модела на прогнозиране и повишаване на ефективността му, които следва да бъдат осъществени в тясно сътрудничество с останалите публични власти. Прогнозите адекватно акцентират, че проблемите, свързани с предлагането на труд, в средносрочен план биха

⁵⁸ Одитно доказателство № 4

⁵⁹ <https://www.vesti.bg/lyubopitno/tezi-profesii-shte-se-poiaviat-do-2030-godina-6116925> <https://it.dir.bg/digitalno-obrazovanie/profesiite-na-badeshteto-kam-kakvo-da-nasochim-detsata-si> <http://www.cosmopolitan.bg/svetut-okolo-teb/5-profesii-na-budeshteto-za-koito-triabva-da-znaesh.html> <https://forjobhunters.com/%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D0%B8%D0%B8%D1%82%D0%B5-%D0%BD%D0%B0-%D0%B1%D1%8A%D0%B4%D0%B5%D1%89%D0%B5%D1%82%D0%BE/> https://www.karieri.bg/karieren_klub/novini/4066738_koi_shte_sa_profesiite_na_budeshteto/

⁶⁰ Одитно доказателство № 4

⁶¹ „Средносрочни и дългосрочни прогнози за развитието на пазара на труда в България. Заетост и дисбаланси на пазара на труда, фактори на предлагането на труд (2008-2034) - графики 55 и 58 Разликите между заети лица по образователна степен и потребности от такива на регионално ниво и „Средносрочни и дългосрочни прогнози за развитието на пазара на труда в България. Заетост и дисбаланси на пазара на труда, фактори на предлагането на труд (2008-2032)“ - т. 6.3. Прогнози за регионалните дисбаланси в средносрочен и дългосрочен хоризонт и Регионални несъответствия между заети лица по образователна степен и потребности от такива

⁶² „Средносрочни и дългосрочни прогнози за развитието на пазара на труда в България. Заетост и дисбаланси на пазара на труда, фактори на предлагането на труд (2008-2034)“ - таблица 5 към точка 1.4. Прогнози за заетостта по професии, т. 5.3. Водещи професии, Графика 65 Прогнози за Топ 3 професиите през 2034 г. по икономически дейности, Прогнози за потребностите от човешки ресурси и водещите три професии в ключовите сектори и техните отрасли и „Средносрочни и дългосрочни прогнози за развитието на пазара на труда в България. Заетост и дисбаланси на пазара на труда, фактори на предлагането на труд (2008-2032)“ - таблица 11 Прогнози за най-търсените професии на пазара на труда (топ 30), т. 4.3. Водещи професии в ключовите сектори, таблица 15 Прогнози за Топ 3 професии (брой заети лица, хил.)

⁶³ Виж. глава четвърта от „Средносрочни и дългосрочни прогнози за развитието на пазара на труда в България. Заетост и дисбаланси на пазара на труда, фактори на предлагането на труд (2008-2034)“ и Приложение № 4 Детайлизирани прогнози Потребност от кадри с основно и по-ниско образование по икономически дейности

⁶⁴ Одитно доказателство № 5

⁶⁵ „Средносрочни и дългосрочни прогнози за развитието на пазара на труда в България. Заетост и дисбаланси на пазара на труда, фактори на предлагането на труд (2008-2034)“ - таблици 1 и 2 към точка 1.2. Прогнози за заетостта по икономически дейности

могли да бъдат преодолен с мобилизиране на резервите на пазара на труда, но в дългосрочен план ефективното решение е инвестиции в човешкия капитал.

1.1.1.2 Средносрочните и дългосрочните прогнози за развитие на пазара на труда са публикувани на интернет страницата на Министерството на труда и социалната политика и са достъпни за всички заинтересовани страни.⁶⁶ Прогнозите са предоставени и на широк кръг институции и организации в рамките на Механизма за включване на резултатите от прогнозите за търсенето и предлагането на труд в България при разработване и провеждане на държавната политика, приет с решение на МС по Протокол № 26 от 2013 г. Основната цел на Механизма е да се създадат предпоставки за по-добро взаимодействие между държавните институции при прогнозиране на търсенето и предлагането на труд и използването на резултатите от прогнозите при вземането на решения за реформи, при разработването и провеждането на секторните политики в социално-икономическата област. Въз основа на информацията относно приложимостта на прогнозите, предоставена от институциите, в МТСП е изготвян национален доклад с изводи и препоръки, които са представени в Министерския съвет за одобрение.⁶⁷ През периода 2017-2019 г. някои институции не са предоставили данни за приложимостта на изготвените прогнози. През 2017 г. и 2018 г. това са Изпълнителната агенция за насърчаване на малки и средни предприятия (ИАНМСП) и Българската агенция за инвестиции.⁶⁸ През 2019 г. информация не е предоставена от Министерството на отбраната и ИАНМСП, като в ключови министерства, като Министерство на здравеопазването, Министерство на транспорта, информационните технологии и съобщенията, Министерство на туризма, Министерство на енергетиката и Министерство на околната среда и водите, прогнозите не са използвани.⁶⁹ *В резултат на това няма увереност, че целта на механизма е постигната в пълнота и част от политиките на изпълнителната власт ще бъдат съобразени с очакванията за развитието на пазара на труда, чиито ефекти се разпростират върху всички сфери на икономическия и социалния живот на страната.*

Като положителен резултат от изпълнението на механизма могат да бъдат отчетени направените предложения от страна на част от министерствата за подобряване на процеса на прогнозиране.⁷⁰ В резултат на това, през одитирания период по проект „Повишаване ефективността на провежданата политика по заетостта“ е разработена уеб-базирана система. Целта на МТСП е средносрочните и дългосрочните прогнози да бъдат представени по полесен и разбираем за потребителите начин. Системата осигурява възможност за генериране на справки по различни критерии, зададени от потребителите и времеви периоди, за които са изготвени прогнозите.⁷¹ В уеб-базираната система могат да бъдат намерени прогнозите за търсенето и предлагането на труд, извършените оценки на ефекта от активната политика на пазара на труда и различни секторни анализи за периода 2007-2018 г. Създадени са и полезни връзки към прогнозите за населението на НСИ, макроикономическата прогноза на Министерството на финансите (МФ), икономическия преглед на БНБ, икономическите прогнози на ЕК, прогнозите за заетостта на CEDEFOP и проучванията на потребностите от работна сила. *Изграждането на уеб базираната система може да бъде оценено като управленско решение с потенциал, чиято ефективност може да бъде повишена чрез подобряване на графичното представяне на данните за част от критериите, предоставянето на допълнителна/поясняваща информация към графиките и ясно и точно представяне на прогнозата, в съответствие със заложения от потребителя критерий.*⁷²;

Една от препоръките на част от министерствата, посочени в националния доклад, представен пред МС, е прогнозите да предоставят информация за търсенето и предлагането

⁶⁶ <https://www.mlsp.government.bg/index.php?section=POLICIES&I=246>

⁶⁷ Одитни доказателства №№ 2 и 4

⁶⁸ Одитни доказателства № № 4, т. 4.1. и 4.2. и 2, т.2.3. и т.2.4.

⁶⁹ Одитно доказателство № 2, т. 2.5.

⁷⁰ Одитни доказателства №№ 2, т. 2.5., 4, т. 4.1 и т. 4.2.

⁷¹ <https://lmforecast.mlsp.government.bg/>

⁷² Одитно доказателство № 6 и <https://lmforecast.mlsp.government.bg/Report/Forecast?nomType=102>

на труд на по-ниско регионално ниво, с акцент и върху селските райони.⁷³ Изготвените през периода 2017-2019 г. средносрочни и дългосрочни прогнози за развитието на пазара на труда в България засягат въпроси за регионалните дисбаланси, но *не предоставят достатъчно данни за дългосрочното търсене на труд по региони в различни разрези, в т.ч. и с акцент върху селските райони, което е от съществено значение за развитието на регионалните политики, в т.ч. и в сферата на образованието и обучението на възрастни.*⁷⁴;

1.1.1.3. В Министерството на труда и социалната политика ежесечно са изготвяни кратки анализи на пазара на труда, включващи данни от Наблюдението на работната сила, провеждано от НСИ, данни от административната статистика на Агенцията по заетостта и Евростат. Анализите са публикувани на официалната страница на МТСП и са общодостъпни.⁷⁵ Анализите са по-скоро с информационен характер и в тях не са идентифицирани и анализирани причините за състоянието и тенденциите в основните показатели за пазара на труда.^{76,77}

1.1.2. Други проекти и дейности, свързани със системата за прогнозиране на потребностите на пазара на труда от работна сила с определени характеристики

1.1.2.1. Проект „Да работим в България“

Основните задачи, предвидени в мярката „Внедряване на система за прогнозиране на потребностите на пазара на труда от работна сила с определени характеристики“⁷⁸ на НСУЦЖ 2014-2020 са свързани, освен с разработване на посочените вече средносрочни и дългосрочни прогнози за развитието на пазара на труда, и с изпълнение на проект „Да работим в България“, чийто очакван резултат е изграждане на модулна система за определяне на план-приема във висшите и средните професионални училища и планиране на обучението в зависимост от нуждите на пазара на труда на браншово и регионално ниво.⁷⁹ Предвидените индикатори за изпълнение в плана за действие са: създадена Национална платформа за изграждане на партньорства между образованието и бизнеса и пилотен модел за прогнозиране на необходимостта от кадри в пилотни браншове и региони. Процедурата е включена в ИГРП за 2018 г. на Оперативна програма „Наука и образование за интелигентен растеж“ (ОПНОИР) 2014-2020,⁸⁰ *но не е откривана, тъй като в хода на обсъжданията не е постигнато съгласие между МОН и социалните партньори за начина, по който да бъде определен конкретен бенефициент и партньор по процедурата.*⁸¹ От Управляващия орган (УО) на ОПНОИР 2014-2020 е взето решение за обединяване на ресурсите на три от предвидените за стартиране процедури⁸² и планиране на нова процедура за директен подбор - „Професионално образование за успешна реализация на пазара на труда на регионално ниво“. Процедурата е включена в Индикативната годишна работна програма за 2019 г. на ОПНОИР 2014-2020, *но поради необходимост от допълнителни обсъждания процедурата е прехвърлена в Индикативната годишна работна програма (ИГРП) за 2020 г., но до края на 2020 г. не е открита.*^{83,84}

Липсата на съгласуваност на отговорните страни води до това, че при осигурен финансов ресурс, ключови дейности, насочени към преодоляване на бъдещи дисбаланси на пазара на труда, остават без ефективна реализация.

⁷³ Одитно доказателство № 4, т. 4.2.

⁷⁴ Одитно доказателство № 2, т. 2.1. и т. 2.2.

⁷⁵ <https://old.misp.government.bg/index.php?section=POLICIESI&lang=&I=246>

⁷⁶ Кратки анализи на пазара на труда

⁷⁷ <https://old.misp.government.bg/index.php?section=POLICIESI&lang=&I=246>

⁷⁸ План за действие за 2017 г. в изпълнение на Националната стратегия за учене през целия живот за периода 2014-2020 година - <http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?Id=880>

⁷⁹ Плана за действие за 2017 година в изпълнение на Националната стратегия за учене през целия живот за периода 2014-2020 г. <http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?Id=880>

⁸⁰ <http://sf.mon.bg/?go=page&pageId=39> ИГРП за 2018 г. на ОПНОИР

⁸¹ Одитно доказателство № 7

⁸² „Да работим в България“, „Качество в професионалното образование“ и „Адаптиране на системите на професионално и висше образование към нуждите на пазара на труда“

⁸³ Одитно доказателство № 7

⁸⁴ Одитни доказателства №№ 7 и ИГРП на ОПНОИР за 2020 г. - <http://sf.mon.bg/?go=page&pageId=39>

1.1.2.2. Националната система за оценка на компетенциите MyCompetence

Една от основните задачи на Проект „Развитие на националната система за оценка на компетенциите MyCompetence“ по ОПРЧР 2014-2020 г. е преодоляване на неравновесията между търсене и предлагане на работна сила по сектори и региони чрез осигуряване на актуални данни и анализи за потребностите от умения и компетентности на работната сила. Проектът е част от дейностите по внедряване на системата за прогнозиране на потребностите на пазара на труда от работна сила с определени характеристики, предвидени в НСУЦЖ⁸⁵, и е възложен на външен изпълнител.⁸⁶

Националната система за оценка на компетенциите е интернет базирана информационна система, която към края на 2019 г. предоставя компетентности профили на над 370 ключови длъжности в 25 икономически сектора, практически е-инструменти за оценка на компетенции, анализ и оценка на длъжности и е-обучения за развитие на компетенциите. През одитирания период системата е надградена, като са идентифицирани ключови длъжности в 5 нови икономически сектора. Платформата е безплатна и публично достъпна с възможности за регистрация като индивидуален потребител или организация.⁸⁷ Националната референтна мрежа е организационната „инфраструктура“, която осигурява функционирането и ефективността на MyCompetence. Мрежата обхваща на партньорски принцип работодатели, мениджъри, специалисти, консултанти, експерти от държавни, образователни и други институции на национално, секторно и регионално ниво и се състои от: Национален съвет за оценка на компетенциите; Национален център за оценка на компетенциите, 25 секторни консултативни съвета за оценка на компетенции, секторни референтни звена, регионални центрове за оценка на компетенциите и предприятия.⁸⁸

Секторният компетентностен модел представлява доброволен професионален стандарт в подбора, оценяването, управлението на представянето, обучението и развитието на човешките ресурси в предприятията от сектора.⁸⁹ Секторните компетентности модели в MyCompetence описват настоящите знания, умения и компетенции, които са необходими за успешно изпълнение на ключови длъжности и *нямат за цел да предоставят информация за бъдещите потребности на работните места, поради което системата не изпълнява ролята на инструмент за прогнозиране на уменията.*⁹⁰ Разработените професионални стандарти могат да бъдат източник на информация за актуализиране на държавните образователни стандарти за придобиване на квалификация по професии и на учебните програми с оглед придобиване на умения и компетенции, съответстващи в максимална степен на изискванията на работните места в момента.

Системата е свързана и с Националната база данни на Агенцията по заетостта, като инструментите за оценка на компетенциите могат да бъдат използвани от трудовите посредници в хода на работа с търсещите работа лица (ТРЛ).⁹¹ *Ефективното използване на възможностите на MyCompetence обаче е опосредствано и зависи изцяло от индивидуалното желание и нивото на дигитални умения на ТРЛ.*

⁸⁵ Плана за действие за 2018 година в изпълнение на Националната стратегия за учене през целия живот за периода 2014-2020 г. <http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?Id=880>

⁸⁶ Одитно доказателство № 2

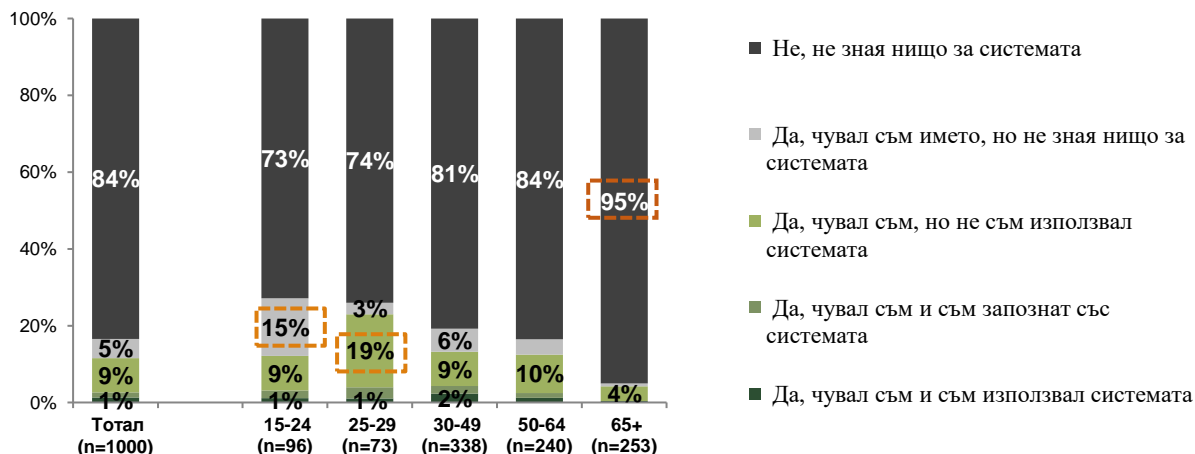
⁸⁷ <https://mycompetence.bg/bg/static/1> и Одитно доказателство № 2

⁸⁸ <https://mycompetence.bg/bg/static/2> и Одитно доказателство № 2

⁸⁹ <https://mycompetence.bg/bg/static/45>

⁹⁰ Одитни доказателства №№ 2, 8 и 9

⁹¹ <https://az.mycompetence.bg/user/login>

Запознатост със системата MyCompetence⁹²

Източник: Социологическо проучване, 2020 г.

Резултатите от националното представително изследване, направено във връзка с одита показват, че мнозинството от населението не е запознато с MyCompetence, като почти никой не я е използвал. Сред познаващите системата преобладават младежите до 29 г., като тази запознатост е по-скоро обща без да се знаят подробности. Респондентите с по-висок доход на домакинството (над 1800 лв.) и в София са по-запознати със системата.⁹³ *Слабата информираност за системата и нейните възможности индикират необходимост от предприемане на действия за нейното популяризиране сред населението.*

Електронният модул на системата MyCompetence за анализ и оценка на потребностите от обучение на работната сила е достъпен за регистрираните в информационната система предприятия. През м. октомври 2019 г., след проведени обучения, модулът е тестван и апробиран от пилотни предприятия във всеки от 5-те икономически сектора, включени в проекта през одитирания период.⁹⁴ Модулът има за цел да подпомогне работата на мениджърите и специалистите по управление на човешките ресурси при идентифициране на конкретни потребности от обучение на персонала в съответното предприятие *и МТСП не използва системата като източник на информация за целите на политиката за обучение на възрастни, тъй като е необходимо тя да се доразвие и надгради.*⁹⁵

В края на 2019 г. по Програмата за взаимно учене на ЕС е проведен партньорски преглед, в резултат на който са очертани следните положителни страни на системата:⁹⁶ предоставя множество услуги на единна платформа; използва се от трудовите посредници в Агенцията по заетостта; подпомага малките и средни предприятия, тъй като много често те не разполагат с отдел за управление на човешките ресурси и компетентностите модели могат да им служат като отправна точка; използва обща референтна терминология; приведена е в съответствие с европейските инициативи, като ESCO и препоръката на Европейската квалификационна рамка. *Като основни предизвикателства пред системата са очертани:* необходимостта от гъвкавост за справяне с промените на пазара на труда, тъй като изискванията за едно работно място днес може да се променят; в бъдеще може да има работни места, които днес не съществуват; обхватът на системата следва да се разшири с нови икономически сектори, като бъдат обхванати и потребителите с по-ниски дигитални умения; да бъде интегрирана със системите за прогнозиране на умения, които са все още в

⁹² Q5 Чували ли сте за националната система за оценка на компетенциите MyCompetence и възможностите, които тя предлага за оценка на знанията и уменията с цел развиване на компетенциите?

⁹³ Одитно доказателство № 10

⁹⁴ Одитно доказателство № 8

⁹⁵ Одитно доказателства №№ 8 и 9

⁹⁶ https://mycompetence.bg/upload/docs/PR_BG_Full_report.pdf

начална фаза, както и със системите за професионално образование и обучение.⁹⁷ МТСП предвижда актуализиране и продължаващо разширяване на обхвата и капацитета на Националната система за оценка на компетенциите, финансирани със средства по Програмата за развитие на човешките ресурси 2021-2027 г.⁹⁸

1.1.2.3. Проект „Системи за управление на предвиждането на уменията и съответствие с нуждите на пазара на труда“

През 2017 г., на база подписано споразумение, е стартирана тематична съвместна дейност между МОН и Европейския център за професионално образование, чиято цел е извършване на преглед и оценка на българската система за управление на предвиждане на уменията, в съответствие с пазара на труда. Съвместната инициатива следва да приключи с проект на пътна карта за подобряване на системата за управление на идентифициране и прогнозиране на уменията, необходими на пазара на труда, като МТСП участва със свой представител в Националния експертен комитет, сформирани по проекта.⁹⁹ Проектът на пътна карта се очаква да бъде валидиран след представяне на официалния заключителен доклад. По причини, свързани основно с ефекта от пандемията COVID-19 и обявените извънредни положения и епидемични обстановки в страната през 2020 г., тематичната дейност се движи със закъснение, като очакванията на МОН са официалният доклад да бъде представен през месец юни или септември 2020 г.¹⁰⁰ До 30.06.2020 г. официалният доклад не е готов, поради което същият не е анализиран в рамките на одита.

1.2. Проучване за потребностите на работодателите от работна сила на областно ниво и проучвания на потребностите от обучение за придобиване на професионална квалификация¹⁰¹

Ефективното реализиране на политиката за обучение на възрастни зависи до голяма степен от своевременното и адекватно проучване на потребностите на работодателите и гражданите от обучение за придобиване на професионална квалификация. През 2016 г. с промяна в Закона за насърчаване на заетостта (ЗНЗ) на комисиите по заетостта към областните съвети за развитие е възложено два пъти годишно да набират, обработват и предоставят на Агенцията по заетостта информация за потребностите на работодателите от работна сила в областта, като вземат предвид приоритетите, заложили в областните стратегии за развитие и регионалните, областните и общинските планове за развитие, както и приоритетите на националните стратегически документи и Националния план за действие по заетостта. Редът за набиране, обработване и предоставяне на информацията са определени с Правилника за прилагане на ЗНЗ (ППЗНЗ) и указания на изпълнителния директор на Агенцията по заетостта.^{102,103} В началото на 2019 г., с промяна в ППЗНЗ¹⁰⁴, е въведено изискване в информацията да бъде включвано и предложение за организиране на обучения в съответствие с потребностите на работодателите от работна сила, което да бъде изпращано от председателите на комисиите по заетостта в централното управление на Агенцията по заетостта в срока, определен с указанията на изпълнителния директор. Агенцията по заетостта е натоварена с отговорността по обобщаване на информацията, получена от комисиите по заетостта за потребностите на работодателите от работна сила и изпращането ѝ на министъра на труда и социалната политика в двуседмичен срок от нейното получаване.¹⁰⁵

Дирекция „Анализи, наблюдение и планиране“ в Агенцията по заетостта следва да организира проучване на потребностите от обучение за придобиване на професионална

⁹⁷ https://mycompetence.bg/upload/docs/PR_BG_Full_report.pdf

⁹⁸ Одитно доказателство № 8

⁹⁹ Одитни доказателства №№ 7 и 8

¹⁰⁰ Одитно доказателство № 7.

¹⁰¹ Чл. 10, ал. 2 от ЗНЗ и чл. 7а от ППЗНЗ и Чл. 20, ал. 2 от УП на АЗ

¹⁰² Чл. 10, ал. 2 от ЗНЗ и чл. 7а от ППЗНЗ

¹⁰³ Одитно доказателство № 11, т. 11.1., т. 11.1.5-11.1.8

¹⁰⁴ (Изм. – ДВ, бр. 3 от 2019 г., в сила от 8.01.2019 г.)

¹⁰⁵ Чл. 7а от ППЗНЗ

квалификация.¹⁰⁶ През одитирания период редът за изпълнението на тази функция не е регулиран с конкретни вътрешни правила и/или процедури, в резултат на което не са дефинирани еднозначно способите и инструментите за изпълнение на тази функция.¹⁰⁷ Становището на АЗ е, че такива вътрешни правила не са необходими поради регламентиранияте функции в нормативната уредба (ЗНЗ, ППЗНЗ, Устройствения правилник на АЗ и други) на всички нива на АЗ за наблюдение, анализ, предприемане на действия в рамките на съответните компетенции за подобряване на услугите, в т.ч. по организиране на професионални обучения като част от политиката по заетостта.¹⁰⁸ За проучване на потребностите от обучение Агенцията по заетостта прилага два подхода: А. проучване потребностите на търсещите работа лица, чрез което следва да се добива информация относно притежаваните характеристики и необходимостта те да се повишават на ниво отделно лице; Б. проучване на потребностите на работодателите, с обобщения на регионално и национално ниво.¹⁰⁹

1.2.1. Проучвания на потребностите на работодателите от работна сила на областно ниво

1.2.1.1. През одитирания период са проведени четири проучвания на потребностите на работодателите от работна сила – 2 през 2018 г. и 2 през 2019 г.¹¹⁰ Първото изследване е реализирано в началото на 2018 г. и поради липсата на опит и експертиза, както за АЗ, така и за комисиите по заетост е проведено като „пилотно“. Проучването е с национален териториален обхват, но не е категоризирано като национално представително. Проведено е сред работодателите, желаещи да се включат в него и да посочат потребностите си от работна сила с определени умения, професии, обучения и други въпроси за предстоящите 6 месеца и следващите 3-5 години, без да е изготвяна статистическа извадка.¹¹¹ *Работодателите проявяват слаба заинтересованост и участие в анкетата¹¹², като от комисиите по заетостта е отчетен съществуващият риск от изкривяване и недостоверност на резултатите, тъй като даден сектор/брани може да не бъде или да е по-слабо представен и да не се установят реалните потребности от работна сила.¹¹³* Втората вълна на изследване през 2018 г. също няма претенции за представителност на резултатите, като слабостите при формирането на извадката са посочени като възможни източници на отклонения и грешки. В анализа е отбелязано още, че източник на изкривяване на резултата може да произлиза и от базата, на която е формирана извадката, тъй като картотеката на работодателите на АЗ, е оценено, че покрива 38 на сто от всички действащи работодатели. Разпределението по сектори на данните за работодателите на АЗ не покрива напълно структурата на цялата съвкупност от работодатели в страната и някои сектори, като държавно управление, образование и медицински услуги са свръх представени, докато други, като ИКТ сектор, финансови услуги, селско и горско стопанство – по-слабо. Изводът на изследователите е, че резултатите от проучването могат да се използват *само като ориентир, както на национално, така и на областно ниво* от съответните органи и институции, отговорни за формирането и изпълнението на политиките за насърчаване на заетостта и професионалната подготовка на работната сила.¹¹⁴ След това от Агенцията по заетостта са предприети мерки за осигуряване на представителност на резултатите, като при проучванията през 2019 г. е използвана статистическа извадка. И през 2019 г. изследванията не се характеризират с висока степен на заинтересованост и участие от страна на работодателите, което налага в хода на анкетирането да бъдат извършени значителен брой

¹⁰⁶ Чл. 20, ал. 2 от УП на АЗ

¹⁰⁷ Одитно доказателство № 12

¹⁰⁸ Одитно доказателство № 11, т. 11.1, т. 11.1.2

¹⁰⁹ Одитно доказателство № 11, т. 11.1, т. 11.1.2.

¹¹⁰ Одитно доказателство № 11, т. 11.1., т. 11.1.5-11.1.8.

¹¹¹ Одитно доказателство № 11., т.11.1., т. 11.1.8 и <https://www.az.government.bg/pages/prouchvane-potrebnosti-rabotna-sila022018/>

¹¹² При проучването са получени общо 5 014 анкети, при над 400 хил. активни предприятия по данни от НСИ за 2016 г.

¹¹³ Одитно доказателство № 13, т. 13.1.

¹¹⁴ Одитно доказателство № 13, т. 13.2

заменя.¹¹⁵ Въпреки положените усилия общата норма на отговоряемост при първото проучване за 2019 г. (=брой реални интервюта/(брой предприятия в извадката + брой замени)), възлиза на 50,5 на сто, като най-ниска е тя в област София-град (21,1 на сто), следвана от Пловдив (36,6 на сто).¹¹⁶ При второто изследване за 2019 г. обща норма на отговоряемост е 57,3 на сто, като отново е най-ниска в област София-град (19,7 на сто), следвана от Пловдив (40,2 на сто).¹¹⁷ *Причините за ниската заинтересованост според Комисиите по заетостта могат да бъдат потърсени в липса на интерес към предложената възможност за проучване и недоверчиво отношение на по-голяма част от работодателите в частния сектор, тъй като техните очаквания са за липса на полезен резултат в обозрими срокове и др.*¹¹⁸ *Въпреки предприетите мерки липсата на необходимата активност се отразява негативно върху ефикасността и ефективността на провежданите изследвания, като броят на замените показва необходимост от предприемане на допълнителни действия за мотивиране на работодателите за участие.*

1.2.1.2. През периода 2017-2019 г. са положени значителни усилия за реализиране на проучването на потребностите на работодателите от работна сила, *но следващите слабости в дизайна на изследването намаляват ефективността му като управленски инструмент на политиката за обучение на възрастни:*

а) Единствено в пилотното изследване през 2018 г. са проучени потребностите от обучения, като са задавани конкретни въпроси, свързани с възможностите на работодателите да осигурят обучения, намеренията им за провеждане на обучения в рамките на следващите 6 месеца, в т.ч. и по професии. В анкетата е включен и конкретен въпрос за причините за наличие на незаети работни места, като един от възможните отговори е именно липсата на кадри с подходяща квалификация.¹¹⁹ При следващите проучвания, дизайнът на анкетната карта е променен, като броят на въпросите е редуциран, в резултат на което не са запазени важни инструменти за измерване на конкретните потребности от обучения на работната сила.¹²⁰ В допълнение на това при прегледа на документацията на четири произволно избрани Комисии по заетостта е установено, че от три от тях¹²¹ не са представени предложения за организиране на обучения в съответствие с потребностите на работодателите от работна сила, с което не са изпълнени въведените пред 2019 г. изисквания на чл. 7а, ал. 4 от ППЗНЗ.¹²² *Неизпълнение е констатирано и при проверените на място в хода на одита Дирекции „Регионална служба по заетостта“ (ДРСЗ).¹²³ Неизпълнението на нормативните изисквания индикира необходимост от въвеждането на допълнителни контролни действия за осигуряване на необходимата информация за целите на политиката за обучение на възрастни. В Агенцията по заетостта не е изготвено обобщено предложение за обучение в съответствие с потребностите на работодателите от работна сила.¹²⁴ Изготвените списъци на най-търсените професии могат да послужат като ориентир, но както и самата Агенция по заетостта отчита, заявените потребности от работна сила не са равнозначни на потребности от обучения.¹²⁵*

б) С изключение на първото изследване през 2018 г. отговорите в графи „Други“ не са анализирани по същество, тъй като в анкетните карти не е дадена възможност на работодателите за свободен отговор, което *намалява възможностите на проучванията да*

¹¹⁵ Одитни доказателства №№ 13, т. 13.3. и 13.4.

¹¹⁶ Одитно доказателство № 13, т. 13.3.

¹¹⁷ Одитно доказателство № 13, т. 13.4.

¹¹⁸ Одитно доказателство № 13, т. 13.1.

¹¹⁹ Одитно доказателство № 11, т. 11.1., т. 11.1.8

¹²⁰ Одитно доказателство № 11, т. 11.1., т. 11.1.5-11.1.7

¹²¹ С изключение на Комисия по заетостта - Област Разград

¹²² Одитно доказателство № 11, т. 11.1., т. 11.1.5 и 11.1.

¹²³ Одитни доказателства №№ 14 и 15

¹²⁴ Одитни доказателства №№ 11, т. 11.1, т. 11.1.5 и 11.1.6. и 4

¹²⁵ Одитно доказателство № 11, т. 11.1.5

предоставят пълни и коректни данни за потребностите на работодателите от работна сила.¹²⁶

в) Един от съществените въпроси на всички изследвания е свързан с важността на така наречените ключови компетентности. Според анализа на данните за търсените от работодателите ключови компетентности при второто проучване за 2019 г., основен проблем на работодателите да осигурят подходящ персонал за бизнеса се явява все по-често срещаното се недостатъчно владеене на родния език и липсата на предприемачески нагласи у търсещите работа. Според анализа се затвърждава констатацията от първото проучване за 2019 г., че голяма част от отговорилите работодатели (14 на сто) не припознават нито една от посочените 8 ключови компетентности като най-важна за дейността им, което е знак, че пазарът явно се нуждае от формулиране на нови компетентности. Това може да са така наречените компетентности на 21 век, като креативност, критично мислене, информационна компетентност, технологична грамотност, гъвкавост, социални умения и др., които не са включени в изследването в одитирания период.¹²⁷ *Представянето на резултатите от направеното проучване за важността на ключовите компетентности*¹²⁸ и извеждането им като проблем за работодателите, без наличието на въпроси за съществуващи проблеми в организацията по отношение на ключовите компетентности, обаче, не е достатъчно обосновано.¹²⁹ *Като положителен елемент на проучването може да се отчете констатацията за необходимост от формулиране на нови компетентности, които да отразяват реалните потребности на работодателите.*¹³⁰ *В тази връзка при първото за 2020 г. проучване наборът от умения е обогатен с умения, дефинирани от европейските органи като „умения на 21-век“, за които трябва да се предприемат действия за придобиването и развиването им от работната сила, с оглед адаптация към променящите се изисквания на технологичните процеси и пазара на труда.*¹³¹

г) За отговора на въпроса¹³² „Каква и колко работна сила ще се търси през следващата една година?“ при проучването през 2019 г. работодателите са посочвали своите потребности не от пълния списък с професии от Списъка на професиите за професионално образование и обучение (СППОО)¹³³, а от списък със 179 професии и специалности от СППОО, които съгласно докладите от проучванията са предложени за включване в анкетната карта като едни от най-разпространените, според анализа на данните, събирани от заявките за разкриване на свободни работни места в бюрата по труда.¹³⁴ *В анкетната карта не е предвидена опция за свободен отговор или други, извън предложените от анкетиращите професии и специалности от СППОО, което не способства за получаването на пълна информация за търсенето от страна на работодателите.*¹³⁵

д) С друг въпрос от анкетата са установявани нуждите от специалисти за българския бизнес с квалификация по определени професии, изискващи правоспособност и/или висше образование.¹³⁶ Съгласно аналитичните доклади¹³⁷ списъкът с предложените 38 професии, от които да бъдат посочени потребностите на работодателите, е изготвен на базата на анализ на

¹²⁶ Одитно доказателство № 11, т.11.1.5

¹²⁷ Одитно доказателство № 13, т. 13.4.

¹²⁸ *Въпрос на изследването: Европейската комисия е определила 8 вида компетентности, които са "Ключови" за пригодността на работната сила. Моля, посочете коя от тях считате за най-важна за персонала във Вашата фирма/организация?*

¹²⁹ Одитно доказателство № 11, т.11.1.5.

¹³⁰ Одитно доказателство № 13, т. 13.4.

¹³¹ Одитно доказателство № 11, т. 11.1.7.

¹³² *Въпрос на изследването: През следващите 12 месеца смятате ли да наемате специалисти с квалификация по някоя/и от следните професии:*

¹³³ СППОО съдържа общо 47 професионални направления, 249 професии и още повече специалности

¹³⁴ Одитно доказателство № 13, т. 13.3 и т. 13.4.

¹³⁵ Одитни доказателства № 11, т. 11.1.5 и т. 11.1.6.

¹³⁶ *Q5. През следващите 12 месеца предвиждате ли да наемате специалисти с квалификация по следните професии, изискващи правоспособност и/или висше образование?*

¹³⁷ Анкетно проучване на потребностите на работодателите от работна сила втора вълна (2/2019), Анкетно проучване на потребностите на работодателите от работна сила първа вълна (1/2019 г.), Национално представително изследване сред работодатели за потребностите от работна сила (второ проучване през 2018 г.)

обявяваните свободни работни места в бюрата по труда.¹³⁸ По данни на АЗ списъкът е допълнен на база резултатите от пилотното проучване.¹³⁹ *Описаният подход ограничава възможностите за установяване на реалните нужди от специалисти, тъй като работодателите не са задължени да заявяват свободните работни места/позиции в дирекциите „Бюро по труда“, поради което пазарният дял на Агенцията по заетостта е ограничен^{140,141}. В подкрепа на това е факта, че 32 на сто от търсените от работодателите професии при втората вълна на проучването през 2019 г. не са включени в анкетната карта и са посочени като „Други“¹⁴² и не са анализирани по същество.¹⁴³ При първото проучване за 2019 г. 30 на сто от търсените професии от работодателите не са включени в предложения списък на професиите, изискващи висше образование или сертификат за правоспособност.¹⁴⁴ Пренебрегвайки тези факти, анализите представят списък с най-търсени¹⁴⁵ специалисти през следващите 12 месеца.¹⁴⁶ Резултатите от второто изследване за 2018 г. показват, че близо 27 на сто от работодателите не припознават нито една от предложените в анкетата професии.¹⁴⁷ *Значителният дял и постоянното нарастване на дела на търсените професии, които не са включени в анкетната карта, е показателен за слабости в дизайна на изследването, които следва да бъдат преодоленни, тъй като изготвянето на списъка с професии на база данните за свободните работни места в бюрата по труда, дори и с направените допълнения, не е в състояние да отрази актуалното състояние на търсенето на пазара на труда.**

е) Какво е мнението на работодателите за напрегнатостта на трудовия пазар през 2019 г. е анализирано чрез въпроса „За коя от посочените професии смятате, че имате най-големи затруднения в намирането на работна сила?“. Списъкът от професии по този въпрос е ограничен до същите 179 професии и специалности от СППОО и на практика не предоставя възможност за идентифициране на трудности в намирането на работна сила по професии, извън СППОО.¹⁴⁸ При първата вълна на изследването 16,4 на сто от професиите, за които работодателите срещат затруднения, са посочени в графа „Други“ и поради събирането на данните само в цифров формат не са анализирани.¹⁴⁹ *Нарастването на дела на професиите, които не са включени в анкетата при следващата вълна на изследване на 21,7 на сто и липсата на информация за трудностите в осигуряването на работна сила с висше образование изискват предприемане на действия за усъвършенстване на подхода на проучването.¹⁵⁰*

ж) При пилотното проучване на потребностите на работодателите от работна сила търсенето на професии в средносрочен план (3-5 години) е извършено посредством един отворен въпрос с възможност за въвеждане на информацията в текстово поле.¹⁵¹ Поради значителните трудности при обработката на данните, в резултат на големината на анкетната карта и възможността за свободен отговор от страна на респондентите, при следващите анкети подходът на изследването е променен. Средносрочната потребност от **специалисти с висше образование** е анализирана, като в анкетата са включени само част¹⁵² от

¹³⁸ Одитно доказателство № 13, т. 13.2, т.13.3. и т.13.4.

¹³⁹ Одитно доказателство № 11, т. 11.1.6 и 11.1.7

¹⁴⁰ Одитно доказателство № 11, т.11.1.10

¹⁴¹ Чл. 22 и чл. 22а от ЗНЗ

¹⁴² Одитно доказателство № 13, т. 13.4.

¹⁴³ Одитно доказателство № 11, т. 11.1.5

¹⁴⁴ Одитно доказателство № 13, т. 13.3.

¹⁴⁵ 10-те най-търсени при първата вълна и 20-те най-търсени при втората вълна на изследване за 2019 г.

¹⁴⁶ Одитно доказателство № 13, т. 13.3. и т. 13.4.

¹⁴⁷ Одитно доказателство № 13, т. 13.2.

¹⁴⁸ Одитно доказателство № 11, т. 11.1.5.

¹⁴⁹ Одитни доказателства №№ 13, т. 13.1. и 11, т. 11.1.5.

¹⁵⁰ Одитно доказателство № 13, т. 13.4.

¹⁵¹ Одитно доказателство № 11, т. 11.1. 8

¹⁵² За второто проучване през 2019 – 12 проф. направления от общо 52 професионални направления, утвърдени с Класификатора на областите на висше образование и професионални направления.

За първото проучване през 2019 г. – 12 проф. направления от общо 52 професионални направления, утвърдени с Класификатора на областите на висше образование и професионални направления

За второто проучване през 2018 г. - 12 професионални направления във висшето образование от общо 52 професионални направления, утвърдени с Класификатора на областите на висше образование и професионални направления

професионалните направления, утвърдени с Класификатора на областите на висше образование и професионални направления.^{153,154} По данни на АЗ са подбрани тези професионални направления, подходящи предимно за непубличните икономически сектори, които основно генерират работни места и търсят нов персонал, като същите са определени и на база данни от информационната система на АЗ за най-често заявяваните в бюрата по труда работни места за специалисти с висше образование.¹⁵⁵ *Промяната на модела на проучването намалява възможностите за получаване на точна информация за потребностите от конкретни специалисти с висше образование, тъй като са събирани данни само за професионални направления и значим процент¹⁵⁶ от търсените професионални направления от работодателите не са включени в анкетната карта, класифицирани са от тях в графа „други“ и не са анализирани по същество. В последното проучване за 2019 г.¹⁵⁷ от анализаторите е отчетено, че малко над една четвърт от търсените специалисти не попадат в списъка на предложените професионални направления и следва да се установят при следващите проучвания.¹⁵⁸ Подходът, обаче, не е променен и през 2020 г. анкетирването продължава да се извършва по 12 професионални направления.¹⁵⁹ Потребностите от **специалисти със средно образование** в средносрочен план (3 до 5 години) са измерени отново с предложения за частичен избор¹⁶⁰ от професионалните направления от СППОО, които са определени като най-често срещани в заявките на работодателите към АЗ.¹⁶¹ Събирането на данни само за потребностите по професионално направление не е достатъчно адекватно, тъй като СППОО съдържа общо 47 професионални направления, 249 професии и над 550 специалности. Поради тази причина, посочените в анализите на първото и второто за 2019 г. проучвания изводи, че „Само 7,1 %¹⁶² от търсените специалисти със средно образование са извън предложените 40 специалности, което според анализа говори за прецизно подбрани предложения, които са сред най-често търсените на пазара в момента и в близките 5 години“ са неточни.¹⁶³ Нарастването на дела на търсените от работодателите професионални направления, които не са включени в анкетната карта при втората вълна на изследване през 2019 г. показва необходимост от промяна в дизайна на проучването.¹⁶⁴ Не се добива увереност, че способът за извеждане на потребностите от конкретни професии¹⁶⁵, при условие че са събират данни за професионални направления, е достатъчно надежден.¹⁶⁶*

Проучването на потребностите на работодателите от работна сила е сложен процес и провеждането му през периода 2017-2019 г. е съпътствано от множество трудности от обективен и субективен характер, част от които успешно са идентифицирани от Комисиите по заетостта към областните съвети за развитие. Предприетите действия за осигуряване на представителност на изследването и промяна в дизайна на проучването след пилотната му реализация не са достатъчни за превръщането му в ефективен инструмент на управлението. Следва да се положат допълнителни усилия за подобряване на модела, така че да се осигури обективна информация за потребностите

¹⁵³ ПМС № 125 на МС от 2002

¹⁵⁴ Одитни доказателства №№ 11, т.11.1.7, т.11.1.6, т. 11.1.5, 13.2, 13.3 и 13.4.

¹⁵⁵ Одитно доказателство № 11, т.11.1.5-11.1.7

¹⁵⁶ 21 % (2/2018 г.), 33 % (2019-1) и 27 % (2019-2)

¹⁵⁷ Аналогична констатация има и в аналитичния доклад от първото проучване за 2019 г.

¹⁵⁸ Одитно доказателство № 13, т. 13.4, т. 13.3. и т. 13.2.

¹⁵⁹ Одитно доказателство № 16

¹⁶⁰ За второто проучване през 2018 г. – 35 професионални направления от общо 47 професионални направления и 249 професии, включен в СППОО,

За първото проучване през 2019 г. – 40 професионални направления от общо 47 професионални направления и 249 професии, включен в СППОО

За второто проучване през 2019 – 40 професионални направления от общо 47 професионални направления и 249 професии, включен в СППОО

¹⁶¹ Одитни доказателства №№ 11, т.11.1.7, т. 11.1.6, т. 11.1.5 и 13, т. 13.4 и т. 13.5

¹⁶² 8 % при втората вълна за 2019 г.

¹⁶³ Одитни доказателства № 13, т.13.3., т.13.4 и 11, т. т.11.1.5 и т. 11.1.6

¹⁶⁴ Одитно доказателство № 13, т. 13.3. и т. 13.4.

¹⁶⁵ Цитирани са типични или най-често търсени професии за съответния бранш професии

¹⁶⁶ Одитни доказателства № 13, т. 13.4 и 11, т. 11.1.6

на работодателите от работна сила и обучения, в т.ч. като се анализира и обмисли адекватността на нормативно определената честота и периодите на осъществяване, предвид сериозния административен ресурс, който се разходва и нагласите на работодателите спрямо такъв вид инициативи. Неизпълнението на ключовите нормативни изисквания за представяне на предложения за обучения, в съответствие с потребностите на работодателите, поражда риск за ефективното планиране на политиката за обучение.

1.2.2. Проучване на потребностите от обучение сред търсещите работа лица

Освен проучването на потребностите на работодателите от работна сила с определена квалификация и компетентности, другият основен подход в работата на Агенцията по заетостта е проучване на потребностите от обучения на търсещите работа лица на индивидуално ниво, чрез което трябва да се добива информация относно притежаваните характеристики и необходимостта те бъдат повишени, с цел по-лесна реализация на пазара на труда. Процесът е регулиран с Технологията на работа на Дирекции „Бюро по труда“ (ДБТ), утвърдена от изпълнителния директор на АЗ.¹⁶⁷

С цел оценка на процеса на проучване на потребностите от обучения са извършени проверки на място в Дирекции „Бюро по труда“, Кариерни центрове към ДРСЗ, ДРСЗ и един от клоновете на Държавно предприятие „Българо-германски център за професионално образование“ (ДП БГЦОП), определени на база извадка¹⁶⁸, в резултат на които са установени слабости, влияещи негативно върху ефективното и ефикасно осъществяване на процеса:

- В Националната база данни за пазара на труда и Европейския социален фонд (НБДПТЕСФ), която е основната информационна система на АЗ, в таб „Портрет“, е предвидена възможност за въвеждане на данни за потребностите от обучение на търсещите работа лица (ТРЛ), на база извършена от трудовите посредници оценка. Портрет обаче се изготвя само на безработните търсещи работа лица, в т.ч. на безработните младежи до 29 г.¹⁶⁹ При проверката в НБДПТЕСФ на случайно избрани безработни ТРЛ са установени случаи, при които информацията за потребностите от обучения не е въведена. Основната причина за това е, че съгласно ръководството на потребителя за модул „ТРЛ“ данните в тази секция са информативни и не са задължителни за попълване. За заети и учащи ТРЛ портрети не се изготвят, в резултат на което за тях не се събира и анализира информация за потребностите им от обучение.¹⁷⁰ В системата не е предвидена опция за автоматично избиране на потребностите от обучения и същите се въвеждат в свободен текст, без да се посочват коректни професии, специалности и ключови компетентности (КК).¹⁷¹ В допълнение на това, в НБДПТЕСФ не е предвидено да се въвежда и информация за потребностите от обучения на работодателите.¹⁷² Поради това на практика Дирекции „Бюро по труда“ не са в състояние да предоставят информация от какви обучения за придобиване на професионална квалификация имат нужда всички търсещи работа лица и работодателите, които те обслужват.¹⁷³

- НБДПТЕСФ не може да предостави обобщена справка за потребностите от обучения на база индивидуалните записи на ТРЛ, в т.ч. за придобиване на професионална квалификация и ключови компетентности, което възпрепятства възможностите за ефикасно получаване на необходимата информация за целите на планирането на политиката за обучение на възрастни и намалява ползата от поддържането на системата.¹⁷⁴ В една от проверените на място дирекции „Бюро по труда“ е създадена

¹⁶⁷ Одитно доказателство № 11, т. 11.1.2.

¹⁶⁸ Първоначалната извадка за проверка на място е ревизирана, предвид извънредната епидемична обстановка в страната във връзка с COVID-19 и Приложение № 15

¹⁶⁹ Одитни доказателства №№ 16 и 17

¹⁷⁰ Одитни доказателства №№ 16 и 17

¹⁷¹ Одитно доказателство № 17

¹⁷² Одитни доказателства №№ 16 и 17

¹⁷³ Одитно доказателство № 16

¹⁷⁴ Одитни доказателства №№ 17 и 16

допълнителна организация за подаване на заявления от безработните лица, желаещи да се включат в обучения, както и дневник - регистър на заявленията, който се попълва само на хартиен носител. Проучването на нагласите на безработните ТРЛ се извършва чрез неофициална бланка.¹⁷⁵ ДБТ, обаче, би могла да предостави информация за потребности от обучение на безработни търсещи работа лица само и единствено след допълнителна обработка на водения дневник регистър.¹⁷⁶ Паралелното събиране на данни на хартия, при наличието на национална база данни, допълнително натоварва служителите от бюрата по труда и води до увеличаване на разходите, поради това не може да бъде определено като ефективно управленско решение. По данни на трудовите посредници в друго проверено бюро по труда са прилагани други практики за документирание на потребности от обучение (например с отбелязване на лист към досието на ТРЛ), но за тях няма осигурена достатъчна одитна следа.¹⁷⁷

- Потребностите от обучения на лицата, използвали услугите за професионално ориентиране в Кариерен център на ДРСЗ, не се въвеждат в НБДПТЕСФ и кариерните консултанти не разполагат и не могат да предоставят информация за потребностите от обучения за придобиване на професионална квалификация и ключови компетентности за лицата, които са обслужили.¹⁷⁸ В резултат на това Агенцията по заетостта се лишава от един от възможните източници на данни за необходимостта от повишаване на знанията и уменията на работната сила.

- В проверените на място ДРСЗ не са изготвяни самостоятелни оценки на потребностите от кадри на пазара на труда за областта със степени на професионална квалификация по определени специалности от професии от Списъка на професиите за професионално образование и обучение. Дирекциите са ангажирани в проучването на потребностите на работодателите от работна сила в областта по реда на чл. 10 от ЗНЗ, като за 2019 г. не са изготвяни предложения за организиране на обучения в съответствие с потребностите на работодателите от работна сила.¹⁷⁹ През 2017 г. по собствена инициатива в една от проверените ДРСЗ е направено проучване сред безработните лица за потребностите от придобиване на професионална квалификация, с цел адаптиране на проектите на социалните партньори в НПДЗ 2018 г. в съответствие с потребностите на безработните.¹⁸⁰ В друга ДРСЗ в края на 2019 г. е изготвено предложение за обучения по проекти на социалните партньори, за които има установени потребности и наличие на целева група в ДБТ, като същото е направено на база експертна оценка от служители на бюрата по труда.¹⁸¹

- На ДП БГЦПО не е възложено да събира и обобщава информация за потребностите от обучение на ползвателите на услугите за професионално ориентиране и това не се извършва.¹⁸² Аналогично на Кариерните центрове към ДРСЗ и ДП БГЦПО притежава потенциал и може да бъде полезен инструмент за целите на планирането на политиката за обучение на възрастни, въпреки че ползвателите на услугите в проверения клон на ДП БГЦПО са само безработни лица, насочени към него от бюрата по труда.¹⁸³

Друг механизъм за проучване на потребностите от обучение за придобиване на професионална квалификация, който е използван през периода 2017-2019 г., е анкетиране чрез интернет страницата на Агенцията по заетостта. Анкетата е предназначена за лица, желаещи да се обучават за придобиване на професионална квалификация или ключови компетентности в ДП БГЦПО. Чрез нея през 2018 г. активно е извършено проучване за потребностите на безработни лица, неактивни или регистрирани в дирекции „Бюро по труда“

¹⁷⁵ Одитно доказателство № 16

¹⁷⁶ Одитно доказателство № 16

¹⁷⁷ Одитно доказателство № 17

¹⁷⁸ Одитно доказателства №№ 18 и 19

¹⁷⁹ Одитни доказателства №№ 14 и 15

¹⁸⁰ Одитно доказателство № 16

¹⁸¹ Одитно доказателство № 17

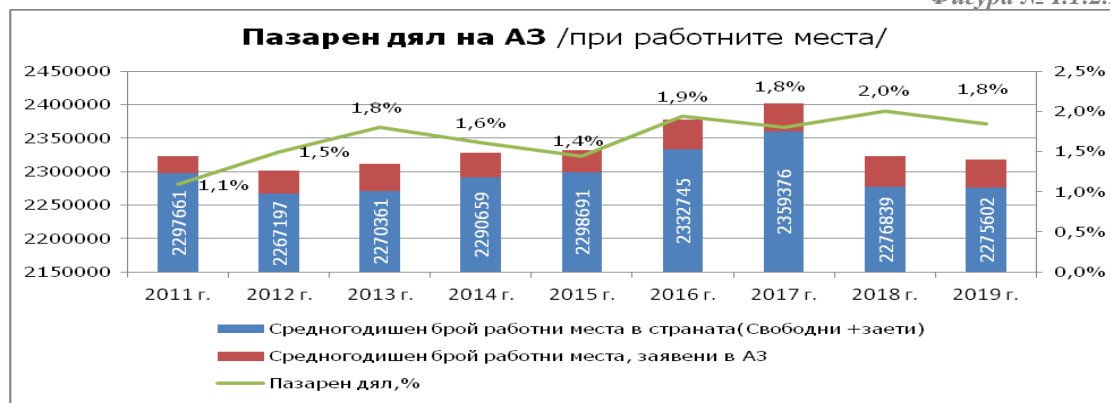
¹⁸² Одитно доказателство № 20

¹⁸³ Одитно доказателство № 20

за желанието и нагласите им за включване в обученията, провеждани в клоновете на ДП БГЦПО в градовете Пазарджик, Плевен, Стара Загора, Смолян и Царево.¹⁸⁴ Анкетата е публична и общодостъпна и в този аспект притежава потенциал за получаване на информация за потребностите от обучение, в т.ч. за придобиване на професионална квалификация и ключови компетентности от всички заинтересовани лица, но обхватът на проучването е лимитиран до списък от професии, определени на база професиите и специалностите, за които ДП БГЦПО е лицензирана обучаваща институция от Националната агенция за професионално образование и обучение.¹⁸⁵ Въпреки че по данни на АЗ в голяма степен предлаганите обучения съвпадат с преобладаващите свободни работни места, заявявани от работодателите в териториалните подразделения на Агенцията, чрез този инструмент не може да бъде получена цялостна картина за потребностите от обучение за придобиване на професионална квалификация за целите на управлението на политиката на национално ниво. Подходът на проучване посредством анкетиране чрез интернет страницата на АЗ продължава и през 2020 г., като анкетата дава възможност за избор на обученията по 58 професии и 8 ключови компетентности. Като добро решение може да се отбележи опцията за допълнително подаване на информация в свободен текст от анкетираните лица в секцията за ключовите компетентности. Такава обаче не е предвидена по отношение на обученията за придобиване на професионална квалификация, което ще доведе до разходване на допълнителен ресурс от бюрата по труда за уточняване на тези данни и последващо проследяване дали анкетираните са включени в обучение или не.¹⁸⁶

Във възможностите на АЗ е да извърши проучване на потребностите от обучение на база анализ за търсените професии и компетентности от работодателите през заявките за свободни работни места (СРМ). Съгласно ЗНЗ, обаче, не всички работодатели са длъжни да обявяват свободните си работни места в бюрата по труда.^{187,188}

Фигура № 1.1.2.2.



Източник: Административна статистика на АЗ- Работни места и коефициент на СРМ – НСИ

Както и самата АЗ отчита, проучване за потребностите от обученията на търсещите работа лица на база заявките на работодателите за свободни работни места, обявени в бюрата по труда рискува да изкриви фокуса от действително значимите нужди на пазара на труда, поради фрагментарния дял на АЗ в дистрибуцията на информация за СРМ.¹⁸⁹

През периода 2017-2019 г. са прилагани разнообразни способности за проучване на потребностите от обученията на възрастни. Всички те притежават потенциал, като поради слабости и ограничения в подходите, всеки един от тях и всички те в своята

¹⁸⁴ Одитни доказателства № 11, т. 11.1.2. и 12

¹⁸⁵ Одитно доказателство № 11, т. 11.1.2.

¹⁸⁶ Одитно доказателство № 21

¹⁸⁷ Чл. 22а от ЗНЗ

¹⁸⁸ Одитно доказателство № 11, т.11.1.10

¹⁸⁹ Одитно доказателство № 11, т.11.1.2.

съвкупност не осигуряват достатъчно информация за целите на политиката за обучение на възрастни на национално ниво. Основните усилия на Агенцията по заетостта са насочени към проучване и осигуряване на възможности за повишаване на професионалната квалификация, ключовите компетентности и адаптиране на групата на безработните лица. Възможностите на териториалните структури и на ЦА на АЗ за проучвания на потребностите от обучения са ограничени върху регистрираната работна сила в бюрата по труда, а това е само част от нея и резултатите могат единствено да служат за валидиране или корекции на по-малки проучвания. Фрагментарният дял в дистрибуцията на информация за СРМ се явява ограничение за пълнотата на анализите, проучванията и прогнозите на АЗ и териториалните ѝ структури. НБДПТЕСФ не осигурява необходимата информация за целите на политиката за обучение на възрастни и се нуждае от съществено усъвършенстване, за да подпомага ефективно процеса на управление. Потенциалът на Кариерните центрове към ДРСЗ и ДП БГЦПО за осигуряване на данни за потребностите от обучение на възрастни не се използва ефективно, като следва да се предприемат и мерки дирекциите „Бюра по труда“ да предоставят информация за потребностите на всички търсещи работа лица и работодателите, които те обслужват.

1.3. Анализи и прогнози за състоянието и тенденциите в развитието на регионалните пазари на труда на Агенцията по заетостта

Анализите и прогнозите за състоянието и тенденциите в развитието на регионалните пазари на труда могат да бъдат изключително ценен управленски инструмент, в случай че предоставят данни и прогнози за потребностите от обучение за възрастните в региона. През 2016 г. по проект „Подобряване качеството и ефективността на публичните услуги за уязвимите групи на пазара на труда и работодателите“ е направен опит за изследване на неравновесията на пазара на труда на регионално и секторно ниво и за изготвяне на анализи и краткосрочни прогнози за развитието на пазара на труда в регионален план и по сектори.¹⁹⁰ В резултат от изследването е трябвало: да се установи какъв е дефицитът на знания и умения на работната сила при новонаетите лица, в това число и сред наскоро завършилите образование; да се събере информация за свободните работни места¹⁹¹; да се събере информация за работните места, които се предвижда да бъдат разкрити през следващите 12 месеца¹⁹²; да се установят предпочитаните начини от работодателите за наемане на персонал; да се установят потребностите на работодателите от обучения за своите служители; да се изведат основните неравновесия на пазара на труда, факторите, които ги пораждат и развитието на процеса в близките 3 години. Обявената обществена поръчка обаче е прекратена, като мотивите за това са предвиденото вменяване на задължение на Комисиите по заетост (КЗ) към областните съвети за развитие два пъти в годината да събират, обработват, разпространяват и предоставят на АЗ информация за потребностите на работодателите от работна сила в областта.¹⁹³

През периода 2017-2019 г. в Агенцията по заетостта и нейните териториални структури са изготвени множество бюлетини за състоянието на пазара на труда в регионален план и на национално ниво, в т.ч.: месечни бюлетини за безработицата, активната политика по заетостта и реализацията на ОПРЧР;¹⁹⁴ тримесечни и годишни обзори на състоянието на пазара на труда.¹⁹⁵ Прегледът на годишните обзори за 2017 г. на всички ДРСЗ, на годишните обзори и прогнози на проверените на място ДРСЗ за одитирания период и на допълнително предоставените от АЗ прогнози на 7 ДРСЗ за одитирания период показва различна практика при тяхното изготвяне. Въпреки че дават ценна информация за очакванията в търсенето и

¹⁹⁰ По проект BG05M9OP001-1.004-0001 – „Подобряване качеството и ефективността на публичните услуги за уязвимите групи на пазара на труда и работодателите“

¹⁹¹ сегментирани по длъжности, съгласно НКПД-2011, по изисквания за квалификация, професионален опит, други умения и др.

¹⁹² сегментирани по длъжности, съгласно НКПД-2011, по изисквания за квалификация, професионален опит, други умения и др.

¹⁹³ <https://www.az.government.bg/bg/profiles/view/190-izsledvane-na-neravnovesijata-na-pazara-na-truda-na-regionalno-i-sekturno-nivo-izgotvjane-na-analizi-i-kratkosrochni/>

¹⁹⁴ <https://www.az.government.bg/bg/stats/view/2/272/>

¹⁹⁵ <https://www.az.government.bg/bg/stats/view/3/281/> и <https://www.az.government.bg/stats/4/>

предлагането на работна сила и факторите, влияещи върху заявяването и усвояването на СРМ в региона, тъй като не съдържат конкретни данни, в т.ч. и прогнози за потребностите от обучения в регионален план, пряката ползност на бюлетините и обзорите на ДРСЗ за целите на процеса на планиране на политиката за обучение за възрастни е сравнително ограничена.¹⁹⁶ В допълнение, анализите и прогнозите за търсенето и предлагането на работна сила в проверените на място ДРСЗ са изготвени на база собствената административна статистика (по отношение на данните за регистрираните безработни и обявените СРМ в бюрата по труда).¹⁹⁷ ДРСЗ не разполагат и не анализират данните за обявените свободни работни места от всички частни трудови посредници, извън тези, обявени в бюрата по труда.¹⁹⁸ Към м. 06.2020 г. НБДПТЕСФ не позволява извличането на информация за обявените СРМ по частен трудов посредник (ЧТП), поради което не може да се определи каква част от ЧТП обявяват свободните си работни места в бюрата по труда.¹⁹⁹ Такъв анализ би бил възможен само след допълнителен преглед на въведените данни и проверка от страна на служителите в ДБТ дали конкретното свободно място е обявено директно от работодател или от ЧТП.²⁰⁰ В допълнение, част от справките относно реализация на мерките за заетост, реализация за програмите за обучение и заетост и реализация на схеми по ОПРЧР 2014-2020 не работят на ниво ДРСЗ и ДБТ, поради което тази информация се подготвя от ДБТ ръчно на база информацията от НБДПТЕСФ и се предоставя на ДРСЗ за обобщаване. Допълнително се налага изготвяне на справки, информацията за които е налична в системата, но е невъзможно да бъде автоматично експортирана,²⁰¹ което още веднъж показва, че НБДПТЕСФ не е в състояние да отговори достатъчно адекватно на информационните потребности на АЗ.

През периода 2017-2019 г. са изготвяни анализи и прогнози за състоянието и тенденциите в развитието на регионалните пазари на труда. Липсата на конкретни данни и прогнози за потребностите от обучения в тях обаче ограничава възможностите им да бъдат достатъчно ефективен инструмент за политиката за обучение на възрастни. Належащо е усъвършенстването на НБДПТЕСФ, с цел преустановяване на необходимостта от допълнителна обработка на данните, които вече са налични в системата, тъй като това влияе негативно върху ефикасното разходване на публичния ресурс.

1.4. Анализи на характеристиките и особеностите на различните поколения в качеството им на работна сила

1.4.1. През периода 2017-2019 г. в Министерството на труда и социалната политика не са извършвани анализи на характеристиките и особеностите на различните поколения в качеството им на работна сила.²⁰² За преодоляване на едно от основните предизвикателства на пазара на труда, свързано с недостига на труд през 2019 г., е проведено проучване с цел идентифициране на възможности за повишаване на доходите от труд и насърчаване на заетостта на продължително безработните и неактивните лица. В резултат на анкетното проучване, през м. март 2020 г. е представен доклад, в който са изследвани:

- нагласите на работодателите за повишаване на доходите от труд, за осигуряване на заетост на продължително безработните и икономически неактивните и за инвестиции в обучение на персонала;

- нагласите на наетите лица за включване в различни видове обучения с цел професионално и кариерно развитие, за трудова и професионална мобилност и относно перспективите за по-високи доходи от труд;

¹⁹⁶ Одитни доказателства №№ Годишни обзори за състоянието и тенденциите на регионалните пазари на труда за 2017 г. <https://www.az.government.bg/bg/stats/view/4/254/>, 11, т.11.2, 14 и 15

¹⁹⁷ Одитни доказателства №№14 и 15

¹⁹⁸ Одитни доказателства №№ 14 и 15

¹⁹⁹ Одитно доказателство № № 14

²⁰⁰ Одитни доказателства №№14 и 17

²⁰¹ Одитни доказателства №№ 14 и 17

²⁰² Одитно доказателство № 4

- проблемите и затрудненията на икономически неактивните и продължително безработните лица при търсене и започване на работа, мотивацията им за включване в обучение, потребността от услуги за подкрепа и др.²⁰³

Анализът няма за задача да оцени различията между поколенията в качеството им на работна сила, но такива въпроси са засегнати при анализа на поведението в резултат от нивата на заплащане, като ясно е посочено, че се е формирала специфична нова субкултура на заетост без обвързаност при младежите извън образование и извън пазара на труда, дефинирана от участниците в изследването като „нискоквалифицирани лица на свободна практика“.²⁰⁴

1.4.2. Във връзка с оптимизиране на процесите, осъвременяване на услугите и подобряване на качеството от Агенцията по заетостта е извършен анализ на услугите, насочени към уязвимите групи на пазара на труда. *Въпреки че акцентът и фокусът на изследването не са върху поколенческите различия, анализът представя ценна и полезна информация за целите на управление на политиката по заетостта и в частност на политиката за обучение на възрастни.*²⁰⁵ Изследвани са спецификите на дефинираните уязвими групи на пазара на труда и икономически неактивните лица в трудоспособна възраст²⁰⁶, с оглед дълбочинно сегментиране и определяне на техните характеристики. Анализирани са потребностите на търсещите работа лица, работодателите и икономически неактивните лица в трудоспособна възраст по отношение на предоставяните им услуги по заетостта. Изследвани са съществуващите модели, стандарти и инструментариума на всяка услуга на АЗ, с цел подобряване на тяхната ефективност.²⁰⁷ В стандартизираните пакети от услуги на АЗ, имащи за цел да дадат обща рамка за вида, последователността и начина на предоставяне на услугите, насочени към безработните лица от уязвимите групи на пазара на труда, с оглед осигуряване на най-бързия възможен преход към устойчива заетост *също са анализирани спецификите и проблемите на целевите групи.*²⁰⁸

1.4.3. През 2020 г. е изготвен и аналитичен доклад за изследване на поколенческите характеристики на работната сила в България. Създаването на поколенчески профил на работната сила е направено в рамките на проект „Съвместни действия на социалните партньори за адаптиране на работната среда към специфичните възрастови потребности на различните генерации, с цел насърчаване на по-дълъг трудов живот и способност за работа“. Проектът се осъществява от Българската стопанска камара (БСК) в партньорство с КНСБ, с асоциирани партньори Асоциация на индустриалния капитал в България (АИКБ) и Българска търговско-промишлена палата (БТПП) и други браншови организации на работодателите. Инициативата се финансира от Европейския социален фонд, като се очаква да бъде приключена в края на 2021 г.²⁰⁹

Аналитичният доклад за изследване на поколенческите характеристики на работната сила в България е със значима стойност и представя различията в ценностите, характеристиките и нагласите, в т.ч. и адаптивността на поколенията към промените, нагласите към обучение и интергенерационното общуване. Анализирани са още дефицитите на кадри и сблъсъците на различните възрастови групи и са изведени основни заключения, изводи и препоръки. Анализът акцентира в своите препоръки, че формалното образование не е достатъчно адекватно на потребностите на различните поколения работна сила и стои встрани от ученето през целия живот. Образователната система се е съсредоточила върху младите генерации и не отчита нарастващите нужди от нови умения на останалите.

²⁰³ Одитни доказателства №№ 4 и 3

²⁰⁴ Одитно доказателство № 3, т. 1.

²⁰⁵ Одитно доказателство № 11, т. 11.1.9.

²⁰⁶ Безработни лица с увреждания; безработни лица без образование, вкл. неграмотни; безработни лица, живеещи извън общинските центрове; безработни младежи до 29 години, вкл. с подгрупа до 24 години; безработни лица над 50-годишна възраст; икономически неактивни лица

²⁰⁷ Одитно доказателство № 11, т. 11.1.9.

²⁰⁸ Одитно доказателство № 11, т. 11.1.9

²⁰⁹ Одитно доказателство № 3, т. 3.2.

Необходимо е да се предлагат образователни и квалификационни програми, следдипломни форми на обучение и системи за сертифициране, които да бъдат по-гъвкави, по-кратки, модулно ориентирани и съобразени с изискванията на пазара на труда, с професионалните интереси и поколенческите особености в стила на познание.²¹⁰ В анализа се посочва още, че новите икономически реалности, новите предизвикателства в бизнеса, нарастващата роля на човешкия потенциал и последиците от демографската криза, изискват промяна в практиките и моделите на управление на хора. Управлението на възрастовото разнообразие, прилагането на холистичен подход и използването на предимствата на всяко поколение в интерес на работата е новата важна отличителна черта в ефективното лидерство и ключова необходимост за постигането на организационно съвършенство.²¹¹

Изследването на поколенческите характеристики на работната сила на Българската стопанска камара през 2020 г. може да бъде оценено като добра практика, тъй като надгражда аналитичната дейност с едно по-пълно проучване, което би способствало за адекватно управление на политиката за обучение на възрастни и предоставя значима информация на работодателите за успешно управление на един от най-важните ресурси в съвременното общество – човешкият капитал.

През периода 2017-2019 г. са предприемани различни действия за осигуряване на държавната политика в областта на пазара на труда и обучението на работната сила с анализи и прогнози. Реализирани са мерки за изграждане и доразвиване на системата за прогнозиране на развитието на пазара на труда и проучване на потребностите от работна сила, но са необходими допълнителни усилия за преодоляване на съществуващите слабости в аналитичния, проучвателния и прогностичен процес, с цел осигуряване на необходимата информация за целите на управлението на политиката за обучение на възрастни на национално ниво. Прилаганите подходи на проучване на потребностите от обучения, в т.ч. и за придобиване на професионална квалификация, осигуряват частична информация, като рискът от изкривяване на резултатите и изместване на фокуса от действително значимите нужди на пазара може да бъде управляван по-ефективно. В страната не е изградена в пълнота системата за прогнозиране на уменията, които ще бъдат необходими за пазара на труда в бъдеще, като са разработени отделни елементи и инструменти, които се нуждаят от усъвършенстване. Липсата на механизми за прогнозиране на промяната в професиите е открито като проблем и при експертните интервюта, проведени в рамките на възложеното от Сметната палата изследване за целите на настоящия одит.²¹² Имайки предвид, че националният трудов пазар се характеризира с проблемите на застаряващата работна сила, които предстои да се задълбочават в средносрочен и дългосрочен план, на количествени несъответствия между търсенето и предлагането на труд и най-вече на качествени дисбаланси в знанията, уменията и квалификацията, все по-голяма част от работодателите изтъкват недостига на квалифицирана работна ръка като ключов проблем на бизнеса, който следва да бъде преодолян с участието на всички заинтересовани страни.

На 17.06.2020 г. е подписано 2-годишно Национално тристранно споразумение, като една от ключовите мерки е изграждане и поддържане на система за прогнозиране (в краткосрочен, средносрочен и дългосрочен план) на обществените потребности от определени професии, умения и компетенции, вкл. в перспективни и ключови за икономиката отрасли.²¹³ Предвидено е споразумението да бъде изпълнявано чрез три последователни планове за действие, като до м. септември 2020 г. такива документи не са приети.

²¹⁰ Одитно доказателство № 3, т.3.2.

²¹¹ Одитно доказателство № 3, т. 3.2.

²¹² Одитно доказателство № 10

²¹³ Одитно доказателство № 28

2. Предприети действия за защита и преодоляване на недостига от специалисти в значими за икономиката на страната сфери

2.1. Определяне на специалности от професии, с очакван недостиг от специалисти на пазара на труда

С изменения и допълнения в Закона за предучилищното и училищно образование (ЗПУО) в края на 2017 г. е въведено понятието „специалности от професии, по които е налице очакван недостиг от специалисти на пазара на труда“, но не е дефинирана тяхната същност и процедурата за определянето им.²¹⁴ През месец ноември 2018 г., с промяна в Закона за професионалното образование и обучение (ЗПОО), е регламентирана възможността определени специалности от професии от Списъка на професиите за професионално образование и обучение (СППОО) да бъдат утвърждавани като специалности от професии, по които е налице очакван недостиг от специалисти на пазара на труда.²¹⁵ Съгласно законовите разпоредби това са такива специалности, които са от значение за икономическото развитие на страната и/или на областта и за които може да се прогнозира бъдещ недостиг на квалифицирани кадри на пазара на труда в сравнение с броя на обучаващите се в системата на професионалното образование и обучение.²¹⁶ Списъкът със специалности от професии, по които е налице очакван недостиг от специалисти на пазара на труда, както и критериите за определянето им следва да се приемат с акт на Министерския съвет.²¹⁷ Отговорността за предлагане на списъка на Министерски съвет е възложена на министъра на образованието и науката,²¹⁸ като в процеса на неговото разработване и ежегодно актуализиране са включени още Министерство труда и социалната политика²¹⁹, Министерство на здравеопазването²²⁰, отрасловите министерства²²¹ и организациите на работодателите²²².

Първият списък със специалности от професии, по които е налице очакван недостиг от специалисти на пазара, както и редът за неговото актуализиране са приети с Постановление № 111 от 25.06.2018 г. на Министерски съвет преди това изискване формално да бъде включено в ЗПОО. С включването на тези специалности от професии в държавния план-прием в държавните и общинските училища и с определянето на правилата за допълнително финансиране за посочените специалности се цели създаване на възможност за осигуряване на условия за организиране и провеждане на качествено професионално образование и обучение за преодоляване на дефицита от подготвени кадри по специалности от професии със значение за пазара на труда и за икономическото развитие на национално ниво. Очакваният ефект се свързва с намаляване дефицита от подготвени кадри за специалности от професии и отрасли, необходими за местната, регионалната и националната икономика в дългосрочен план.²²³

²¹⁴ ЗПУО, обн, ДВ, бр. 99 от 2017

²¹⁵ Чл. 6а от ЗПОО (изм. ДВ бр. 92 от 6.11.2018 г.)

²¹⁶ § 1а от ЗПОО

²¹⁷ Чл. 6а от ЗПОО (изм. ДВ бр. 92 от 6.11.2018 г.)

²¹⁸ Чл. 51, ал. 1, т. 13 от ЗПОО

²¹⁹ Чл. 52, т. 8 от ЗПОО

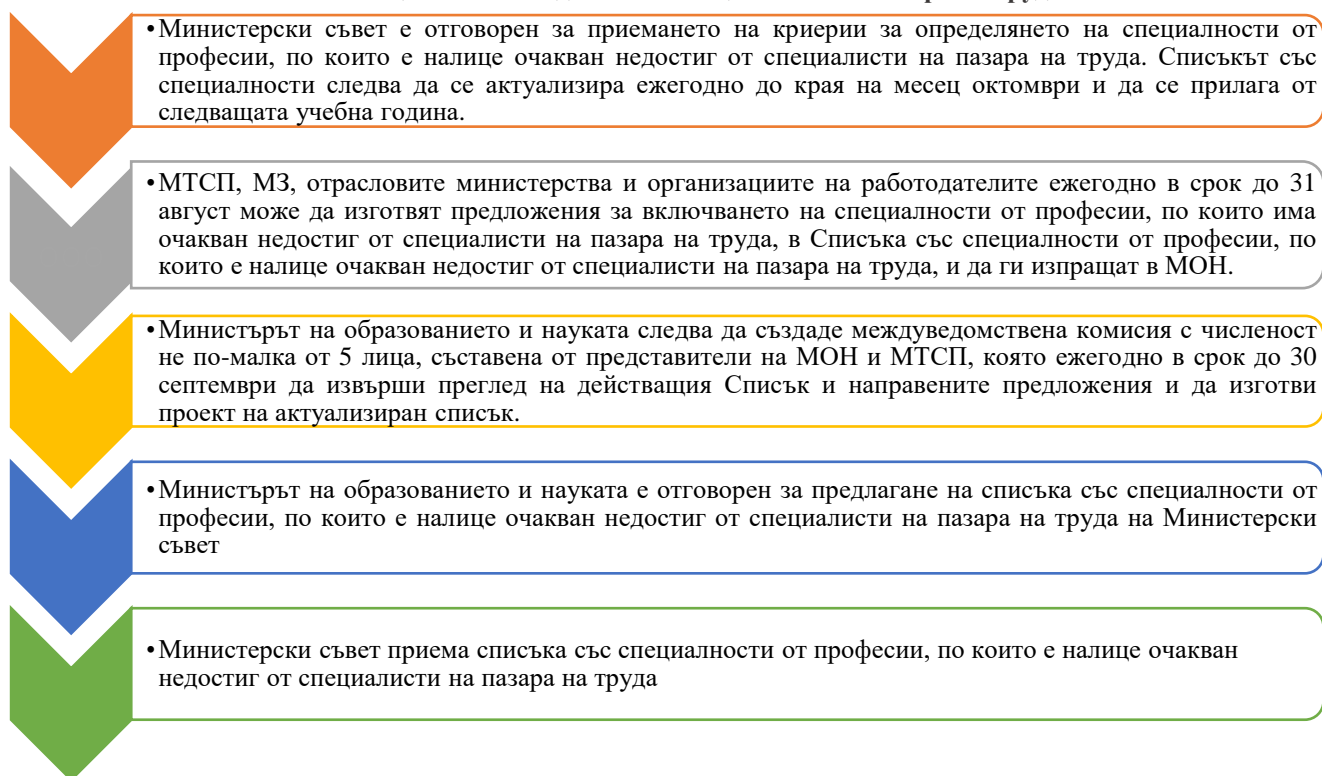
²²⁰ Чл. 53, т. 2 от ЗПОО

²²¹ Чл. 54, т. 2а от ЗПОО

²²² Чл. 56, ал. 1, т. 6 от ЗПОО

²²³ <http://www.strategy.bg/PublicConsultations/View.aspx?lang=bg-BG&Id=3473> Доклад на министъра на образованието и науката и Частична предварителна оценка на въздействието

**Ред за актуализиране на списъка със специалности от професии,
по които е налице очакван недостиг от специалисти на пазара на труда**



Първоначално, по смисъла на ПМС № 111 от 25.06.2018 г., „очакван недостиг на специалисти на пазара на труда“ е дисбалансът между броя на осигурените по трудови правоотношения лица по длъжности от НКПД и броя на учениците, обучавани от VIII до XII клас в професионални паралелки в държавните и/или в общинските училища по специалности от професии, съответстващи на длъжностите и единичните групи, в съотношение на първата към втората група лица най-малко две към едно и *не са определени критерии за определяне на специалностите от професии, за които е налице очакван недостиг на пазара на труда.*²²⁴ *Определеният с постановлението подход на практика не може да отчете очаквания недостиг от специалисти на пазара на труда. С изменение в постановлението*²²⁵, в сила от 08.01.2019 г., специалностите от професии от СППОО следва да се определят като такива, по които е налице очакван недостиг от специалисти на пазара на труда, ако отговарят *едновременно на следните критерии:*

- съотношението към началото на текущата учебна година между броя на учениците от VIII до XII клас, които се обучават по специалности от професии в паралелки за професионална подготовка и броя на подлежащите на пенсиониране специалисти, заети на длъжности от НКПД, отговарящи на специалности от професии от Списъка на професиите за професионално образование и обучение, е най-малко едно към две.

- представено от най-малко от една институция предложение за доказана потребност от специалисти на пазара на труда с определена степен на професионална квалификация, придобита по специалност от професия от СППОО и значимост на специалността от професията за икономическото развитие на страната и/или на областта.²²⁶

„Доказана потребност от специалисти на пазара на труда“ е налична оценка на потребността от кадри на пазара на труда за областта или страната със степен на професионална квалификация по определена специалност от професия от СППОО, включваща прогнозни данни за необходимите в средносрочен план работни места в областта,

²²⁴ § 1 на ПМС № 111 от 25.06.2018 г. (редакция, в сила от 29.06.2018 г.)

²²⁵ ПМС № 352 от 31.12.2018 г. (Обн. ДВ, бр. 3 от 8.01.2019 г.)

²²⁶ Чл. 5а от ПМС № 111 от 25.06.2018 г., изм. с ПМС № 352 от 28.12.2018 г.

изготвена от съответната областна дирекция (областни дирекции) „Регионална служба по заетостта“ или съдържаща се в изготвени от МТСП анализи и други документи за тенденциите за развитие на страната.²²⁷

„Значимост на специалността от професията за икономическото развитие на страната и/или областта“ е когато е предоставена информация – областни стратегии за развитие, планове, национални или регионални програми, проекти и други, съдържаща данни за средносрочен период относно необходимостта от професионална подготовка на специалисти по точно определени специалности от професии от СППОО.²²⁸

Въпреки подобряването на подхода за определяне на дефицита от специалист, при който се отчитат едновременно коефициент на заместване, доказана необходимост от специалисти и значимост на специалността за икономическото развитие на страната/областта все още съществуват следните ограничения на изискванията:

- *определянето на специалностите на база съотношението между броя на учениците и подлежащите на пенсиониране специалисти ограничава възможността в списъка да бъдат включени „нови“ специалности, за които все още няма данни за подлежащи на пенсиониране лица. След 2010 г. в Списъка на професиите за професионално образование и обучение са добавени 50 нови специалности, като за част от тях не са посочени и препоръчителни длъжности и единични групи от НКПД-2011, което също затруднява процеса на анализ.²²⁹ Твърде големият брой и раздробяването на специалностите в СППОО се отчита като проблем и от експертите в МОН²³⁰ и в дълбочинните полуструктурирани експертни интервюта, направени за целите на настоящия одит във връзка с оценка на стратегиите и предприетите действия за справяне с недостига и застаряването на работната сила.²³¹*

- *при така определения подход не се взема предвид броят на възрастните лица, които се обучават и придобиват професионална квалификация в ЦПО (в т.ч. и чрез валидиране на професионални знания, умения и компетентности) като не се отчита каква част от недостига от специалисти на пазара на труда може и ще бъде задоволен по този начин, в резултат на което не може да бъдат изпълнени условията на §1а, т. 11 от ЗПОО.*

- *определянето на специалностите от професии, по които е налице очакван недостиг от специалисти на пазара на труда на базата на средносрочни прогнози и потребности не създава условия за предприемане на изпреварващи действия за намаляване и недопускане на недостиг от специалисти в дългосрочен план, особено като се има предвид продължителността на професионалното образование и факта, че около 20 на сто²³² от учениците, завършващи професионални училища и гимназии, не са придобили професионална квалификация. Причините за това са продължаване на обучението в системата на висшето образование, неуспешен опит за придобиване на професионална квалификация, промяна в нагласите и желанието за реализация в съответното професионално направление и др. Данните на НСИ за учебната 2018/2019 г. показват, че средно образование в училищата по изкуствата, спортните училища и професионалните гимназии с диплома са завършили 23 000 лица, докато степен на професионална квалификация е придобита от 17 213 лица или 74 на сто от тях.²³³*

- *дефиницията за „значимост на специалността от професията за икономическото развитие на страната и/или областта“ е обвързана само със средносрочната необходимост от специалисти без да са определени други критерии и показатели, чрез които следва да се определят ролята и приноса на конкретната специалност за икономическото развитие на страната и/или областта.*

²²⁷ Чл. 5а от ПМС № 111 от 25.06.2018 г., изм. с ПМС № 352 от 28.12.2018 г.

²²⁸ Чл. 5а от ПМС № 111 от 25.06.2018 г., изм. с ПМС № 352 от 28.12.2018 г.

²²⁹ Одитно доказателство № 23

²³⁰ Одитно доказателство № 5

²³¹ Одитно доказателство № 10

²³² Одитно доказателство № 24, т. 24.1.

²³³ https://www.nsi.bg/sites/default/files/files/pressreleases/Education2018_SJ291X2.pdf

- при този подход не се отчита и анализира влиянието на фактора миграция, който неминуемо рефлектира върху предлагането на труд, респективно върху недостига на работна сила, в т.ч. и на специалисти с определена квалификация.

Процесът на подготовка за създаването на списък на специалности от професии, с очакван недостиг от специалисти на пазара на труда, започва в МОН през 2017 г., преди неговото законово регламентиране, като в хода му са извършвани неформални консултации и е обменяна информация с национално представителни организации на работодателите, регионалните управления на образование (РУО) и Центъра за информационно осигуряване на образованието (ЦИОО).²³⁴ С писмо²³⁵ на министъра на образованието и науката до управителя на НОИ са изискани данни за осигурените на основание на трудов договор лица, с разпределение по различни критерии, необходими за изготвянето на анализ на очакваните дефицити на пазара на труда по професии.²³⁶ Първият списък на специалностите от професии с очакван недостиг от специалисти на пазара на труда е изготвен в МОН, като обработката на данните²³⁷ и подготовката на списъка за външно междуведомствено съгласуване е извършена с помощта на външна експертиза.²³⁸ Проектът на постановление на Министерския съвет за разработване на критерии и списък на защитени специалности от професии и списък на специалности от професии с недостиг на специалисти на пазара на труда е изготвен от работна група, определена със заповед на министъра на образованието и науката.²³⁹ Списъкът е приет с ПМС № 111 от 25.06.2018 г., в което е посочено, че специалностите с очакван недостиг са определени на основата на съотношението между броя на учениците по специалности от VIII до XII клас в професионални паралелки в държавните и/или общинските училища през учебната 2017/2018 година по данни, предоставени от ЦИОО, и броя на подлежащите на пенсиониране специалисти по данни от регистрите на НОИ, по длъжности и единични групи от НКПД-2011, отговарящи на съответните специалности. При съотнасянето на кодовете от НКПД-2011 към професиите и специалностите от СППОО са взети предвид съществуващите изисквания за определена квалификация, определена степен на професионална квалификация и/или правоспособност. Изключени са специалности, които могат да се упражняват от специалисти с разнообразни по вид и степен квалификации (включително с по-висока степен на професионална квалификация или с квалификация от други професионални направления), такива – без професионална квалификация, както и специалности от професии, при които дисбалансът между броя на завършващите и пенсиониращите се лица зависи до голяма степен от възрастовата структура на наетите лица.

*Първият списък на специалностите от професии, с очакван недостиг от специалисти на пазара на труда за учебната 2018-2019 г. е изготвен от МОН в условията на липса на нормативна регламентация на същността и критериите за определянето им. Въпреки положените усилия приложената на практика методика, поради своите ограничения, не дава пълна картина на специалностите с очаквани дефицити на пазара на труда. Това поражда риска за неправилно разпределение на средствата за допълнително финансиране на специалностите от професии с очакван недостиг на специалисти в системата на професионалното образование и обучение (ПОО).*²⁴⁰

Актуализацията и изготвянето на списъците на специалностите от професии с очакван недостиг на специалисти на пазара на труда за учебните 2019-2020 г. и 2020-2021 г. е инициатирано по идентичен начин с доклад на заместник-министър на образованието и науката и изготвяне на проект на актуализирани списъци, като процесът на разработването им не е документиран.²⁴¹ Проектите на списъци са изпратени до заместник министър-председатели,

²³⁴ Одитно доказателство № 5

²³⁵ № 09-293 от 17.11.2017 г.

²³⁶ Одитни доказателства №№ 5 и 25, т. 25.1.

²³⁷ Данни от НОИ и масиви на МОН

²³⁸ Одитни доказателства №№ 5 и 25

²³⁹ Одитни доказателства №№ 5 и 25

²⁴⁰ Одитно доказателство № 5

²⁴¹ Одитно доказателство № 5

МТСП, МЗ, отрасловите министерства и организациите на работодателите за предоставяне на предложения.²⁴²

В съответствие с нормативните изисквания²⁴³, със заповеди на министъра на образованието и науката са създадени две междуведомствени комисии със задача да изготвят проект на актуализиран списък съответно за учебната 2019/2020 година и за учебната 2020/2021 г.²⁴⁴ Освен тези заповеди, през одитирания период в МОН няма утвърдени вътрешни правила и процедури, които да регламентират по същество процеса на актуализиране на списъците с ясно и изчерпателно посочване на информацията, която трябва да бъде събрана, обработена и анализирана за целите на определянето на специалностите от професии, по които е налице очакван недостиг от специалисти на пазара на труда, *което поражда риск за ефективното изпълнение на процеса*.²⁴⁵

Определянето на специалностите от професии, с очакван недостиг от специалисти на пазара на труда за учебните години 2019/2020 и 2020/2021 не е извършено изцяло в съответствие с изискванията на действащата към съответния период нормативна уредба. Не е използвана външна експертиза, като не са изисквани данни от НОИ и не са правени изчисления за определяне на очаквания недостиг на специалисти на пазара на труда. В хода на работата на междуведомствената комисия и актуализацията на списъка са използвани средносрочните и дългосрочни прогнози за развитието на пазара на труда в България на МТСП и не са изисквани и използвани данни на други институции, във връзка с оценка на предложенията на национално представителните работодателски организации и министерствата и определяне на специалностите от професии, които да бъдат включени в списъка.²⁴⁶ Прегледът на предложенията за учебните 2019/2020 и 2020/2021 година е документиран от комисиите в справки за отразяване на становищата, като не са посочвани мотиви за приемането на предложените специалности.²⁴⁷

Основните трудности при разработването и актуализирането на списъците през одитирания период, в резултат на които те не могат да предоставят пълна и достатъчно обективна картина на специалностите с очаквани дефицити, произтичат още и от:

- ограничения на прилаганата на практика методика, в т.ч. необхващане на самонаетите лица, лицата по служебни правоотношения и осигурените в специалните ведомства; неотчитане на броя на лицата, придобили професионална квалификация в ЦПО;²⁴⁸

- липса на информация и официални анализи за професиите на бъдещето в България;²⁴⁹

- липса на информация за специалностите, които са значими за икономическото развитие на страната, в т.ч. на регионално и секторно ниво.²⁵⁰;

- недостатъчно добро мотивиране от страна на министерствата и работодателските организации на предложенията за включване на нови специалности в списъка на специалностите от професии с очакван недостиг на специалисти на пазара на труда. При част от отрасловите министерства и национално представителните организации на работодателите се наблюдава и недостатъчно познаване на разпоредбите на ПМС № 111 от 25.06.2018 г., СППОО и актуалните списъци на защитените специалности и специалностите, за които е налице очакван недостиг на пазара на труда;²⁵¹

- твърде голяма раздробеност на специалностите в СППОО.²⁵²

²⁴² Одитно доказателство № 5

²⁴³ чл. 7 на ПМС № 111 от 25.06.2018 г.

²⁴⁴ Одитни доказателства №№ 26, т.26.1. и 5

²⁴⁵ Одитно доказателство № 24 и 5

²⁴⁶ Одитно доказателство № 5

²⁴⁷ Одитно доказателство № 26, т. 26.1.

²⁴⁸ Одитно доказателство № 5

²⁴⁹ Одитно доказателство № 5

²⁵⁰ Одитно доказателство № 5

²⁵¹ Одитни доказателства №№ 5 и 26, т. 26.1.

²⁵² Одитно доказателство № 5

Липсата на актуални изследвания и слабости в методологията за прогнозиране на потребностите (база само съществуващи професии) са открити като проблем и от експертите в хода на направеното социологическо проучване във връзка с одита.²⁵³

Списъците на специалностите от професии с очакван недостиг от специалисти на пазара на труда за учебните години 2019/2020 и 2020/2021 са приети с постановления на Министерския съвет, съответно в края на 2018 г. и началото на 2020 г.²⁵⁴ По този начин броят на специалностите нараства от 54 за учебната 2018-2019 г. на 57 за учебната 2019-2020 г. и достига до 71 специалности за учебната 2020-2021 година. Основната част от специалностите са в професионални направления „Машиностроене, металообработване и металургия“, „Електротехника и енергетика“, „Химични продукти и технологии“, „Моторни превозни средства, кораби и въздухоплавателни съдове“, „Производствени технологии“ и „Строителство“. По-слабо представени са професионалните направления „Електроника, автоматика, комуникационна техника“, „Хранителни технологии“, „Социална работа и консултиране“ и „Транспортни услуги“.²⁵⁵

През периода 2017-2019 г. са предприети действия в посока на въвеждане и изграждане на механизми, целящи преодоляване на недостига от специалисти на пазара на труда, като към края 2019 г. е твърде рано да се направи обективна оценка на тяхната ефективност. Предвиденото осигуряване на допълнително финансиране за училища и паралелки, предлагащи обучение по специалности с очакван недостиг от специалисти на пазара на труда, е важно за балансирането на план-приема по видове подготовка и професии, съобразно нуждите на икономиката и пазара на труда. Определянето на специалности от професии с очакван недостиг от специалисти на пазара на труда е инструмент, притежаващ потенциал, като е необходимо предприемането на мерки в посока на прецизиране на критериите и информационно обезпечаване на процеса, което следва да бъде реализирано и подпомогнато от всички заинтересовани страни, така че да се осигури пълна и обективна картина на специалностите с дефицити на пазара на труда. Актуализирането на списъците е необходимо да бъде регулирано с правила и процедури, които ясно да регламентират по същество действията и информацията, която трябва да бъде събирана, обработвана и анализирана за целите на определянето на специалностите с очакван недостиг на специалисти.

2.2. Определяне на приоритетни професионални направления и защитени специалности съгласно Закона за висшето образование

С промяна в Закона за висшето образование от 2016 г.²⁵⁶ е предвидено определени професионални направления от Класификатора на областите на висше образование и професионалните направления да се определят за приоритетни, а отделни специалности да се определят за защитени. Списъкът на приоритетните професионални направления и списъкът на защитените специалности следва да се приемат с акт на Министерския съвет.²⁵⁷ За приоритетните професионални направления и за защитените специалности може да бъде утвърден по-висок брой на приеманите за обучение студенти и докторанти, като Министерският съвет, по предложение на министъра на образованието и науката, може да утвърди и по-ниски размери на такси за обучение на студенти и докторанти от предложените от държавните висши училища, при условие че е осигурено допълнително финансиране за издръжка на обучението по реда на чл. 91, ал. 2, т. 3, ал. 3, т. 3 и ал. 4 на ЗВО.²⁵⁸

Съгласно действащите през периода 2017-2019 г. разпоредби на Закона за висшето образование, „*Приоритетни професионални направления*“ са такива направления, за които е

²⁵³ Одитно доказателство № 10

²⁵⁴ ПМС № 352 от 31.12.2018 г. и ПМС № 1 от 03.01.2020 г.

²⁵⁵ ПМС № 111 от 25.06.2018 г., ПМС № 352 от 31.12.2018 г. и ПМС № 1 от 03.01.2020 г.

²⁵⁶ ДВ, бр. 17 от 2016 г., в сила от 1.03.2016 г.

²⁵⁷ Чл. 9, ал. 7 и ал. 8 от Закона за висшето образование

²⁵⁸ Чл. 9, ал. 9 и чл. 95, ал. 5 от Закона за висшето образование

налице прогноза за повишена необходимост от подготовка на висококвалифицирани специалисти за целите на икономическото и общественото развитие на Република България.²⁵⁹ „Защитени специалности“ са специалности на висшето образование, за обучението в които липсва заявен интерес или заявеният интерес е нисък, но към определен етап от икономическото и общественото развитие на Република България съществува необходимост от подготовка на висококвалифицирани специалисти за тези специалности.²⁶⁰ Предвидените в нормативната уредба през този период дефиниции за приоритетни професионални направления и защитени специалности са твърде общи и пораждават възможност за различно тълкуване в практиката. В Закона за висшето образование не е предвидено въвеждането и регламентирането на допълнителни критерии и показатели, които да създават условия за прилагане на унифициран подход.

Редът и процедурата за изготвяне и актуализиране на списъците на приоритетни професионални направления и защитени специалности не са нормативно определени.²⁶¹ От МОН не са предоставени утвърдени вътрешни правила и процедури, които да регулират този процес в рамките на министерството, както и информация какви критерии и показатели са използвани за определяне на значимите за икономическото и обществено развитие на страната сфери.²⁶² В резултат, не може да се изрази оценка, че са създадени необходимите условия за ефективно управление на този нов и важен механизъм.

Професионалните направления от Класификатора на областите на висше образование²⁶³, които са определени като приоритетни направления от Министерския съвет²⁶⁴ са представени в следващата таблица.

Таблица № 1.2.2-1

Сравнение между Класификатора на областите на висше образование и професионалните направления и Списъка на приоритетните професионални направления към края на 2019 г.

Класификатор на областите на висше образование и професионалните направления				Списък на приоритетните професионални направления
Шифър	Области на висше образование	Шифър	Професионални направления	Професионални направления
1.	Педагогически науки	1.1.	Теория и управление на образованието	Теория и управление на образованието
		1.2.	Педагогика	Педагогика
		1.3.	Педагогика на обучението по ...	Педагогика на обучението по
2.	Хуманитарни науки	2.1.	Филология	Филология ²⁶⁵
		2.2.	История и археология	История и археология ²⁶⁶
		2.3.	Философия	Философия ²⁶⁷
		2.4.	Религия и теология	Религия и теология ²⁶⁸
3.	Социални, стопански и правни науки	3.1.	Социология, антропология и науки за културата	НЕ
		3.2.	Психология	НЕ
		3.3.	Политически науки	НЕ
		3.4.	Социални дейности	НЕ
		3.5.	Обществени комуникации и	НЕ

²⁵⁹ § 4д, т. 9 от допълнителните разпоредби на Закона за висшето образование (действащи през одитирания период)

²⁶⁰ § 4д, т. 10 от допълнителните разпоредби на Закона за висшето образование (действащи през одитирания период)

²⁶¹ Закон за висшето образование, ПМС № 64 от 25.03.2016 г. за условията и реда за утвърждаване на броя на приеманите за обучение студенти и докторанти в държавните висши училища и за приемане на списък на приоритетните професионални направления и на Списък на защитените специалности и УП на МОН

²⁶² Одитни доказателства №№ 27 и 26

²⁶³ Утвърден с ПМС № 125 на МС от 24.06.2002 г. за утвърждаване Класификатор на областите на висше образование и професионалните направления

²⁶⁴ Приети с ПМС № 64 на МС от 25.03.2016 г. за условията и реда за утвърждаване на броя на приеманите за обучение студенти и докторанти в държавните висши училища и за приемане на Списък на приоритетните професионални направления и на Списък на защитените специалности

²⁶⁵ Включено през месец август 2017 г.

²⁶⁶ Включено през месец август 2017 г.

²⁶⁷ Включено през месец август 2017 г.

²⁶⁸ Включено през месец август 2017 г.

			информационни науки	
		3.6.	Право	НЕ
		3.7.	Администрация и управление	НЕ
		3.8.	Икономика	НЕ
		3.9.	Туризм	НЕ
4.	Природни науки, математика и информатика	4.1.	Физически науки	Физически науки
		4.2.	Химически науки	Химически науки
		4.3.	Биологически науки	Биологически науки
		4.4.	Науки за земята	Науки за земята
		4.5.	Математика	Математика
		4.6.	Информатика и компютърни науки	Информатика и компютърни науки
5.	Технически науки	5.1.	Машинно инженерство	Машинно инженерство
		5.2.	Електротехника, електроника и автоматика	Електротехника, електроника и автоматика
		5.3.	Комуникационна и компютърна техника	Комуникационна и компютърна техника
		5.4.	Енергетика	Енергетика
		5.5.	Транспорт, корабоплаване и авиация	Транспорт, корабоплаване и авиация
		5.6.	Материали и материалознание	Материали и материалознание
		5.7.	Архитектура, строителство и геодезия	Архитектура, строителство и геодезия
		5.8.	Проучване, добив и обработка на полезни изкопаеми	Проучване, добив и обработка на полезни изкопаеми
		5.9.	Металургия	Металургия
		5.10.	Химични технологии	Химични технологии
		5.11.	Биотехнологии	Биотехнологии
		5.12.	Хранителни технологии	Хранителни технологии
		5.13.	Общо инженерство	Общо инженерство
6.	Аграрни науки и ветеринарна медицина	6.1.	Растениевъдство	Растениевъдство
		6.2.	Растителна защита	Растителна защита
		6.3.	Животновъдство	Животновъдство
		6.4.	Ветеринарна медицина	Ветеринарна медицина
		6.5.	Горско стопанство	Горско стопанство
7.	Здравеопазване и спорт	7.1.	Медицина	НЕ
		7.2.	Стоматология	НЕ
		7.3.	Фармация	НЕ
		7.4.	(Изм. - ДВ, бр. 32 от 2005 г.) Обществено здраве	НЕ
		7.5.	(Отм. с Решение № 10827 на ВАС на РБ - ДВ, бр. 106 от 2003 г., в сила от 5.12.2003 г., нова, бр. 94 от 2005 г.) Здравни грижи	НЕ
		7.6.	Спорт	НЕ
8.	Изкуства	8.1.	Теория на изкуствата	Теория на изкуствата
		8.2.	Изобразително изкуство	Изобразително изкуство
		8.3.	Музикално и танцово изкуство	Музикално и танцово изкуство
		8.4.	Театрално и филмово изкуство	Театрално и филмово изкуство
9.	Сигурност и отбрана	9.1.	Национална сигурност	НЕ
		9.2.	Военно дело	Военно дело

Първият списък на приоритетните професионални направления е приет от Министерския съвет през 2016 г. и включва 32 от общо 52 професионални направления.²⁶⁹

²⁶⁹ ПМС № 64 от 25.03.2016 г.

През месец август 2017 г.²⁷⁰ към списъка са добавени професионалните направления от област „Хуманитарни науки“²⁷¹, в резултат на което в списъка са включени 70 на сто от професионалните направления от Класификатора на областите на висше образование и професионални направления, *което поражда въпроса относно смисъла и ефективността на процеса на приоритизиране*. Мотивите за определянето на професионалните направления от област „Хуманитарни науки“ като приоритетни са свързани с историческа значимост, вековна традиция и заявена необходимост от кадри.^{272;273} Данните от Рейтинговата система на висшите училища в България показват, че реализацията на студентите от посочените професионални направления²⁷⁴, *въпреки заявеното търсене*, е под средното ниво от 50,27 на сто за 2019 г. Средното ниво на показателя за безработица за 2019 г. е 2,23 на сто.^{275;276}

Посочените от МОН основни причини за сравнително ниската степен на реализация на студентите от тези направления са свързани с нивото на заплащане и с ограничените възможности за избор на професия след дипломирането,²⁷⁸

което означава че при равни други условия, ако не се въздейства върху външните фактори, определянето им като приоритетни и увеличаването на броя на обучаваните студенти е възможно да не доведе до желанния ефект за задоволяване на потребностите на пазара на труда и дори може да има отрицателно въздействие.

В приложение²⁷⁹ към настоящия доклад са предоставени данните от Рейтинговата система на висшите училища в България за 2019 г. по индикаторите „Приложение на придобитото образование и реализация по призвание“ и „Безработица сред завършилите“.²⁸⁰

След тази единствена промяна, списъкът на приоритетните професионални направления не е актуализиран.²⁸¹ Причината за това е липсата на нормативно изискване за актуализация на Списъка на приоритетните професионални направления по ЗВО, каквото съществува по отношение Списъка на защитените специалности от ЗВО и на Списъка със специалности от професии, по които е налице очакван недостиг от специалисти на пазара на труда по ЗПОО.²⁸²

През целия период от 2017 г. до края на месец март 2020 г. **неприоритетни са всички** професионални направления в области социални, стопански и правни науки, здравеопазване и спорт, сигурност и отбрана,²⁸³ в т.ч. „Медицина“, „Здравни грижи“, „Обществено здраве“,

Таблица № 1.2.2-2

Професионални направления	2016 г.	2019 г.
	Индикатор „Приложение на придобитото висше образование и реализация по призвание“	
„Философия“	35,21 %	37,48 %
„Религия и теология“	42,66 %	44,63 %
„История и археология“	39,14 %	45,24 %
„Филология“	42,28 %	44,06 %
Индикатор „Безработица сред завършилите“		
„Философия“	2,85 %	2,64 %
„Религия и теология“	4,94 %	1,95 %
„История и археология“	4,25 %	3,06 %
„Филология“	3,46 %	1,98 %

Източник: Рейтинговата система на висшите училища в България²⁷⁷

²⁷⁰ ПМС № 64 (изм. ДВ, бр. 66 от 2017 г., в сила от 15.08.2017 г.)

²⁷¹ Филология, История и археология, Философия и Религия и теология

²⁷² <http://www.strategy.bg/PublicConsultations/View.aspx?lang=bg-BG&Id=2561>

²⁷³ <http://www.strategy.bg/PublicConsultations/View.aspx?lang=bg-BG&Id=2821>

²⁷⁴ Индикатор „Приложение на придобитото висше образование и реализация по призвание“ - Процент на работещите на позиция, изискваща висше образование или заемачи длъжност по призвание сред осигурените лица, завършили професионалното направление в български висши училища през предходните 5 години по данни от НОИ и АдминУни. Лицата на граждански договор, самоосигуряващите се лица и земеделските производители не са взети предвид при изчислението

²⁷⁵ Индикатор „Безработица сред завършилите“ - Процент на официално регистрираните безработни сред завършилите професионалното направление в български висши училища през предходните 5 години, изчислен на базата на данни по данни от НОИ и АдминУни.

²⁷⁶ <https://rsvu.mon.bg/rsvu4/#/general-comparison>

²⁷⁷ <https://rsvu.mon.bg/rsvu4/#/>

²⁷⁸ Одитно доказателство № 25

²⁷⁹ Приложение № 4

²⁸⁰ <https://rsvu.mon.bg/rsvu4/#/general-comparison>

²⁸¹ ПМС № 64 от 25.03.2016 г.

²⁸² Чл. 6а, ал. 5 от ЗПОО

²⁸³ Като неприоритетно е определено професионално направление „Национална сигурност“

„Национална сигурност“ и „Социални дейности“, въпреки че за част от тях съществуват достатъчно данни за текущ и бъдещ недостиг на кадри.²⁸⁴

Карта № I.2.2.

Данни за необходимост от висококвалифицирани кадри в системата на здравеопазването

Според данните на Здравния профил за България за 2019 г., продукт на съвместната работа на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР) и European Observatory on Health Systems and Policies в сътрудничество с Европейската комисия, осигуреността с медицински сестри в България е втората най-ниска в ЕС след Гърция.²⁸⁵ Липсата на медицински сестри в страната е отчетена като проблем и от здравния министър през 2019 г.²⁸⁶ Недостигът на висококвалифицирани кадри в системата на здравеопазването е посочено като проблем и в Анализа на социално-икономическото развитие, който е използван като база за изготвяне на НПР България 2030²⁸⁷, а преодоляването на недостига на медицински специалисти е част и от препоръките на Съвета относно Националната програма за реформи на България за 2018 г. и Конвергентната програма на България за 2018 г.²⁸⁸ В самата предварителна частична оценка на въздействието на проекта на постановление за изменение на ПМС № 64 от 2017 г. е посочено, че е идентифицирана необходимост от подготовката на повече специалисти по професионални направления „Обществено здраве“ и „Здравни грижи“.²⁸⁹

Становището на МОН относно причините за неопределянето на професионалните направления от област „Здравеопазване и спорт“ като приоритетни, изразяващи се в това, че същите се характеризират със силен интерес от страна на кандидат-студентите и максимално изпълнение на планирания прием, но през периода 2017-2019 г. приоритетността не е обвързана с настоящото търсене на обучение във висше образование и изпълнението на планирания прием не е обвързано с приоритетността на определена професия или специалност.²⁹⁰

Въпреки че не са приоритетни, с постановлението на Министерския съвет е предвидена възможността за висшите училища, които обучават по специалности от регулираните професии от професионални направления „Обществено здраве“ и „Здравни грижи“, министърът на образованието и науката да може да предложи за утвърждаване по-голям брой на приемани за обучение студенти и докторанти след съгласуване с министъра на здравеопазването.²⁹¹ През одитирания период аналогични опции съществуват и са използвани за неприоритетните²⁹² професионални направления „Туризм“²⁹³ и специалност „Право“²⁹⁴ и за приоритетното професионално направление „Военно дело“^{295:296}. В допълнение, в действащата през одитирания период методика, са определени различни коефициенти за отделните приоритетни професионални направления.²⁹⁷ Различия в коефициентите съществуват и при неприоритетните професионални направления.²⁹⁸ В трети случай пък методиката предвижда прилагането на едни и същи коефициенти за приоритетно и неприоритетно професионално направление, което обезсмисля диференцирането на направленията по приоритетност.²⁹⁹ Възможностите за увеличаване на приема за неприоритетни професионални направления отново поставя въпроса за ролята и мястото на списъка на приоритетните професионални направления.

²⁸⁴ Виж следващото каре

²⁸⁵ https://ec.europa.eu/health/sites/health/files/state/docs/2019_chp_bulgaria_bulgarian.pdf

²⁸⁶ <https://news.bg/health/ne-ni-tryabvat-poveche-lekari-ananiev-tarsi-meditsinski-sestri.html>

²⁸⁷ <https://www.minfin.bg/bg/1394>

²⁸⁸ ПРЕПОРЪКА НА СЪВЕТА от 13 юли 2018 година относно Националната програма за реформи на България за 2018 г. и съдържаща становище на Съвета относно Конвергентната програма на България за 2018 г.

²⁸⁹ Одитно доказателство № 26, т. 26.2.

²⁹⁰ Одитно доказателство № 25

²⁹¹ ПМС № 64 от 25.03.2016 г., чл. 6, ал. 3

²⁹² Съгласно приетия Списък на приоритетните професионални направления

²⁹³ ПМС № 64 от 25.03.2016 г., чл. 6, ал. 4

²⁹⁴ ПМС № 64 от 25.03.2016 г., чл. 6, ал. 5

²⁹⁵ ПМС № 64 от 25.03.2016 г., чл. 6, ал. 2

²⁹⁶ Одитно доказателство № 25

²⁹⁷ Виж чл. 4, ал. 2 и т. 1.1. и 1.2. на Методиката за определяне на коефициент на висше училище по професионално направление

²⁹⁸ Виж т. 1.2. и т. 1.3. и т. 1.4. на Методиката за определяне на коефициент на висше училище по професионално направление

²⁹⁹ Виж т. 1.2. на Методиката за определяне на коефициент на висше училище по професионално направление

Списъкът на защитените специалности е приет с постановление на Министерския съвет³⁰⁰ през месец септември 2016 г., като в него са включени 11 специалности от професионално направление „Филология“ и една от професионално направление „Социология, антропология и науки за културата“. По данни на МОН, специалностите, които след проведени анализи и обсъждания през 2016 г., са определени като „защитени“ отговарят едновременно на следните условия:

- Изпълняват изискванията на Болонския процес за широкопрофилна подготовка;
- Няма общ фундамент с други специалности;
- Не могат да се обединят с друга по-тясна специалност, без това да затрудни и дублира провежданото обучение;
- Уникални са по място на провеждане на обучението;
- Уникални са по съдържание на учебните планове и програми;
- Има наличие на двустранна спогодба, според която държавата ни има ангажимент по осигуряването на съответните специалисти и обучаеми.³⁰¹

През периода 2017-2019 г. списъкът е актуализиран еднократно в началото на 2019 г.³⁰², като е допълнен със специалност „Хидростроителство“ от професионално направление „Архитектура, строителство и геодезия“, която съгласно становището на МОН отговаря на изброените критерии, с изключение на изискването за международна спогодба.³⁰³

Таблица № 1.2.2-2

**Списък на защитените специалности по Закона за висшето образование
към 31.12.2019 г.**

№ по ред	Специалност	Професионално направление
1.	Арабистика	2.1 Филология
2.	Арменистика и кавказология	2.1 Филология
3.	Индология	2.1 Филология
4.	Иранистика	2.1 Филология
5.	Китаистика	2.1 Филология
6.	Кореистика	2.1 Филология
7.	Новогръцка филология	2.1 Филология
8.	Португалска филология	2.1 Филология
9.	Румънска филология	2.1 Филология
10.	Унгарска филология	2.1 Филология
11.	Японистика	2.1 Филология
12.	Хебраистика	3.1 Социология, антропология и науки за културата
13.	Хидростроителство	5.7. Архитектура, строителство и геодезия

Източник: ПМС № 64 от 25.03.2016 г.

В периода 2017-2019 г. не са прилагани предвидените в ЗВО механизми за намаляване на таксите за обучение в приоритетните професионални направления и защитените специалности, като по този начин не са използвани възможностите за насърчване на студентите и докторантите към тях.³⁰⁴ С изменение в ЗВО от м. февруари 2020 г. е предвидена възможността от заплащане на такси в държавните висши училища да бъдат освободени студенти, обучаващи се в професионални направления и защитени специалности с най-висок очакван бъдещ недостиг на пазара на труда, по списък, приет от Министерския съвет по предложение на министъра на образованието и науката.³⁰⁵ Списъкът е приет с постановление на Министерския съвет на 25.06.2020 г. и включва професионални

³⁰⁰ ПМС № 64 от 25.03.2016 г. (доп., ДВ бр. 69 от 2.09.2016 г.)

³⁰¹ Одитно доказателство № 27

³⁰² ПМС № 64 от 25.03.2016 г. (доп., ДВ бр. 10 от 2019 г., в сила от 1.01.2019 г.)

³⁰³ Одитно доказателство № 27

³⁰⁴ Одитно доказателство № 27

³⁰⁵ Чл. 95, ал. 7, т. 8

направления - Педагогика на обучението по..., Религия и теология, Математика, Физически науки, Химически науки, Химични технологии, Енергетика и Материали и материалознание. С акта на Министерския съвет е предвидено компенсиране на разходите за освобождаване от такси за обучение на студентите за сметка на предвидените разходи по бюджета на Министерството на образованието и науката.³⁰⁶

Въвеждането на механизмите за приоритизиране на професионалните направления и защитените специалности започва през 2016 г., като периодът им на действие е твърде кратък, за да може да се направи реална оценка за техния ефект в задоволяване на потребностите от висококвалифицирани специалисти за целите на икономическото и общественото развитие на Република България. От гледна точка на принципите за добро управление съществуват значими възможности за подобрене в посока на регламентиране на реда и процедурата за изготвянето и актуализирането на Списъците на приоритетните професионални направления и защитените специалности, в т.ч. и критериите и показателите, които ще се прилагат, тъй като не може да се изрази увереност, че през периода 2017-2019 г. са създадени условия за прилагане на унифициран подход в практиката.

В края на месец февруари 2020 г. с изменение на Закона за висшето образование е извършена промяна в определението за приоритетно професионално направление, в резултат на която „приоритетни професионални направления“ са такива направления, за които е налице очакван бъдещ недостиг на пазара на труда в сравнение с настоящото търсене на обучение във висше образование.³⁰⁷ Предвидено е още и приемането на Национална карта на висшето образование в Република България, която трябва да определя профилната и териториалната структура на висшето образование в страната по професионални направления и специалности от регулираните професии в съответствие със социално-икономическото развитие и потребностите на пазара на труда, като срокът за изготвянето ѝ е едногодишен от влизането в сила на закона.³⁰⁸ Направена е и промяна в условията и реда за утвърждаване на броя на приеманите за обучение студенти и докторанти в ДВУ и за приемане на Списъка на приоритетните професионални направления и на Списък на защитените специалности, съгласно която максимално допустимият брой на приеманите за обучение студенти и докторанти ще се определя въз основа на политиката за определяне на оптимален общ брой на приеманите студенти и докторанти, за които държавата осигурява средства за издръжка на обучението им, спрямо броя на завършващите средно образование и обвързване на профилната структура на висшето образование с потребностите на пазара на труда и обществото.³⁰⁹

С подписаното в средата на 2020 г. 2-годишно Национално тристранно споразумение е предвидено приемането на мерки, насочени към промени в структурата и управлението на държавното висше образование и създаване на механизъм, гарантиращ съответствие между план приема в професионалните гимназии и във висшите училища с обществените потребности, както и промяна във финансирането на висшето образование за насърчаване на реализацията в страната. В споразумението е поставен и акцент върху ускоряването на реформите в образователната система с фокус върху професионалното образование, STEM уменията и др.³¹⁰ Липсата на законодателство, което да осигури обвързване между обучение, работодател и държава и да предпази от изтичане на обучени кадри в чужбина е един от проблемите, споделени при експертните интервюта, направени за целите на настоящия одит.³¹¹

³⁰⁶ ПМС № 137 на МС от 25.06.2020 г. за приемане на Списък на професионални направления и защитени специалности

³⁰⁷ § 4д, т. 9 от допълнителните разпоредби на Закона за висшето образование (Нова – ДВ, бр. 17 от 2016 г., в сила от 1.03.2016 г., изм., бр. 17 от 2020 г.)

³⁰⁸ Чл. 9, ал. 3, т. 1а от Закона за висшето образование и § 63 от ПЗР към Закона за изменение и допълнение на Закона за висшето образование (ДВ, бр. 17 от 2020 г.)

³⁰⁹ ПМС № 64 на МС от 25.03.2016 г. (изм., ДВ бр. 9 от 31.01.2020 г., в сила от 1.01.2020 г.)

³¹⁰ Одитно доказателство № 28

³¹¹ Одитно доказателство № 10

3. Насоченост на визията и целите на политиките за развитие на страната до 2030 г. върху качеството на човешкия капитал

През 2016 г. Европейската комисия акцентира, че икономическият растеж, високата производителност и устойчивата конкурентоспособност зависят от наличието на квалифицирана и приспособима работна сила, както и от пълноценното използване на наличните умения. Държавите с голям дял на възрастни хора, както и на такива с ниско ниво на основни умения (езикова и математическа грамотност) и умения в областта на цифровите технологии са с по-ниско ниво на производителност на труда, а оттам и с по-ниски перспективи за растеж и конкурентоспособност. Демографските тенденции ще доведат до все по-силно намаляване на работната сила. Тези проблеми могат да изострят несъответствията между търсените и предлаганите умения и недостига на умения на пазарите на труда, като по този начин възпрепятстват инвестициите, иновациите и растежа.³¹² В препоръката на Съвета относно повишаване на уменията: нови възможности за възрастните, от края на 2016 г., ясно е посочено, че в днешното общество всеки човек се нуждае от широк набор от умения, знания и компетенции, включително достатъчно добро ниво на езикова и математическа грамотност и компетентност в областта на цифровите технологии, за да реализира своя пълен потенциал, да изпълнява активна роля в обществото и да поема своите обществени и граждански отговорности. Такива умения, знания и компетентности са от ключово значение и за получаване на достъп до пазара на труда, за напредък на пазара на труда, както и за участие в по-нататъшно образование и обучение.³¹³

Докладът на Световния икономически форум от 2018 г.³¹⁴ акцентира върху факта, че промените и предизвикателствата пред работната сила вече не са аспект на далечното бъдеще. През последните години технологичното развитие в световен план бързо измества границата между работните задачи, изпълнявани от хората, и тези, изпълнявани от машини и алгоритми, като глобалните пазари на труда претърпяват големи трансформации. Тези трансформации, ако се управляват разумно, биха могли да доведат до нова ера на производителността, добри работни места и подобряване на качеството на живот за всички, но ако се управляват неадекватно, представляват риск от увеличаване на пропуските в уменията, по-голямо неравенство и по-широка поляризация.³¹⁵ В приложение към настоящия доклад са представени основните констатации и изводи на Световния икономически форум.³¹⁶

Съществен проблем е и остаряването на населението. Негативните демографски тенденции са факт за повечето страни от ЕС и България не прави изключение. Влошаването на възрастовата структура на населението рефлектира върху размера и качеството на трудовите ресурси. По данни на ЕВРОСТАТ медианната възраст на населението на ЕС-27 се увеличава от години насам и според прогнозите ще продължи да се увеличава с подобни темпове още две десетилетия.³¹⁷ С увеличаването ѝ ще нарастват броят и дялът на хората от групите в по-напреднала възраст, като очакванията са до 2070 г. 30 на сто от хората в Европа да бъдат на възраст 65 и повече години в сравнение с 20 на сто през 2020 г. Според прогнозите от 2019 г. до 2070 г. дялът на хората на възраст 80 или повече години ще се увеличи повече от два пъти и ще достигне 13 на сто.³¹⁸ От десетилетие насам населението в трудоспособна възраст в ЕС-27 намалява и се очаква до 2070 г. да спадне с 18 на сто, като ситуацията се различава значително в отделните държави членки и региони. През 2019 г. то достига 59 на

³¹² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/HTML/?uri=CELEX:52016DC0382&from=en> Предложение за Препоръка на Съвета за създаване на гаранция за уменията COM(2016) 382 final

³¹³ https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=OJ%3AJOC_2016_484_R_0001 – Препоръка на Съвета от 19 декември 2016 г. относно повишаване на уменията: нови възможности за възрастните

³¹⁴ <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2018> World Economic Forum - The Future of Jobs Report 2018

³¹⁵ World Economic Forum - The Future of Jobs Report 2018

³¹⁶ Приложение № 5

³¹⁷ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0241> Доклад на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите

³¹⁸ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0241> Доклад на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите

сто от цялото население, като се очаква да намалее до 51 на сто до 2070. Този процес ще бъде съпътстван и с намаление на броя на децата и младите хора³¹⁹ - с 12,6 милиона души. Фактът, че населението в трудоспособна възраст намалява, подчертава необходимостта Европа, в т.ч. число и България, и пазарите им на труда да използват всички свои силни страни и таланти и цялото многообразие, с което разполагат.³²⁰

Прогнозите на НСИ показват, че до 2080 г. населението на България ще намалее с близо 30 на сто, а делът на населението над 65 г. ще достигне до 29,4 на сто. По прогнози на Световна банка към 2050 г. България ще има най-бързо свиващото се население в трудоспособна възраст в света.³²¹

Демографските тенденции в страната неминуемо ще доведат до все по-силно намаляване на работната сила, като прогнозите³²² на НСИ показват, че населението в трудоспособна възраст (15-64 години) ще намалее от 4,41 милиона през 2020 г. на 2,74

Графика № I.3-1



Източник на данните: НСИ

милиона през 2080 г.³²³

Прогнозните данни за коефициентите на възрастова зависимост³²⁴ в България също не са оптимистични, като очакванията са броят на лицата в зависимите възрасти (под 15 и на 65 и повече години) непрекъснато да нараства до 2060 г.³²⁵

³¹⁹ на възраст 0—19 години

³²⁰ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0241> Доклад на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите

³²¹ <https://www.minfin.bg/bg/1394> Анализ на социално-икономическото развитие на страната след присъединяването ѝ към ЕС

³²² I-ви Вариант - при хипотеза за конвергентност

³²³ <https://www.nsi.bg/bg/content/2994/%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B3%D0%BD%D0%BE%D0%B7%D0%B0-%D0%B7%D0%B0-%D0%BD%D0%B0%D1%81%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%D1%82%D0%BE-%D0%BF%D0%BE-%D0%BF%D0%BE%D0%BB-%D0%B8-%D0%B2%D1%8A%D0%B7%D1%80%D0%B0%D1%81%D1%82>

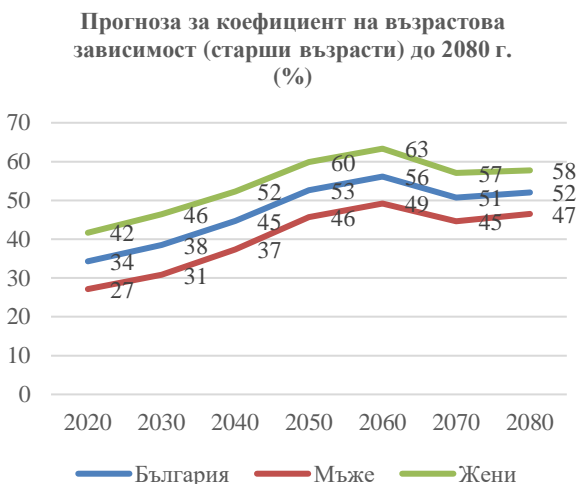
³²⁴ Коефициентът на възрастова зависимост⁴⁴ показва броя на лицата от населението в „зависимите“ възрасти (населението под 15 и на 65 и повече години) на 100 лица от населението в „независимите“ възрасти (от 15 до 64 години). Изчислява се в проценти.

„Коефициент на възрастова зависимост (старши възрасти) показва броя на лицата на възраст 65 и повече години на 100 лица от населението на възраст от 15 до 64 години. Изчислява се в проценти.

³²⁵ <https://www.nsi.bg/bg/content/2998/%D0%BA%D0%BE%D0%B5%D1%84%D0%B8%D1%86%D0%B8%D0%B5%D0%BD%D1%82-%D0%BD%D0%B0-%D0%B2%D1%8A%D0%B7%D1%80%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%BE%D0%B2%D0%B0-%D0%B7%D0%B0%D0%B2%D0%B8%D1%81%D0%B8%D0%BC%D0%BE%D1%81%D1%82-%D0%BF%D0%BE-%D0%BE%D0%B1%D0%BB%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B8-%D0%B8-%D0%BF%D0%BE%D0%BB-%D0%B2-%D0%BF%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%BF%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%B0-%D0%B4%D0%BE-2080-%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D0%BD%D0%B0>

Данните за коефициента на демографско заместване, показващ съотношението между броя на влизащите в трудоспособна възраст (15-19 години) и броя на излизащите от трудоспособна възраст (60-64 години) също не са оптимистични. Към 31.12.2018 г. това съотношение е едва 66. За сравнение, през 2001 г. 100 лица, излизащи от трудоспособна възраст, са били замествани от 124 млади хора.³²⁶ Процесът на демографско остаряване ще продължи да се задълбочава в средносрочен и дългосрочен план в резултат на значителната концентрация на населението в средните възрастови групи.³²⁷

Графика № I.3-2



Графика № I.3-3

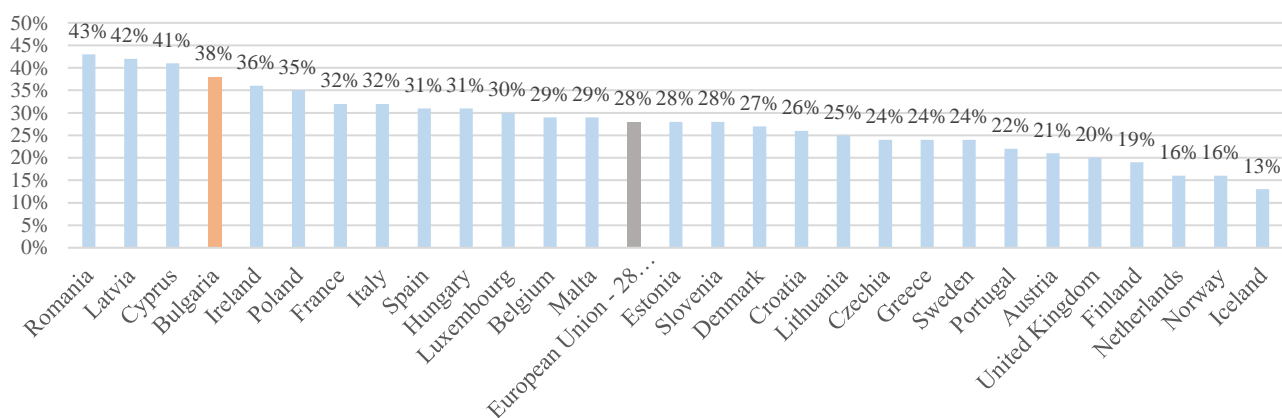


Източник на данните: НСИ

В съвременния свят дигиталните умения са ключови за работната сила. Индикаторите за дигитални умения, измервани от ЕВРОСТАТ представляват съставни индикатори, които се основават на избрани дейности, свързани с използването на интернет или софтуер, извършвани от лица на възраст 16-74 години в четири специфични области (информация, комуникация, решаване на проблеми, софтуерни умения).³²⁸ За съжаление по тези показатели България се нарежда на едно от последните места в Европейския съюз.³²⁹

Графика № I.3-4

Относителен дял на лицата с ниски дигитални умения за 2019 г.



Източник: ЕВРОСТАТ³³⁰

³²⁶ https://www.nsi.bg/sites/default/files/files/pressreleases/Population2018_ZG7X53J.pdf

³²⁷ <https://www.minfin.bg/bg/1394> Анализ на социално-икономическото развитие на страната след присъединяването ѝ към ЕС

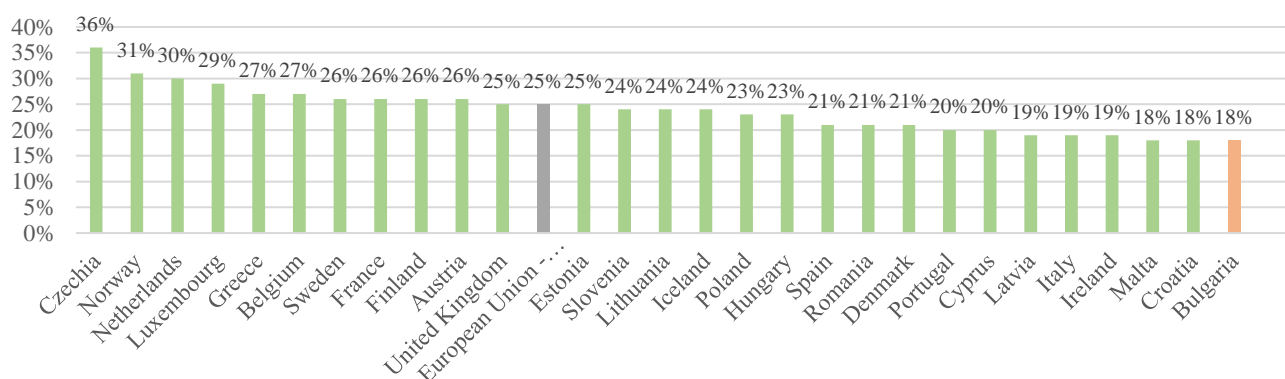
³²⁸ https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/tepsr_sp410_esmsip2.htm - Data description

³²⁹ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/digital-economy-and-society/data/database>

³³⁰ <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

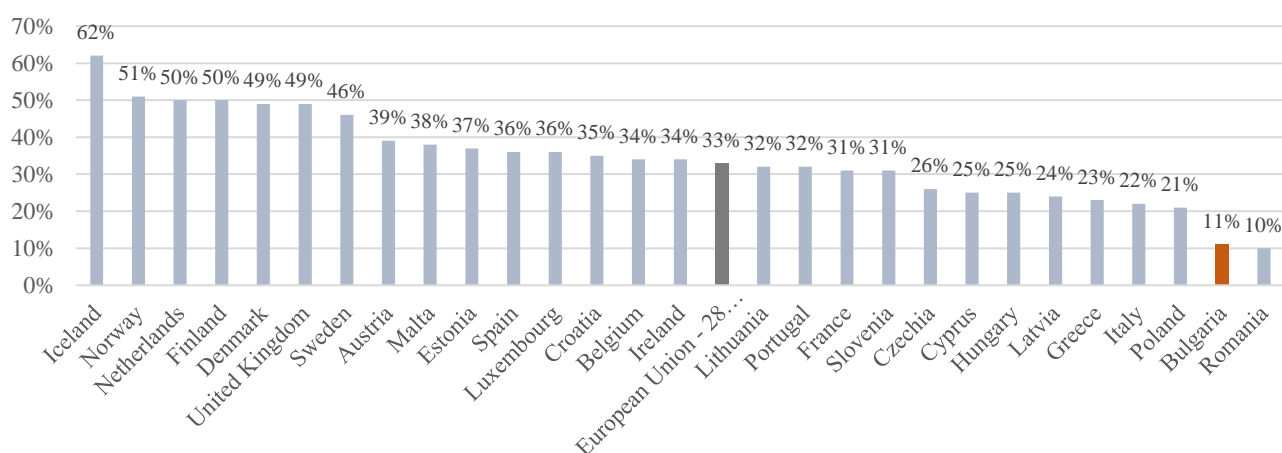
Графика № I.3-5

Относителен дял на лицата с основни дигитални умения за 2019 г.

Източник: ЕВРОСТАТ³³¹

Графика № I.3-6

Относителен дял на лицата с повече от основни дигитални умения за 2019 г.

Източник: ЕВРОСТАТ³³²

Данните за 2019 г. показват още, че разликата в дигиталните умения между хората от градовете и селата средно за Европа е 14 процентни пункта. Дигиталната „пропаст“ е най-голяма в България, Гърция, Хърватия и Португалия и достига 23 процентни пункта.³³³

В резултат на всичко изложено дотук е от ключово значение националните стратегически документи за развитие на страната с хоризонт до 2030 г. да съдържат цели, оси на развитие и приоритети насочени към повишаването на качеството на човешкия капитал, които отчитат световните тенденции и прогнози в развитието.

3.1. Национална програма за развитие БЪЛГАРИЯ 2030

Националната програма за развитие БЪЛГАРИЯ 2030 е рамковия стратегически документ от най-висок порядък в йерархията на националните програмни документи, в който следва да са определени визията и общите цели на политиките за развитие във всички сектори на държавното управление, включително техните териториални измерения в следващия десетгодишен период. Проектът на Националната програма за развитие БЪЛГАРИЯ 2030 е разработен на база Анализ на социално-икономическото развитие на страната след присъединяването ѝ към Европейския съюз, идентифициращ ключовите проблемни области

³³¹ <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

³³² <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

³³³ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20200207-1>

и пропуски в политиките за развитие.³³⁴ Анализът успешно разпознава съществени проблеми, засягащи работната сила и пазара на труда.³³⁵ В приложение към доклада е представена по-подробна информация за идентифицираните проблеми.³³⁶

Карте № 1.3.1

Основни акценти в Анализа на социално-икономическото развитие на страната след присъединяването ѝ към Европейския съюз

- Продължават неблагоприятните демографски тенденции, като комбинацията от тези негативни процеси дава основание да се говори за демографска криза и изправя сериозни предизвикателства пред бъдещото функциониране на системите на социално осигуряване и подпомагане, здравеопазване, образование и публични финанси. Пазарът на труда е вече негативно повлиян от тези процеси, при ясна перспектива за изостряне на отрицателните им импликации още в средносрочен период. Предизвикателство остава недостигът на квалифицирани кадри с адекватни умения.
- Застаряването на работната сила в условия на динамичен пазар на труда с постоянно променящи се изисквания към квалификацията и професионалните умения на заетите, е процес, който поражда необходимостта от непрекъснато повишаване на общия потенциал на работната сила, от една страна чрез учене през целия живот и, от друга, чрез активно стареене на лицата, които продължават да се трудят и в напреднала възраст.
- Паралелно с отрицателния естествен прираст, населението на страната е негативно повлияно и от протичащите емиграционни процеси, свързани с продължаващото изоставане в равнищата на доходите спрямо останалите държави – членки на ЕС. Емигрирането на млади (и в много случаи високо образовани) хора влияе пряко и непосредствено на пазара на труда, но има и косвено отражение върху възпроизводството на населението, понижавайки потенциалната бъдеща раждаемост на населението.
- Образователната система не осигурява в адекватна степен необходимите умения, а мерките, насочени към отстраняване на недостига на тези умения, са с ограничен обхват и ефективност. Участието в различни форми на учене през целия живот остава незадоволително слабо. Особено належащо е преодоляването на ниското ниво на компютърни и цифрови умения на човешките ресурси в страната, което пречат широкото използване на ИКТ и базираните на тях услуги и постигането на цифров растеж.
- Бедността и социалното изключване продължават да представляват сериозни предизвикателства, като неравенството в доходите продължава да се увеличава.
- Условията на пазара на труда се подобряват, но продължават да са налице предизвикателства. Равнището на безработица намалява постоянно след достигнатия пик в годините на криза и отново достига нива, по-ниски от средните за ЕС. Все още значителен процент млади хора не участват в никаква форма на заетост, образование или обучение.
- Иновационната система на страната работи под потенциала си, с всички произтичащи от това негативни последици по отношение на стремежа за изграждане на икономика, базирана на знанието.
- България изостава в дигитализирането на икономиката си. Въпреки че се осъществяват интервенции, свързани с насърчаване цифровизацията сред бизнеса, средната интензивност на цифровизиране на българските предприятия остава много ниска. Основните предизвикателства пред страната са свързани с много ниското ниво на умения в областта на цифровите технологии у населението, наред с недостига на специалисти по ИКТ и недостатъчните инвестиции в цифрова инфраструктура.
- Наблюдаваните регионални диспропорции в развитието нарастват допълнително и повсеместно във всички социално-икономически сфери и области на политиката. Продължават да се наблюдават и значими вътрешно регионални различия, както и такива по оста градски-селски райони. Концентрацията на населението в 7-те големи града на страната и обезлюдяването на големи територии в страната е тенденция, която води до задълбочаване на регионалните и териториални диспропорции в демографското – а оттам и в социално-икономическото – развитие на българските райони.

Визията, целите и приоритетите на Националната програма за развитие БЪЛГАРИЯ 2030 са одобрени с решение на Министерския съвет в началото на 2020 г.³³⁷ До съставянето на одитния доклад не е приключил процесът на детайлизиране на правителствените намерения в отделните области на политиките, поради което те не попадат в обхвата на анализа.

³³⁴ <https://www.minfin.bg/bg/1394> Визия, цели и приоритети на Националната програма за развитие БЪЛГАРИЯ 2030, одобрени с Решение № 33 на Министерския съвет от 20 януари 2020 г.

³³⁵ <https://www.minfin.bg/bg/1394> Анализ на социално-икономическото развитие на страната след присъединяването ѝ към Европейския съюз

³³⁶ Приложение № 6

³³⁷ Решение № 33 на Министерския съвет от 20 януари 2020 г.



За реализирането на стратегическите цели на НПП България 2030 са предвидени политики и интервенции, групирани в пет взаимосвързани и интегрирани оси на развитие – Иновативна и интелигентна България; Зелена и устойчива България; Свързана и интегрирана България; Отзивчива и справедлива България; Духовна и жизнена България. За постигането на стратегическите цели са дефинирани 13 национални приоритета.³³⁸

Таблица № I.3

Връзки между цели, оси на развитие и приоритети

Оси на развитие	Приоритети	Цели	
Интелигентна и иновативна България	П1	Образование и умения	I и III
	П2	Наука и научна инфраструктура	I
	П3	Интелигентна индустрия	I
Зелена и устойчива България	П4	Кръгова и нисковъглеродна икономика	I и II
	П5	Чист въздух и биоразнообразие	I и II
	П6	Устойчиво селско стопанство	III
Свързана и интегрирана България	П7	Транспортна свързаност	I и III
	П8	Цифрова свързаност	I и III
	П9	Местно развитие	III
Отзивчива и справедлива България	П10	Институционална рамка	I
	П11	Социално включване	II и III
Духовна и жизнена България	П12	Здраве и спорт	II и III
	П13	Култура, наследство и туризъм	I и III

Източник: НПП България 2030

Необходимостта от подобряване на качествените характеристики на работната сила е инкорпорирана в голяма част от осите и приоритетите на НПП България 2030³³⁹, като централна роля имат приоритетите по ос „Интелигентна и иновативна България“. Основният фокус на оста е повишаване на конкурентоспособността на българската икономика и трансформирането ѝ в икономика, базирана на знанието и интелигентния растеж. Осигуряването на качествено образование за всички през целия живот, повишаването на ролята на науката в икономиката на страната, паралелно с осигуряването на благоприятна среда за реализиране на нови продукти и пазари и развитие на иновативни предприятия, има потенциала да създаде високотехнологична индустриална база и да изведе икономиката на нова и по-висока траектория на растеж. Същевременно, чрез фокусирането на политиката върху качествените аспекти на човешкия капитал, следва да се създадат предпоставки за максимална и качествена заетост.

Ключовият приоритет „Образование и умения“ цели повишаване на качеството на човешкия капитал, чрез формирането на високо образовани, иновативни и активни личности, способни да се реализират успешно като професионалисти и граждани и така да допринасят

³³⁸ <https://www.minfin.bg/bg/1394> Визия, цели и приоритети на Националната програма за развитие БЪЛГАРИЯ 2030

³³⁹ в т.ч. П1 „Образование и умения“, П2 „Наука и научна инфраструктура“, П3 „Интелигентна индустрия“, П8 „Цифрова свързаност“, П9 „Местно развитие“ и П11 „Социално включване“.

за личното си благоденствие и устойчивото развитие на всички социални сфери. Политиката в сферата на образованието и обучението ще обхваща всеки един от етапите на развитието на личността, следвайки принципите на учене през целия живот (УЦЖ). Те ще бъдат ориентирани към повишаване на обхвата и качеството на образованието и обучението с акцент върху придобиване на аналитични умения и развиване на креативна мисъл, увеличавайки способностите на хората за своевременна адаптация към технологичната трансформация и произтичащите промени в пазара на труда. Политиката в областта на „Интелигентната индустрия“ ще цели стимулиране на процеса на цифровизация на реалната икономика, като ще се създават и предпоставки за модернизиране и автоматизиране на българските предприятия. Политиката в областта на „Науката и научната инфраструктура“ ще бъде насочена към стимулиране и ускоряване на процеса на разработване и внедряване на иновации в отделните сектори на икономиката, като ключова ще е ролята на образователните институции, научните центрове и бизнеса и връзката между тях. Специален фокус е поставен върху стимулирането на приложните научни разработки и мерките за тяхната комерсиализация и превръщането им в пазарни продукти с висока добавена стойност.

В приложение № 7 към настоящия доклад е представена по-подробна информация за визията, целите и приоритетите на НПП България 2030.

Анализът на социално-икономическо развитие на страната успешно разпознава ключови проблемни области и пропуски в политиките за развитие на страната. Визията, целите и приоритетите на НПП България 2030 адресират основните предизвикателства пред работната сила и пазара на труда и акцентират върху необходимостта от учене през целия живот и подобряване на качествените характеристики на работната сила. Определените в световните прогнози ключови въпроси като влиянието на увеличаващата се автоматизация върху характера на професиите и разпределението на задачите между хората и машините, новопоявяващите се и изчезващи професии, очакваната промяна във видовете заетост и нуждата от гъвкавост на трудовото законодателство не са развити, в резултат на което не се добива увереност, че са ясни мащабите на необходимостта от преквалификация и повишаване на квалификацията на работната сила, която ще възникне до 2030 г. Процесът е затруднен допълнително от липсата на цялостна система за прогнозиране на бъдещите умения, необходими за пазара на труда. Фокусирането на усилията за повишаването на уменията на населението в трудоспособна възраст върху безработните лица, младежите, икономически неактивните лица и групите в неравностойно положение е разбираемо предвид ограниченията в разполагаемия публичен финансов ресурс, но следва да има и ясна стратегия за подобряване на качествените характеристики на заетите лица (особено за работещите бедни), които също ще имат нужда от своевременна актуализация на знанията, уменията и компетентностите, за да останат конкурентоспособни и да способстват за повишаване на производителността на българската икономика.

Подписаното след края на одитирания период национално тристранно споразумение включва мерки, свързани с осигуряване на ученето през целия живот и продължаващо професионално обучение, чрез изграждането на трипартитни секторни фондове за квалификация и преквалификация, въвеждане на индивидуални сметки за обучение, изграждане и поддържане на система за прогнозиране на обществените потребности от определени професии, умения и компетенции, вкл. в перспективни и ключови за икономиката отрасли.³⁴⁰ Предвижда се разработване на профили за дигитални изисквания на професиите в партньорство с национално представените организации на работодателите на работниците и служителите в България.³⁴¹

³⁴⁰ Одитно доказателство № 28

³⁴¹ Одитно доказателство № 8

3.2. Актуализирана национална стратегия за демографско развитие на населението в Република България (2012 г. - 2030 г.)

Преодоляване на негативните последици от остаряването на населението и подобряване на качествените характеристики на човешкия капитал е един от основните приоритети на Актуализирана национална стратегия за демографско развитие на населението в Република България (2012 г. - 2030 г.).³⁴² Стратегията акцентира върху: адаптирането на пазара на труда към остаряването на населението и към необходимостта от повишаване на качеството на живот на възрастните хора; насърчаване на ученето през целия живот и активизиране на дейностите по професионалното обучение на работното място; насърчаване достъпа на възрастните хора до образование и обучение, информационни и комуникационни технологии, които ще им позволят да останат активни и пълноценно да участват в обществения живот; засилване на мерките, целящи развиване на компютърни и технологични умения за възрастните като средство за подобряване на възможността за постигане на общество на знанието; промотиране на ученето на работното място; разработване на инструменти за идентифициране и признаване на знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение и самостоятелно учене; подобряване на приложимостта на образованието и обучението, спрямо нуждите на конкретни целеви групи, включително възрастните хора, и изискванията на пазара на труда; формиране на умения за работа с високи технологии; изграждане на трайни навици за учене през целия живот, осигуряване на максимално добри условия за непрекъснато професионално обучение и развитие и развиване на системата за квалификация, преквалификация и продължаващо обучение и др. *Стратегията е приета през 2012 г. и до края на 2020 г. не е променяна, като в нея не са развити въпроси, свързани с основните двигатели на промяната и Индустрия 4.0., процесите на автоматизация и очаквано значително преразпределение на задачите между хората и машините и свързаната с тях промяна в професиите.*³⁴³ В приложение № 8 към настоящия доклад е представена по-подробна информация за визията, целите и приоритетите на стратегията.

Един от предвидените индикатори за измерване на степента на изпълнение на приоритет 2 „Образование и умения“ на НПР България 2030 е „Население (25-64 г.), участващо в образование и обучение“, като целевата стойност за 2030 г. е – 7 на сто.³⁴⁴ Същият индикатор е част от съставен показател № 4 „Адаптиране на образователната политика към стареенето на населението. Нарастване на приноса на образователната система за повишаване на производителността и мобилността на населението на пазара на труда“ на Актуализираната национална стратегия за демографско развитие на населението в Република България, като целевата стойност за 2030 г. е 10 на сто.³⁴⁵ *Наличието на различни целеви стойности за един и същи индикатор в два стратегически документа с еднакъв краен времеви хоризонт е показателно за недостатъчна синхронизация и поражда въпроса кои всъщност са действителните цели, които следва да бъдат постигнати до 2030 г.*

Министерството на труда и социалната политика планира през 2021 г. да бъдат разработени шест концепции за демографското развитие за всеки един от районите на планиране на ниво NUTS2, придружени с аналитичен доклад за демографското развитие и демографските процеси. Планира се да бъдат отчетени специфичните национални и регионални предизвикателства в областта на демографското развитие, намаляването и застаряването на населението, развитието на новите технологии, дигитализацията и изкуствения интелект. Предвижда се в съответствие с основните стратегически документи и резултатите от преброяване на населението и жилищния фонд в България през 2021 година

³⁴² Приета с Протокол № 4.2 на Министерския съвет от 01.02.2012 г.

³⁴³ Актуализираната национална стратегия за демографско развитие на населението в Република България 2012-2030 <http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=778>

³⁴⁴ <https://www.minfin.bg/bg/1394> Визия, цели и приоритети на НПР БГ 2030

³⁴⁵ Визия, цели и приоритетите на НПР БГ 2030 и Актуализираната национална стратегия за демографско развитие на населението в Република България

да бъде актуализирана и Националната демографска стратегия на населението в Република България 2012-2030 г.³⁴⁶

3.3. Национална стратегия за активен живот на възрастните хора в България (2019 - 2030 г.)

През 2019 г. е приета Национална стратегия за активен живот на възрастните хора 2019-2030 г.³⁴⁷, като продължение на Националната концепция за активен живот на възрастните хора от 2012 г. Стратегията адекватно отчита, че по-дългото задържане на пазара на труда и икономически активното поведение на възрастните хора трябва да бъде съпътствано с приспособяването на обучително-квалификационната система към изискванията на възрастните хора, предоставяне на подходящи стимули, създаване на условия за преодоляване на възрастовата дискриминация и отчитане значението на опита на възрастните. И тази национална стратегия, съдържа приоритети и мерки, насочени към развитието на човешкия капитал в неговата най-уязвима възраст (в т.ч. насърчаване на възможностите за участие на възрастните хора на пазара на труда, осигуряване на възможности за професионално обучение, насърчаване на ученето през целия живот и др.) и разпознава необходимостта от предприемане на действия за гарантиране на достойно остаряване в добро здраве, развиване на мерки за превенция на заболявания и увреждания и за насърчаване на здравословен начин на живот, развиване на услугите за възрастните, както и ново интерпретиране на позитивната социална роля на възрастните хора като пълноправни граждани. *В стратегията липсват конкретни данни и прогнози по отношение на бъдещата автоматизация и преразпределение на задачите между хората и машините, които неминуемо ще засегнат ако не в най-голяма, то в значителна степен тази група от обществото, особено като се отчитат по-ниските нива на дигитални умения в страната.*³⁴⁸ В приложение към настоящия доклад е представена по-подробна информация за визията, целите и приоритетите на стратегията.³⁴⁹

Индикатори за наблюдение и оценка на Националната стратегия за активен живот на възрастните хора в България са 22-та индикатора на Индекса на активния живот на възрастните хора (AAI), като целевите стойности са средните за ЕС стойности по отделните показатели на Индекса.³⁵⁰ Един от съществените индикатори е процент на хората на възраст 55-74 г., които наскоро са придобили образование или обучение.³⁵¹ В аналитичния доклад на Индекса на активния живот на възрастните хора от 2019 г. обаче липсват данни за България,³⁵² като поради ниската точност на стойностите, свързана с малкия обем на извадката, данните за този показател не са предоставени от НСИ във връзка с извършването на одита.³⁵³ От МТСП се планира при изготвяне през 2021 г. на отчета на Националната стратегия за активен живот на възрастните хора за периода 2019 – 2020 г. да се обърне към НСИ за допълнително съдействие.³⁵⁴ *Отговорите на МТСП, свързани с измерването на посочения индикатор показват³⁵⁵, че в хода на изготвянето на стратегията не са проучени в необходимата степен източниците на информацията и възможностите за осигуряване на необходимите данни за мониторинг и оценка на напредъка в изпълнението на стратегията.*³⁵⁶

През 2021 г. ще бъде проведено изследване за набиране на актуална информация по индикаторите за наблюдение и оценка на Националната стратегия за активен живот на

³⁴⁶ Одитно доказателство № 57

³⁴⁷ Приета с Решение № 142 на Министерския съвет от 15.03.2019 г.

³⁴⁸ Национална стратегия за активен живот на възрастните хора 2019-2030 г. <http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=1264>

³⁴⁹ Приложение № 9

³⁵⁰ Национална стратегия за активен живот на възрастните хора в България (2019 - 2030 г.)

³⁵¹ Национална стратегия за активен живот на възрастните хора в България (2019 - 2030 г.)

³⁵² http://www.unece.org/fileadmin/DAM/pau/age/Active_Ageing_Index/ECE-WG-33.pdf - Active Ageing Index Analytical Report и <https://composite-indicators.jrc.ec.europa.eu/active-ageing-index/active-ageing-index>

³⁵³ Одитно доказателство № 8

³⁵⁴ Одитно доказателство № 8

³⁵⁵ Според МТСП източника на тези данни е Изследването на образованието и обучението на възрастни

³⁵⁶ Одитни доказателства №№ 4 и 8

възрастните хора в България 2019–2030 г., като в резултат ще бъде предоставени данни и за индикатора „процент на хората на възраст 55-74 г., които наскоро са придобили образование или обучение“.³⁵⁷

3.4. Стратегия за заетостта до 2030 г.

През 2019 г. МТСП започва разработването на Актуализирана стратегия по заетостта, която следва да определи развитието на политиките в тази област в дългосрочен хоризонт – до 2030 г. Със заповед на министъра на труда и социалната политика³⁵⁸ е създадена работна група с участието на представители на широк кръг институции и организации, включително МОН, НАПОО, АЗ, социалните партньори и др. В срок до 31 март 2020 г. работната група е следвало да направи анализ на изпълнението към края на 2018 г. на действащата Актуализирана стратегия по заетостта и да разработи проект на Стратегия по заетостта за периода 2021-2030 г.³⁵⁹ До края на 2020 г. Стратегията по заетостта 2021-2030 г. не е приета.³⁶⁰ *Част от причините за забавянето в подготовката на стратегията се дължат и на епидемиологичната обстановка, в резултат от пандемията от COVID-19, която показва, че в кратък период могат да настъпят съществени промени на пазара на труда, в т.ч. и по отношение на изискванията към работната сила, което налага стратегията да се финализира и приеме.*

3.5. Стратегия за професионално образование и обучение

През 2019 г. от МОН е разработен проект на Актуализирана стратегия за развитие на професионалното образование и обучение (ПОО) в Република България за периода 2019 - 2021 година.³⁶¹ Проектът не е приет, тъй като в хода на междуведомственото съгласуване и обществените консултации е получено становище на Министерството на финансите, което съдържа сериозни критики към качеството на стратегическия документ. Това променя съществено визията за актуализирането на стратегията за професионално образование и обучение, вкл. за необходимостта от отделен стратегически документ за секторната политика с хоризонт до 2021 г.

От МОН са предприети действия, във връзка с подготовката на новия програмен период 2021-2027 г. като визията, целите и приоритетите на ПОО до 2030 г. са одобрени от Консултативния съвет за професионално образование и обучение и от министъра на образованието и науката и са предоставени за включване в Концепция за нов стратегически документ за развитие на образованието в България до 2030.³⁶²

Целите за развитието на ПОО до 2030 г. са:

- Повишаване привлекателността на професионалното образование и обучение като възможност за учене, работа и развитие през целия живот;
- Осигуряване на качествено професионално образование и обучение, ориентирано към и развиващо потребностите на обучаемите и потребностите на пазара на труда;
- Развитие на професионални и ключови компетентности, които улесняват реализацията при различни работни условия.

Областите на промяна за постигане на целите са свързани със: съдържанието на ПОО (в т.ч. нормативна уредба, стандарти, учебни програми, учебни материали), предоставянето на ПОО (в т.ч. преподаватели, качествена теоретична подготовка, практическа насоченост, модерна среда, дигитални технологии), взаимодействието между заинтересованите страни, управлението и финансирането. В приложение към настоящия доклад е представена цялата информация за визията, целите и мерките за развитие на ПОО до 2030 г., като в следващото каре са представени част от предвидените мерки.³⁶³

³⁵⁷ Одитно доказателство № 57 Становище на министъра на труда и социалната политика.

³⁵⁸ Заповед № РД01-353 от 21.05.2019 г.

³⁵⁹ Одитно доказателство № 2

³⁶⁰ Одитно доказателство № 9

³⁶¹ <http://www.strategy.bg/PublicConsultations/View.aspx?lang=bg-BG&Id=4659>

³⁶² Одитно доказателство № 7

³⁶³ Приложение № 10

Мерки за развитие на професионалното образование и обучение до 2030 г.³⁶⁴

- модернизиране на учебните програми с оглед научно технологичния прогрес, нововъзникващо знание и развитието на икономиката и пазара на труда в учебното съдържание за професионална подготовка;
- актуализиране на Списъка на професиите за ПОО съобразно потребностите на икономиката с оглед ясна обвързаност с икономическите сектори;
- държавен образователен стандарт с резултати от ученето, свързани с потребностите в реалната работна среда и възможности за плавен преход към работа или продължаване в системата на висшето образование;
- улесняване на достъпа на възрастни с ниски нива на уменията, без образование или с ниска образователна степен до професионално образование и обучение чрез разработване и предлагане на гъвкави форми и обучителни пътеки, отговарящи на потребностите им;
- промяна на учебните програми в посока на осигуряване на комплексни интегрални знания и широкопрофилни професионални умения, съчетани с ключови компетентности, като умения за учене, критично мислене, анализ и синтез на информация, дигитални умения, предприемачески умения по професията, „зелени умения“; учебни материали с дигитално и интерактивно учебно съдържание;
- обученията на учителите по специфичните методи за обучение на възрастни, увеличаване на възможностите за специализация по андрагогика;
- обучение на учениците в реална работна среда и засилване на присъствието на бизнеса в процеса на учене – програми тип „Бизнесът преподава“;
- използване на новите технологии и изкуствения интелект за онагледяване на данни и процеси, анализ на данни, синтез на информация в процеса на учене и в процеса на измерване на резултатите от ученето;
- работата в партньорство между училища, браншови организации, висши училища, работодатели, работодателски организации и синдикати, неправителствени организации, местни и национални власти чрез създаване на Секторни съвети за уменията, Центрове за високи постижения в ПОО, Центрове за иновации, Центрове за партньорска оценка на качеството на ПОО;
- увеличаване на средствата за подготовка на специалисти от професионални направления с недостиг на кадри на пазара на труда или нови специалности, свързани с необходимостта на пазара на труда и др.

Визията и целите на политиките за развитие на страната до 2030 г. адекватно разпознават предизвикателствата и са фокусирани върху качеството на човешкия капитал и подобряване на качествените характеристики на работната сила, предвид задълбочаващата се демографска криза и промяната в изискванията на трудовия пазар. Всички стратегически документи акцентират върху необходимостта от учене през целия живот и повишаване на квалификацията и преквалификация на работната сила, с осезаем акцент и върху меките умения и дигиталните компетентности, но не се добива необходимата увереност, че са ясни мащабите на необходимостта от преквалификация и повишаване на квалификацията на работната сила, която предстои до 2030 г., което може да окаже негативно влияние върху процесите на управление на политиките за обучение, в т.ч. професионално обучение на възрастни.

II. Ефективност на професионалното ориентиране и обучението за възрастни в контекста на учене през целия живот

1. Мотивираност на възрастните и работодателите към развитие и обновяване на уменията и компетенциите през целия живот

Насърчаването на ученето през целия живот е разпознато като необходимост и е сред приоритетите и стратегическите цели на публичните власти в България още от 2008 г., когато се приема първата Национална стратегия за учене през целия живот за периода 2008-2013 г.³⁶⁵ Една от целите на стратегията е повишаване на равнището на участие на населението на възраст 25-64 години в учене през целия живот от 1,3 на сто през 2007 г. на 5 на сто през 2013 г., която обаче остава непостигнато предизвикателство. Данните на НСИ по този показател през 2013 г. показват, че едва 2 на сто от възрастните участват под някаква форма

³⁶⁴ Одитно доказателство № 7

³⁶⁵ приета с Протокол № 42.1 на Министерския съвет от 30.10.2008 г.

в учене през целия живот, което означава че постигнатият напредък за петгодишния период на действие на стратегията е едва 0,7 процентни пункта.³⁶⁶

През 2014 г. е приета нова Национална стратегия за учене през целия живот (НСУЦЖ), която определя стратегическата рамка на държавната политика за образование и обучение в периода 2014 – 2020 г. и следва да е насочена към постигането на европейската цел за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж.

Обхватът на Стратегията включва всички форми на образование, обучение и учене – формално³⁶⁷, неформално³⁶⁸, самостоятелно³⁶⁹, в които човек участва през целия си живот, както и взаимоотношенията между всички участници в процеса на учене през целия живот, а именно³⁷⁰:

- **учеци** – всички лица на територията на страната, ангажирани с учене в сферата на образованието, формалното и неформално обучение или самостоятелното учене;

- **доставчици на обучение** – институциите, които провеждат обучение, (независимо дали това са частни или държавни детски градини, училища, университети, центрове за обучение, културни институции и др.), съответстващо на потребностите на обществото и изискванията на пазара на труда;

- **работодатели, браншови организации, синдикати, организации на гражданското общество и други партньори**, които следва да определят и посрещат гореспоменатите изисквания, свързани с потребностите от образование и обучение;

- **областите, общините и местните общности** изпълняват важна роля в процеса на утвърждаване на тяхната позиция за „учещи региони“;

- **държавни органи – министерства и агенции**, които определят националните политики в областта на образованието и обучението, както и съответните инструменти и мерки, необходими за гарантиране на ефективността на търсенето и предлагането на УЦЖ.

Капе № II.1.-1

Основните области на въздействие на НСУЦЖ 2014-2020³⁷¹:

- Осигуряване на условия за преход към функционираща система за учене през целия живот;
- Осигуряване на условия за разширяване на обхвата и повишаване на качеството на предучилищното възпитание и подготовка;
- Прилагане на комплексен подход за повишаване на образователните постижения и намаляване дела на преждевременно напусналите училище;
- Повишаване на качеството на училищното образование и обучение за придобиване на ключовите компетентности, подобряване на постиженията на учещите и развитие на личността;
- Повишаване на привлекателността и подобряване на качеството на професионалното образование и обучение за гарантиране на заетост и конкурентоспособност;
- Модернизиране на висшето образование;
- Развитие на възможности за неформално и самостоятелно учене за личностно и професионално израстване. Нови възможности за добро качество на живот след приключване на трудовата кариера;
- Координиране на взаимодействието на заинтересованите страни за реализиране на политиката за учене през целия живот.

За измерване на напредъка, свързан с постигане на целите на стратегията „Европа 2020“, от ЕК са определени цели, които са включени и в НСУЦЖ за периода до 2020 г.

³⁶⁶<https://www.nsi.bg/bg/content/4018/%D1%81%D0%BF%D0%B5%D1%86%D0%B8%D1%84%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%B8-%D0%BF%D0%BE%D0%BA%D0%B0%D0%B7%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D0%B8>

³⁶⁷ Формалното образование включва регулярната образователна система (училища, колежи, университети, центрове за професионално обучение) и води до придобиване на степен на образование и/или степен на професионална квалификация – НСИ, Основни резултати от изследването на образованието и обучението на възрастни, (трета вълна, 2016 г.);

³⁶⁸ Целенасочено и организирано обучение, но успешното му завършване не води до придобиването на степен на образование или степен на професионална квалификация. Най-често срещаните форми на неформалното обучение са курсове, частни уроци, семинари и работни срещи с обучителен характер, обучение на работното място и инструктажи по безопасност на труда - НСИ, Основни резултати от изследването на образованието и обучението на възрастни, (трета вълна, 2016 г.);

³⁶⁹ Целенасочена (преднамерена) дейност за повишаване на знанията или уменията, без участието на преподавател и без предварително структуриран учебен план и график - НСИ, Основни резултати от изследването на образованието и обучението на възрастни, (трета вълна, 2016 г.);

³⁷⁰ НСУЦЖ 2014-2020;

³⁷¹ НСУЦЖ 2014-2020;

Национални стратегически цели и показатели, определени в НСУЦЖ 2014-2020

- ✓ Повишаване на дела на обхванатите в предучилищното възпитание и подготовка деца на възраст от 4 г. до постъпване в първи клас от 87.8 на сто през 2012 г. на 90 на сто през 2020 г.;
- ✓ Намаляване на дела на преждевременно напусналите образователната система на възраст от 18 до 24 г. от 12.5 на сто през 2012 г. под 11 на сто през 2020 г.;
- ✓ Намаляване на дела на 15 годишните със слаби постижения³⁷² по:
 - четене от 39.4 на сто през 2012 г. на 30 на сто през 2020 г.;
 - математика от 43.8 на сто през 2012 г. на 35 на сто през 2020 г.;
 - природни науки от 36.9 на сто през 2012 г. на 30 на сто през 2020 г.;
- ✓ Повишаване на дела на придобилите степен на професионална квалификация в широките области „Информатика”, „Техника”, „Производство и преработка” и „Архитектура и строителство” най-малко на 60 на сто през 2020 г.;
- ✓ Повишаване на дела на завършилите висше образование на възраст от 30 до 34 г. от 26.9 на сто през 2012 г. на 36 на през 2020 г.;
- ✓ Повишаване заетостта на населението на възраст от 20 до 64 г. от 63 на сто през 2012 г. на 76 на сто³⁷³ през 2020 г.;
- ✓ Повишаване на участието на населението на 25-64 навършени години в образование и обучение от 1.5 на сто през 2012 г. на повече от 5 на сто през 2020 г. (4 седмичен референтен период);
- ✓ Намаляване на дела на неграмотните³⁷⁴:
 - сред лицата на възраст 15-19 г. от 2 на сто през 2011 г. на 1.5 на сто през 2020 г.;
 - сред 20-29 годишните – от 2.3 на сто през 2011 г. на 1.5 на сто през 2020 г.

1.1. Стимули и пречки за участие в учене през целия живот

За повишаване на дела на населението, участващо в образование и обучение обаче е необходимо да бъдат създадени стимули за постигане на целите към учене през целия живот³⁷⁵, заложи в Националната стратегия за учене през целия живот 2014-2020.³⁷⁶

1.1.1. В изпълнение на НСУЦЖ, дейностите, насочени към обучение на възрастни са определяни ежегодно от Министерски съвет с приемането на План за действие за изпълнение на НСУЦЖ.³⁷⁷ Освен в Плана за действие за изпълнение на НСУЦЖ, дейностите и проектите за обучение на възрастни са планирани и в Национален план за действие по заетостта (НПДЗ) за съответната година, както и в Индикативните годишни работни програми за съответната календарна година по програмите, финансирани от Европейските структурни и инвестиционни фондове за периода 2014 – 2020 г.³⁷⁸

Съгласно Закона за насърчаване на заетостта³⁷⁹, обучението за възрастни включва:

- обучение за оgramотяване;
- обучение за придобиване на професионална квалификация;
- обучение за придобиване и усъвършенстване на ключови компетентности.

Анализът на информацията за планираните дейности и проекти за обучение на възрастни за периода от 01.01.2017 г. до 31.12.2019 г. в посочените документи показва³⁸⁰:

1.1.1.1. Дейности и проекти за обучение на безработни лица:

³⁷² С резултати под критичното второ ниво на грамотност, по „Програма за международно оценяване на учениците” (PISA) на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР);

³⁷³ „Актуализираната стратегия по заетостта 2013 – 2020 г.”, стр. 20, таблица 3, Цел 1. Равнище на заетостта на жените и мъжете на възраст 20-64 г., включително чрез по-високо участие на младежите, по-възрастните лица и нискоквалифицираните работници, както и чрез по-добро интегриране на легалните мигранти – 76 на сто.

³⁷⁴ Дефиниция на „Преброяване 2011” в съответствие с „Препоръки на ООН (353)”

³⁷⁵ „Всяка дейност за учене, предприемана през целия живот за подобряване на знанията, уменията и компетентностите”, съгласно Меморандум за учене през целия живот на Европейската комисия, 2000;

³⁷⁶ Национална стратегия за учене през целия живот за периода 2014-2020 година, приета с Решение № 12 на МС от 10.01.2014 г.;

³⁷⁷ Одитно доказателство № 2

³⁷⁸ чл. 26 от Постановление № 162 на МС от 5.07.2016 г. за определяне на детайлни правила за предоставяне на безвъзмездна финансова помощ по програмите, финансирани от Европейските структурни и инвестиционни фондове за периода 2014 – 2020 г.

³⁷⁹ чл. 58а от Закона за насърчаване на заетостта;

³⁸⁰ Приложение № 11

През периода 2017-2019 г. от органите, отговорни за реализиране на политиката по заетостта са планирани общо 46 проекта и дейности за обучение на безработни лица, преобладаващата част от които финансирани със средства от държавния бюджет.³⁸¹

Проектите предвиждат включване в обучения, стажуване и чиракуване предимно на лица от групите в неравностойно положение на пазара на труда³⁸², като преобладават обученията за придобиване и усъвършенстване на ключови компетентности от 57 на сто и обученията за придобиване на професионална квалификация от 59 на сто от всички планирани обучения. Най-малко са предвидените обучения за ограмотяване - 7 на сто, чиракуване – 4 на сто и дуална форма на обучение – 2 на сто.

1.1.1.2. Дейности и проекти за обучение на заети лица.

Планираните обучения за заети лица за периода 2017-2019 г. са общо 174³⁸³, като основно са финансирани със средства по ЕСИФ.

Проектите предвиждат включване в обучение предимно на заети лица от структури на централната и местната власт. Едва 18 от обученията или 10 на сто са за заети лица извън администрацията, като например микро-, малки, средни и големи предприятия, самостоятелно заети и наети лица; лица с увреждания и други лица в неравностойно положение, заети в социални предприятия; лица, желаещи да започнат самостоятелна стопанска дейност; лица, заети в предприятия с променлив интензитет на дейността; специфични обучения за конкретни работни места на заети лица; лица, заети в специализирани предприятия и кооперации на хората с увреждания; мениджъри; докторанти, постдокторанти, специализанти и млади учени; музейни специалисти; лица, заети в научни институти, научно-приложни организации; юридически лица с нестопанска цел;

1.1.1.3. Не всички обучения за възрастни лица, включени в НПДЗ са включени в Плановите за действие за изпълнение на НСУЦЖ като план за действие, който обхваща програми и мерки за учене през целия живот, като се наблюдават и разлики в данните за едни и същи проекти в двата документа.

През периода 2017-2019 г. държавните органи, отговорни за провеждане на политиката по образование и заетост, систематично планират мерки и дейности за осигуряване обучението на лица извън образователната система с оглед тяхното успешно реализиране на пазара на труда. Несъответствията в националните планови документи за и по повод мерките, свързани с обученията за тези лица са индикатор за необходимостта от подобряване ефективността при комуникацията и координацията на отговорните институции на национално ниво.

1.1.2 Съгласно Закона за насърчаване на заетостта са предвидени възможности за финансиране на обучения, заявени от работодатели³⁸⁴, за придобиване и/или обновяване на

Планирани проекти за обучения на безработни лица	2017 г.	2018 г.	2019 г.
- Финансирани от ДБ	19	19	21
- Финансирани от ЕСИФ	12	16	14
Общо	31	35	35

Планирани проекти за обучения на заети лица	2017 г.	2018 г.	2019 г.
- Финансирани от ДБ	1	5	5
- Финансирани от ЕСИФ	106	109	100
Общо	107	114	105

³⁸¹ Общият брой предвидени проекти и дейности за обучение на безработни лица за периода 2017-2019 г. не е равен на сбора от предвидените проекти и дейности за обучения по години, тъй като едни и същи проекти и дейности за обучения се изпълняват в рамките на повече от една година;

³⁸² Закон за насърчаване на заетостта - § 1, т. 4а, „Групи в неравностойно положение на пазара на труда“ са групи от безработни лица с по-ниска конкурентоспособност на пазара на труда, в които се включват: безработни младежи; безработни младежи с трайни увреждания; безработни младежи, ползващи социални или интегрирани здравно-социални услуги за резидентна грижа, завършили образованието си; продължително безработни лица; безработни лица с трайни увреждания; безработни лица - самотни родители (осиновители) и/или майки (осиновителки) с деца до 5-годишна възраст; безработни лица, изтърпели наказание лишаване от свобода; безработни над 50-годишна възраст; безработни лица с основно или по-ниско образование и без професионална квалификация; други групи безработни лица.

³⁸³ Общият брой предвидени проекти и дейности за обучение на заети лица за периода 2017-2019 г. не е равен на сбора от предвидените проекти и дейности за обучения по години, тъй като едни и същи проекти и дейности за обучения се изпълняват в рамките на повече от една година;

³⁸⁴ чл. 22, ал. 5 от Закона за насърчаване на заетостта и чл. 63 от ЗНЗ

професионалните знания, умения и компетенции и ключовите умения на заетите лица, в т.ч. в микро-, малки и средни предприятия, чрез подаване на заявка от работодателя до дирекция „Бюро по труда“. Ежегодно, в съответствие с приоритетите на Националния план за действие по заетостта за съответната година, следва да се планират средства от държавния бюджет за финансиране на обученията на заети лица. С плана се определят и максималните размери на средствата за обучение, които се предоставят на работодателите за едно заето лице през съответната година, по видове обучения.³⁸⁵

Подборът на работодатели, подали заявки за ползване на насърчителни мерки, се извършва от Съвета за сътрудничество към Дирекция „Бюро по труда“ по критерии³⁸⁶ и по методика, утвърдена със заповед на министъра на труда и социалната политика.³⁸⁷

За периода 2017-2019 г. средства за обучение за заети лица в микро, малки и средни предприятия по чл. 63 от Закона за насърчаване на заетостта са предвидени само за 2019 г.³⁸⁸

Средства за обучение на заетите лица с цел придобиване или усъвършенстване на уменията в съответствие с изискванията на работните места се предоставят на работодателите и по операции, финансирани по ОП РЧР.³⁸⁹

Утвърдените от Министерския съвет Национални планове за действие по заетостта през 2017 г., 2018 г. и 2019 г. не предвиждат предоставяне на преференции на работодатели, които осигуряват поддържане и повишаване на квалификацията на наетите работници и служители³⁹⁰, тъй като подкрепа за повишаване квалификацията на заетите лица с цел адаптиране към новите изисквания на работните места или запазване на заетостта се предоставя по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2014-2020 г. Средствата от държавния бюджет за активна политика на пазара на труда се предоставят приоритетно за включване в обучение на безработни лица от групите в неравностойно положение на пазара на труда.³⁹¹

Оперативната програма „Развитие на човешките ресурси“ 2014-2020 г. подкрепя изпълнението на политиката в тази област чрез изпълнението на следните операции³⁹²:

- финансиране за обучение на наетите работници и служители в рамките на операциите „Обучения за заети лица“ и „Специфични обучения“ с общ бюджет от 60 млн. лв.;

- операция „Умения“ с бюджет от 33 788 726 лв. подкрепя професионалното и кариерно развитие на заетите лица чрез насърчаване на участието им в обученията за придобиване или повишаване на квалификацията;

- операция „Ваучери за заети лица“ с бюджет от 50 млн. лв. осигурява възможност на включване на работещи лица в професионално обучение или в обучение за придобиване на ключови компетентности срещу ваучер. Към края на месец октомври 2019 г. по операция „Ваучери за заети лица“ в обучение са включени 23 390 заети лица и са издадени общо 24 802 ваучера, от които за обучение по ключова компетентност „Общуване на чужди езици“ 5 786 ваучера; за обучение по „Дигитална компетентност“ – 2277 ваучера, и за придобиване на професионална квалификация – 16 739 ваучера.³⁹³

По четирите операции са осигурени средства за включване в обучение на повече от 85 600 работещи лица.³⁹⁴

Финансовите стимули за работодателите, в т.ч. за микро, малки и средни предприятия, за повишаване на квалификацията и развитие и обновяване на компетенциите на наетите служители се осигуряват предимно от ЕСИФ, като е необходимо в новия

³⁸⁵ Одитно доказателство № 8

³⁸⁶ определени в чл. 50, ал. 3, т. 5 от ППЗНЗ;

³⁸⁷ Одитно доказателство № 2

³⁸⁸ Одитни доказателства №№ 2 и 11

³⁸⁹ Одитно доказателство № 8

³⁹⁰ чл. 44 от Закона за насърчаване на заетостта;

³⁹¹ Одитно доказателство № 2

³⁹² Одитно доказателство № 2

³⁹³ Одитно доказателство № 2

³⁹⁴ Одитно доказателство № 2

програмен период 2021-2027 г. да се предвидят повече мерки за финансиране на микро, малки и средни предприятия.

1.1.3. За проучване на нагласите и пречките за участие във формално образование и обучение и неформално обучение е проведено национално представително изследване сред гражданите и експертите в областта, на тема „Оценка на мерките за справяне с недостига на работна сила на пазара на труда. Нагласи към професионално ориентиране и обучението за възрастни в контекста на учене през целия живот“. Проучването е възложено на социологическа агенция и извършено в периода от 01.07- 24.07.2020 г. сред 1000 респондента (лица) и 12 интервюта на експерти в областта в периода от 01.07.2020 г. до 02.09.2020 г. В приложение към доклада е представен социо-демографският профил на участниците сред населението и работният профил на участниците в експертните интервюта.³⁹⁵

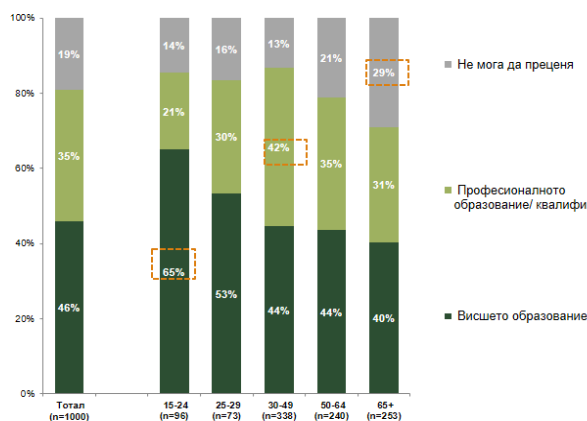
Графика № II.1.-1



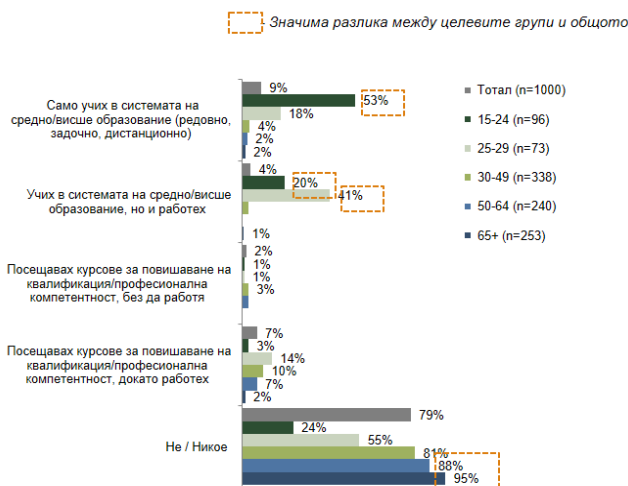
Нагласи и опит с форми на обучение/ образование

Население

Образованието като предпоставка за по-добра реализация на пазара на труда

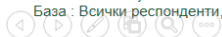


Опит с форма на обучение и/или образование през 2019 г.



Q1. Кое смятате, че дава възможност за по-добра реализация на пазара на труда – професионалното образование/ квалификация или висшето образование?
Q2. Вие лично участвали ли сте в някаква форма на обучение и/или образование през 2019 г.?

База : Всички респонденти, n=1000



Източник: Социологическо проучване, 2020 г.

Резултатите от изследването показват, че³⁹⁶:

- висшето образование остава водещо, като предпоставка за по-добра реализация, особено сред по-младите (15-29 г.). Мъжете и респондентите от Североизточен регион в по-голяма степен смятат, че професионалното образование дава по-добра реализация;

- сред населението (особено по-възрастните 50 г.) липсва нагласа за учене през целия живот. В съответствие с тази нагласа, нисък (под 10 на сто) остава дялът на посещаващите курсове за повишаване на квалификация/компетентност, както и запознатостта с източниците на информация за професионална квалификация;

- хората с високи доходи (над 1800 лв.), живеещите в столицата, ръководители, специалисти (високо и средно квалифицирани) преобладават сред имащите опит с курсове за повишаване на квалификацията, докато са работили;

- 10 на сто от безработните в активна възраст (25+) са посещавали курс за повишаване на квалификацията през 2019 г.

³⁹⁵ Приложение № 12

³⁹⁶ Одитно доказателство № 10

В рамките на проучването са изследвани и бариерите пред участието във форма на образование и/или обучение, като се наблюдават статистически значими разлики в зависимост от възрастовата категория, статусът на пазара на труда, както и по региони:

- основните пречки пред младите за участие във форми на обучение са липсата на средства и визия за реализация за лицата между 15 и 24 г., както и липсата на време или разбиране от работодателите - за лицата между 25 и 49 г.

- липсата на смисъл за по-възрастните и ресурси – време за активното население и средства за младите са сред основните посочени бариери пред участие във форма на обучение.

- безработните лица в активна възраст (25+) по-често споменават липсата на финансови средства, реализацията и възможността за обучение в населеното място като бариери;

- респондентите в Северозападен регион споменават в по-голяма степен липсата на възможности за обучение в населеното място, тези от Североизточен - възможността за реализация, а в Южен централен липсата на смисъл.

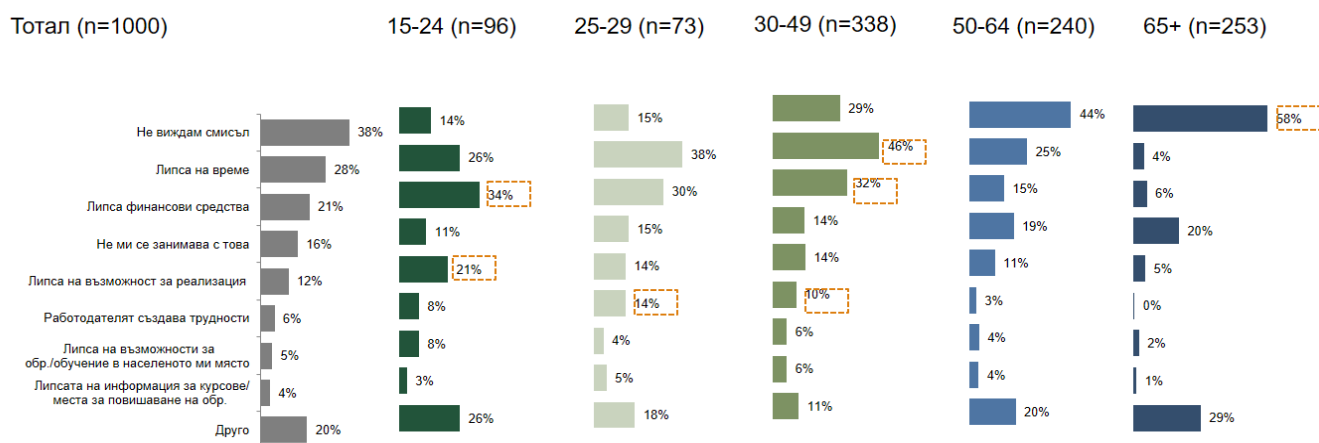
Графика № II.1.-2



Население

Нагласи и опит с форми на обучение/ образование

Бариери пред участие във форма на обучение за образование или повишаване на квалификацията



[-] - Значима разлика между целевите групи и общото

Q3. Какво би Ви възпряло да участвате във форма на обучение или образование за повишаване на квалификация?
База: Всички респонденти, n=1000

Източник: Социологическо проучване, 2020 г.

Резултатите от проведеното за целите на одита проучване през 2020 г. не се различават от данните от изследването на образованието и обучението на възрастни (Adult Education Survey) на НСИ, което се провежда веднъж на 5 години във всички държави - членки на ЕС, по единна методология и чрез общ хармонизиран въпросник. Последните резултати от него са от 2016 г. и посочват аналогични пречки за участие във формално образование и обучение или в неформално обучение.³⁹⁷

Графика № II.1.-3

³⁹⁷ НСИ - Основни резултати от изследването на образованието и обучението на възрастни AES (трета вълна, 2016 г.)



Източник: НСИ³⁹⁸

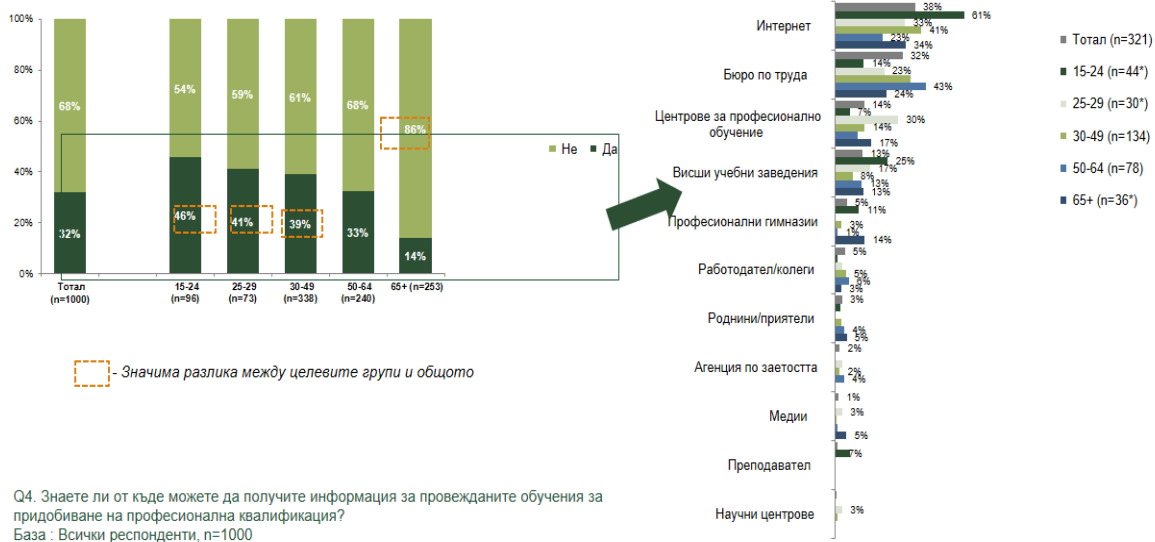
Данните от изследването, проведено за целите на одита сочат, че мнозинството от населението не е запознато с източниците на информация за провежданите обучения за придобиване на професионална квалификация, като по-висока е запознатостта сред активното население до 49 г. Най-слабо запознати с обученията са респондентите с доходи под 680 лв. и респондентите с основно и средно образование, а именно тези групи имат необходимост от повишаване на квалификацията, за да могат да бъдат конкурентоспособни и да се реализират успешно на пазара на труда.³⁹⁹ Това означава, че действията на публичните власти за промотиране на ученето през целия живот и възможностите за повишаване на професионалната квалификация не са достатъчно ефективни.

Графика № II.1.-4



Население

Запознатост с източниците на информация за провеждане на обучения



Източник: Социологическо проучване, 2020 г.

Мнението на експертите от публичната власт е, че политиката за обучение на възрастни не е на достатъчно добро ниво, докато организациите на работниците и работодателите я смятат по-скоро за добра. Като основни недостатъци са посочени:

³⁹⁸ https://www.nsi.bg/sites/default/files/files/pressreleases/AES2016_UVASRDP.pdf

³⁹⁹ Одитно доказателство № 10

- липсата на закон за образование на възрастните;
- непрекъснатите промени в законите, което нарушава тяхната консистентност;
- липсата на материална база и слаба култура и нагласи за учене през целия живот;
- липсата на информираност на населението;
- фокус на политиките по справяне с безработицата, а не към преквалифициране и учене през целия живот;
- слабо представяне на страната ни по този показател в Европа – едно от последните места.

Според експертите в областта е необходима промяна на нагласата на хората, че ученето е за цял живот, чрез активност от страна на държавата и бизнеса, стимулиране на ученето през целия живот, гъвкави програми за осигуряване на такава възможност от работодателите, с финансиране и подкрепа от държавата. За целта е необходимо да се осигури:

- добра координация между всички програми и институции;
- последователност в политиките - в момента няма системен подход, което разочарова хората;
- заложи средства в националния план за обучения за възрастни - фонд за справедлив преход от една професия към друга, за да могат хората да се компенсират финансово, секторни фондове за обучения и да се инвестира точно в тях, в значими сектори;
- отдели професионалното обучение за възрастни от професионалното образование, чрез закон за учене през целия живот;
- намали бюрокрацията, чрез подготовка на кадри от браншови центрове, които да се финансират от бизнеса.⁴⁰⁰

Данните от изследването показват, че политиката в областта на обучението на възрастни в контекста на учене през целия живот се нуждае от промени, както по отношение на подобряване на информираността на населението за ползите от професионална квалификация и обученията за повишаване на квалификацията, така и чрез повишаване на стимулите за участие, подобряване на материалната база, подготовката на кадри за осъществяване на обученията, промяна в нормативната уредба и др.

1.2. Инвестиции на предприятията в продължаващото професионално обучение

Съгласно методологията на НСИ наблюдението на продължаващото професионално обучение (CVTS) осигурява данни относно инвестициите на предприятията в продължаващото професионално обучение на техния персонал. Продължаващото професионално обучение (ППО) се отнася до мерки или дейности за образование или обучение, които се финансират изцяло или поне отчасти от предприятието (пряко или непряко). Частичното финансиране може да се отнася до използването на работното време за обучение, както и финансирането на учебно оборудване. Изследването обхваща предприятията от определени икономически дейности с 10 или повече заети лица на територията на цялата страна и се изготвя на 5 години, като отчетния период е календарна година и последни данни са налични за 2015 г.⁴⁰¹ В приложение към настоящия доклад са представени пълните резултати от последното изследване на НСИ за продължаващо професионално обучение на заетите лица в предприятията през 2015 г.⁴⁰²

1.2.1. Предприятия, организирани продължаващо професионално обучение за възрастни лица през 2015 г.

Таблица № II.1.2.-1

⁴⁰⁰ Одитно доказателство № 10

⁴⁰¹ <https://www.nsi.bg/bg/content/3520/%D0%BF%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%BF%D1%80%D0%B8%D1%8F%D1%82%D0%B8%D1%8F-%D0%BE%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B7%D0%B8%D1%80%D0%B0%D0%BB%D0%B8-%D0%BF%D0%BF%D0%BE>

⁴⁰² Приложение № 13

Предприятия	Всички предприятия – брой	Предприятия, осигуряващи обучение					
		общо		В т. ч. по тип обучение			
				ППО курсове – вътрешни		ППО курсове – външни	
		брой	отн. дял %	брой	отн. дял %	брой	отн. дял %
1. Общо	27 960	11 793	42,2	6 355	22,7	5 639	20,2
2. По групи предприятия според броя на заетите в тях							
10 - 49	22 690	8 675	38,2	4 421	19,5	3 562	15,7
50 - 249	4 540	2 549	56,1	1 479	32,6	1 616	35,6
над 250 заети	729	569	78,1	455	62,4	461	63,2
3. По форма на собственост							
Обществен сектор	743	523	70,4	274	36,9	318	42,8
Частен сектор	27 217	11 270	41,4	6 081	22,3	5 321	19,6

Източник: НСИ⁴⁰³

Анализът на данните показва, че:

- по-малко от половината от общия брой на предприятията или 42,2 на сто организират обучения за служителите си, като 22,7 на сто провеждат вътрешни курсове, а 20,2 на сто възлагат обученията на външни обучаващи предприятия. С най-голям относителен дял са предприятията от сферата на „Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения; Финансови и застрахователни дейности“ или 61,2 на сто;

- по-голямата част от предприятията в общественния сектор или 70,4 на сто осигуряват обучения за служителите си, докато в частния сектор те са значително по-малко или 41,4 на сто;

- повечето големи предприятия с над 250 заети лица или 78,1 на сто организират както вътрешни обучения за персонала, така и възложени на външни обучаващи предприятия. С два пъти по-нисък относителен дял са малките предприятия с между 10 и 49 заети лица или 38.1 на сто.

1.2.2. Предприятия, предлагащи други форми на продължаващо професионално обучение:

Таблица № II.1.2.-2

Предприятия	Всички предприятия – брой	В т.ч. предлагащи следните други форми на обучение:									
		Обучение на работното място		Ротация на работното място, обмени, повтаряния или посещения с цел обучение		Посещение на конференции, работни срещи, (професионални) изложения и лекции		Участие в групи за обучение или групи за квалификация		Самообучение	
		брой	%	брой	%	брой	%	брой	%	брой	%
1. Общо	27 960	8 041	28,8	2 577	9,2	4 625	16,5	2 970	10,6	2 330	8,3
2. По групи предприятия според броя на заетите в тях											
10 - 49	22 690	5 901	26,0	1 738	7,7	2 931	12,9	1 856	8,2	1 653	7,3
50 - 249	4 540	1 699	37,4	630	13,9	1 343	29,6	844	18,6	498	11,0
над 250 заети	729	441	60,5	209	28,7	351	48,1	271	37,2	179	24,6
3. По форма на собственост											
Обществен сектор	743	272	36,6	197	26,5	355	47,8	148	19,9	127	17,1
Частен сектор	27 217	7 769	28,5	2 380	8,7	4 270	15,7	2 823	10,4	2 203	8,1

Източник: НСИ⁴⁰⁴

Анализът на данните показва, че общо предпочитаната от предприятията форма на обучение е на работното място с 28,8 на сто, следвана от посещение на конференции, работни срещи, (професионални) изложения и лекции с 16,5 на сто и участие в групи за обучение или групи за квалификация с 10,6 на сто. При предприятията от общественния сектор обаче с най-

⁴⁰³<https://www.nsi.bg/bg/content/3520/%D0%BF%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%BF%D1%80%D0%B8%D1%8F%D1%82%D0%B8%D1%8F-%D0%BE%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B7%D0%B8%D1%80%D0%B0%D0%BB%D0%B8-%D0%BF%D0%BF%D0%BE;>

⁴⁰⁴<https://www.nsi.bg/bg/content/3522/%D0%BE%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B7%D0%B8%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%B8-%D0%BC%D0%B5%D1%80%D0%BE%D0%BF%D1%80%D0%B8%D1%8F%D1%82%D0%B8%D1%8F-%D0%B7%D0%B0-%D0%BF%D0%BF%D0%BE>

голям относителен дял е посещение на конференции, работни срещи, (професионални) изложения и лекции или 47,8 на сто, следвани от обученията на работното място с 36,6 на сто и ротация на работното място, обмени, повтаряния или посещения с цел обучение с 26,5 на сто. В зависимост от броя на заетите в тях и при трите групи най-предпочитаната форма е обучение на работното място.

1.2.3. Платено работно време в курсове за продължаващо професионално обучение (ППО):

Таблица № II.1.2.-3

Предприятия	Платено работно време				
	Общо - часове	Вътрешни курсове		Външни курсове	
		часове	%	часове	%
1. Общо	10 993 614	7 537 012	68,6	3 456 602	31,4
2. По групи предприятия според броя на заетите в тях					
10 - 49 заети лица	1 948 125	1 276 425	65,5	671 700	34,5
50 - 249 заети лица	3 025 266	1 988 681	65,7	1 036 585	34,3
250 + заети лица	6 020 224	4 271 906	71,0	1 748 318	29,0
3. По форма на собственост					
Обществен сектор	883 159	541 313	61,3	341 847	38,7
Частен сектор	10 110 455	6 995 699	69,2	3 114 756	30,8

Източник: НСИ⁴⁰⁵

С по-голям относителен дял е платеното работно време за вътрешни курсове, осигурени от предприятията или 68,6 на сто, докато външните курсове са съответно 31,4 на сто. Големите предприятия с над 250 заети лица от частния сектор осигуряват повече часове платено работно време съответно 71 на сто и 69,2 на сто, предвид по-големите финансови възможности.

1.2.4. Разходи за обучение в ППО курсове:⁴⁰⁶

Таблица № II.1.2.-4

Предприятия	Разходи за ППО курсове								
	Общо разходи - хил. лв.	От общите разходи по видове:							
		Хонорари и възнаграждения за курсове за заетите лица		Разходи и командировки		Разходи за труд (възнаграждения) на вътрешни преподаватели		Разходи за поддържане на център за обучение, помещения или специфични зали и разходи за материали за обучение	
	хил. лв.	%	хил. лв.	%	хил. лв.	%	хил. лв.	%	
1. Общо	140 615	48 690	34,6	30 050	21,4	8 768	6,2	8 171	5,8
2. По групи предприятия според броя на заетите в тях									
10 - 49 заети лица	34 451	10 410	30,2	9 914	28,8	2 153	6,2	1 252	3,6
50 - 249 заети лица	42 108	15 994	38,0	12 286	29,2	2 961	7,0	853	2,0
250 + заети лица	64 056	22 286	34,8	7 850	12,3	3 655	5,7	6 067	9,5
3. По форма на собственост									
Обществен сектор	10 528	3 050	29,0	569	5,4	374	3,5	2 423	23,0
Частен сектор	130 087	45 640	35,1	29 481	22,7	8 395	6,5	5 749	4,4

Източник: НСИ

Анализът на резултатите от изследването сочи, че:

- разходите за ППО курсове в частния сектор са повече от 12 пъти отколкото в общественния сектор;

⁴⁰⁵ <https://www.nsi.bg/bg/content/3526/%D0%B2%D1%80%D0%B5%D0%BC%D0%B5-%D0%B7%D0%B0-%D0%BE%D0%B1%D1%83%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5-%D0%B2-%D0%BA%D1%83%D1%80%D1%81%D0%BE%D0%B2%D0%B5-%D0%B7%D0%B0-%D0%BF%D0%BF%D0%BE>

⁴⁰⁶ <https://www.nsi.bg/bg/content/3528/%D1%80%D0%B0%D0%B7%D1%85%D0%BE%D0%B4%D0%B8-%D0%B7%D0%B0-%D0%BE%D0%B1%D1%83%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5-%D0%B2-%D0%BF%D0%BF%D0%BE-%D0%BA%D1%83%D1%80%D1%81%D0%BE%D0%B2%D0%B5>

- от направените разходи за ППО курсове с най-голям дял са разходите за хонорари и възнаграждения с 34,6 на сто, следвани от тези за разходи за командировки;
- естествено предприятията с над 250 заети лица изразходват повече средства за ППО курсове, като и при тях с най-голям дял са разходите за хонорари и възнаграждения;
- най-много разходи за ППО курсове изразходват в сферата на „Търговията; ремонт на автомобили и мотоциклети; Транспорт, складиране и пощи; Хотелиерство и ресторантьорство“.

Данните от извършеното от НСИ наблюдение на продължаващото професионално обучение за заети лица показват, че големите предприятия с над 250 заети лица провеждат повече обучения и влагат повече средства за обучение на служителите си, докато за малките предприятия отделянето на време и финансов ресурс за повишаване на квалификацията все още е предизвикателство. В тази връзка е необходимо да се предприемат допълнителни мерки, действия и стимули за малките, в т.ч. микро предприятия за участие в продължаващото професионално обучение на своите служители.

1.3. Постигане на цели в областта за учене през целия живот

Имайки предвид, че периодът на изпълнение на НСУЦЖ 2014-2020 г. е вече към края си, се очаква да има сериозен напредък в постигането на целите на стратегията. Резултатите от изпълнението на целите и индикаторите/показателите за възрастни на НСУЦЖ 2014-2020 г. за периода от 01.01.2017 г. до 31.12.2019 г. обаче не са оптимистични.

Таблица № II.1.3.-1

Индикатори за оценка изпълнението на стратегически цели на НСУЦЖ									
№	Индикатор - данни в %	България			Цел на България 2020 ⁴⁰⁷	ЕС – 28 страни			Европа 2020 ⁴⁰⁸
		2017 г.	2018 г.	2019 г.		2017 г.	2018 г.	2019 г.	
1.	Участие на населението на възраст 25-64 години в учене през целия живот (4 седмичен референтен период), ⁴⁰⁹	2,3	2,5	2	5	10,9	11,1	11,3	15
2.	Преждевременно напуснали образователната система на възраст от 18 до 24 г. ⁴¹⁰	12,7	12,7	13,9	11	10,5	10,3	10,3	10
3.	Завършили висше образование на възраст от 30 до 34 г. ⁴¹¹	32,8	33,7	32,5	36	39,9	40,7	41,6	40
4.	Участие на населението на възраст 25-64 години, участващо в неформално обучение ⁴¹²	22,5	-	-	38	42,0	-	-	-
5.	Участие на населението на възраст 25-64 години в самостоятелно учене ^{413, 414}	50,8	-	-	18	60,3	-	-	-

Източник: НСУЦЖ, НСИ, ЕВРОСТАТ

1.3.1. Една от основните стратегически цели за 2020 г. за учене на възрастни, а именно участие на населението на възраст 25-64 години в учене през целия живот, заложена още през

⁴⁰⁷ НСУЦЖ 2014-2020

⁴⁰⁸ НСУЦЖ 2014-2020

⁴⁰⁹ https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_lfse_01&lang=en

⁴¹⁰ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/t2020_40/default/table?lang=en

⁴¹¹ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDAT_LFSE_03_custom_449337/default/table?lang=en

⁴¹² Последните данни са от проведено европейско изследване на образованието на възрастни (EU Adult education survey-AES) през 2016 г.; https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng_aes_100/default/table?lang=en

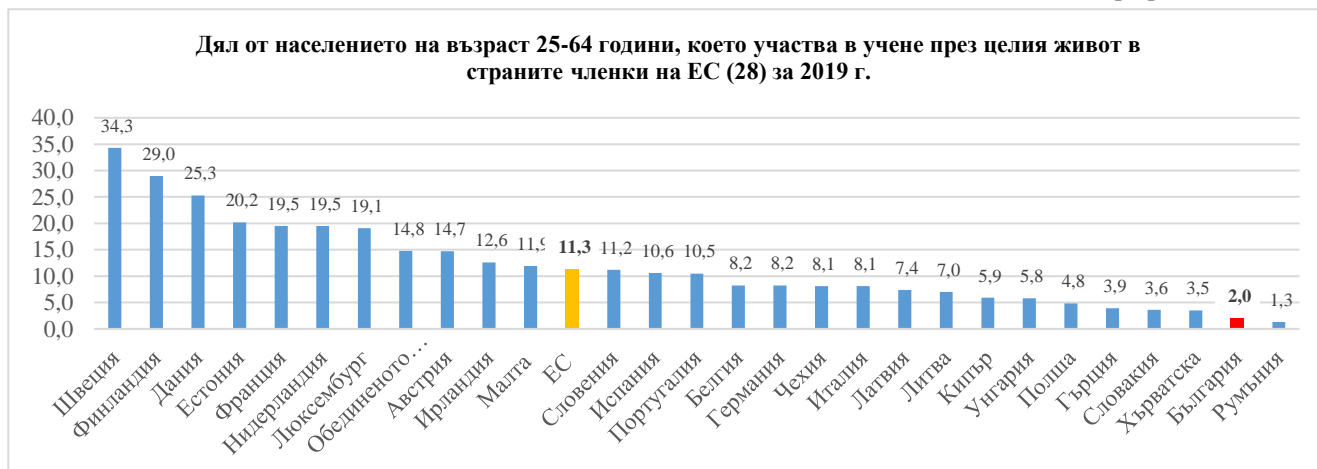
⁴¹³ Данните за самостоятелното обучение от последната вълна AES през 2016 г. не бива да се сравняват с тези от предходна AES 2011 г., поради промени в общата методология.

<https://www.nsi.bg/bg/content/3535/%D1%83%D1%87%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%B5-%D0%B2-%D0%BD%D1%8F%D0%BA%D0%B0%D0%BA%D1%8A%D0%B2-%D0%B2%D0%B8%D0%B4-%D1%81%D0%B0%D0%BC%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%BE%D1%8F%D1%82%D0%B5%D0%BB%D0%BD%D0%BE-%D0%BE%D0%B1%D1%83%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5>

⁴¹⁴ Последните данни са от проведено европейско изследване на образованието на възрастни (EU Adult education survey - AES) през 2016 г.; [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Participation_rate_in_informal_learning_by_sex_and_learning_form,_2016_\(%25_of_the_population_aged_25_to_64_in_the_last_12_months\)_EU27_2020.png#filelinks](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Participation_rate_in_informal_learning_by_sex_and_learning_form,_2016_(%25_of_the_population_aged_25_to_64_in_the_last_12_months)_EU27_2020.png#filelinks)

2008 г., няма да бъде постигната. България остава на предпоследно място от страните от ЕС, изпреварвайки единствено Румъния. Резултатите на България са близо шест пъти по-ниски от средните за ЕС, а спрямо водещите страни като Швеция и Финландия между 17 и 15 пъти. Напредъкът в постигането на целта дори спрямо 2007 г. е незначителен, което е индикатор за неефективност на действията по изпълнение на политиката.

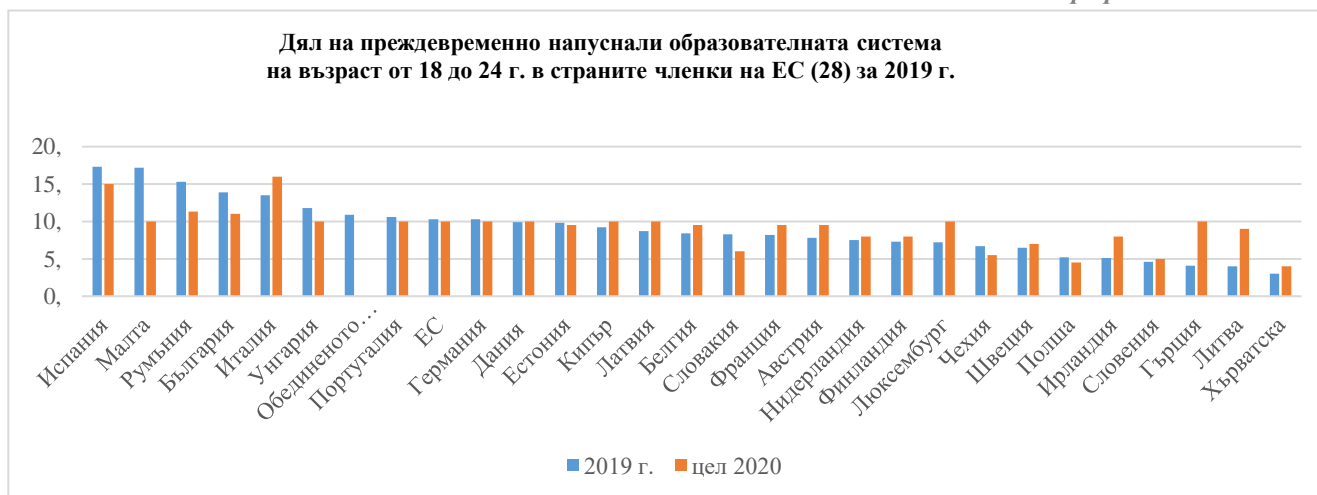
Графика № II.1.3.-1



Източник: ЕВРОСТАТ⁴¹⁵

1.3.2. Целта за намаляване на дела на преждевременно напусналите образователната система на възраст между 18 и 24 г. също няма да бъде постигната, като през 2019 г. показателят дори бележи нарастване спрямо 2018 г. България е под средното равнище за ЕС (10,3 на сто) по този показател с 13,9 на сто, като по-слаби резултати имат Испания (17,3 на сто), Малта (17,2 на сто) и Румъния (15,3 на сто). Най-високи резултати от страните-членки имат Хърватска (3 на сто), Литва (4 на сто) и Гърция (4,1 на сто) съответно между 2,5 и три пъти по-ниски от средните за ЕС.

Графика №.II.1.3.-2



Източник: ЕВРОСТАТ⁴¹⁶

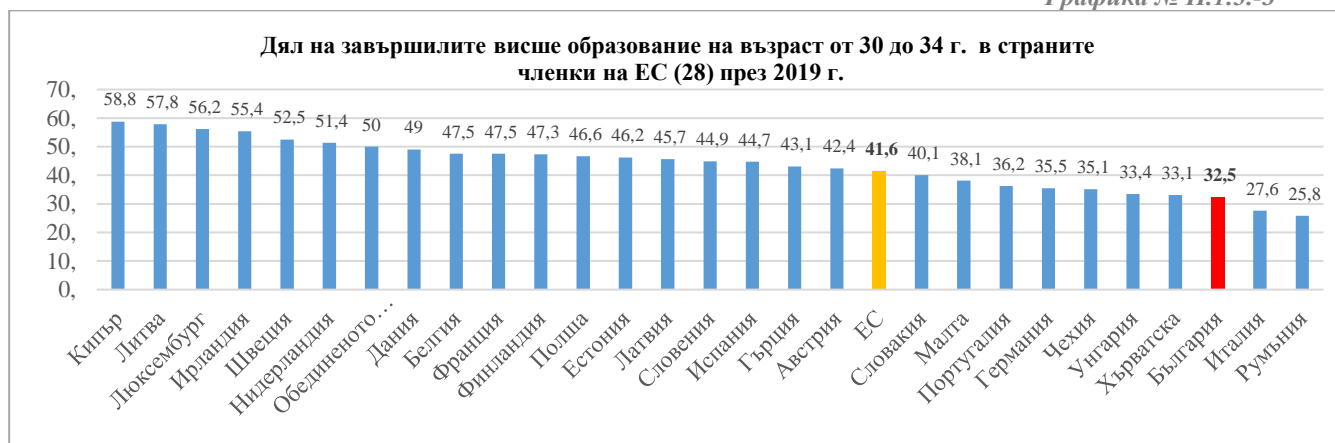
1.3.3. Заложената цел за повишаване на дела на завършилите висше образование на възраст от 30 до 34 г. е под средното равнище за ЕС и също няма да бъде постигната, като най-високата стойност на показателя е през 2018 г., а през 2019 г. бележи намаление. България изпреварва единствено Румъния и Италия, които имат по-ниски резултати. На

⁴¹⁵ https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_lfse_01&lang=en

⁴¹⁶ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/t2020_40/default/table?lang=en

първите места по показателя са Кипър, Литва и Люксембург, като резултатите са почти два пъти по-високи от тези на страната ни.

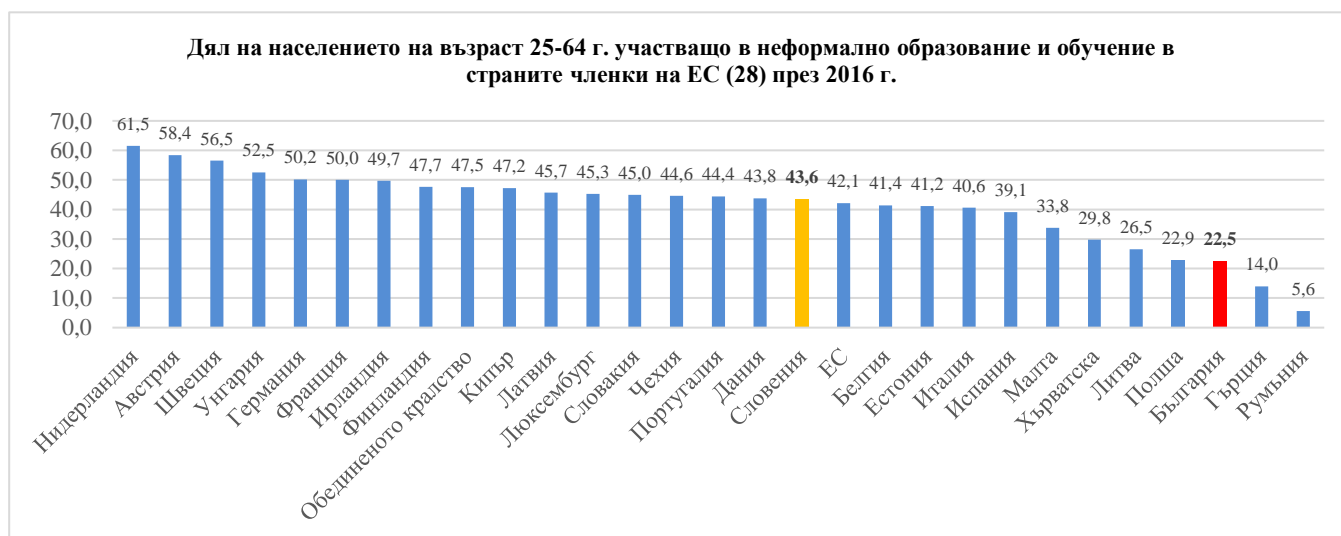
Графика № II.1.3.-3



Източник: ЕВРОСТАТ⁴¹⁷

1.3.4. По показателя за участие на населението на възраст 25-64 г. в неформално образование и обучение⁴¹⁸ през последните 12 месеца, България е под средното ниво за ЕС и е на едно от последните места, като изпреварва само Гърция и Румъния. Водещи по този показател са Нидерландия, Австрия и Швеция, с повече от два пъти по-високи показатели от България. Заложената цел от 38 на сто до 2020 г. няма да бъде постигната, тъй като показателят от 22,5 на сто дори бележи спад с 2 процентни пункта спрямо предходното изследване през 2011 г.⁴¹⁹

Графика № II.1.3.-4



Източник: ЕВРОСТАТ,⁴²⁰

Разпределението на участвалите в неформално обучение според завършената най-висока степен на образование е следното:

- от лицата с основно или по-ниско образование – 6,9 на сто;

⁴¹⁷ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDAT_LFSE_03_custom_449337/default/table?lang=en

⁴¹⁸ за 2016 г.

⁴¹⁹ <https://www.nsi.bg/bg/content/3379/%D0%BF%D1%80%D0%B5%D1%81%D1%81%D1%8A%D0%BE%D0%B1%D1%89%D0%B5%D0%B%D0%B8%D0%B5/%D1%83%D1%87%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%B5-%D0%BD%D0%B0-%D0%BD%D0%B0%D1%81%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%D1%82%D0%BE-%D0%BD%D0%B0-%D0%B2%D1%8A%D0%B7%D1%80%D0%B0%D1%81%D1%82-25-64-%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D0%BD%D0%B8-%D0%B2-%D1%83%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%B5-%D0%BF%D1%80%D0%B5%D0%B7-%D1%86%D0%B5%D0%BB%D0%B8%D1%8F-%D0%B6%D0%B8%D0%B2%D0%BE%D1%82>

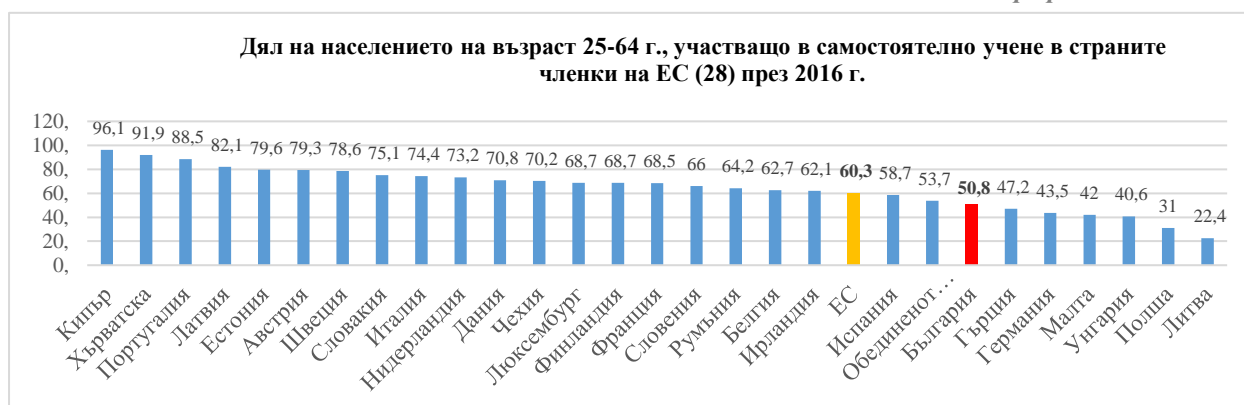
⁴²⁰ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng_aes_101/default/table?lang=en

- от завършилите средно образование – 20,5 на сто;
- от завършилите висше образование – 34,8 на сто.

Спрямо трудовия статус на лицата дялът на участващите в неформално обучение е най-висок при заетите – 31,6 на сто, по пол разпределението е почти еднакво, а по местоживееене лицата от градовете почти два пъти повече участват в неформално обучение.⁴²¹

1.3.5. Целта за увеличаване на дела на населението на възраст 25-64 г., участващо в самостоятелно учене от 18 на сто през 2020 г. не може да бъде измерена спрямо предходните резултати от 2011 г. (12,5 на сто), тъй като е налице промяна в общата методология. Резултатите от проучването през 2016 г. показват, че по този показател България се доближава до средното за ЕС равнище, като изпреварва страни като Гърция, Германия, Малта, Унгария, Полша и Литва. Въпреки това водещите страни по този показател като Кипър и Хърватска са с почти два пъти по-високи резултати от страната ни.

Графика № II.1.3.-5



Източник: ЕВРОСТАТ⁴²²

Резултатите от проведеното през 2016 г. изследване на обучението и образованието за възрастни, проведено от НСИ през 2016 г. показват, че жените са малко по-активни от мъжете - съответно 52,5 на сто и 49,1 на сто. Значителни обаче са различията по степен на завършено образование - 73 на сто от лицата с висше образование са участвали в самостоятелно обучение, 48 на сто от лицата със средно образование и 19,5 на сто от тези с основно или пониско образование. Спрямо трудовия статус на лицата дялът на участващите в самостоятелно обучение е най-висок при заетите лица, съответно 58 на сто, а по местоживееене разпределението е 55,9 на сто от живеещите в градовете спрямо 35,8 на сто от тези в селата.⁴²³

Основният метод за самообучение средно за ЕС е с помощта на компютър – 44,1 на сто, следван от използване на печатни материали – 36,6 на сто и с помощта на член от семейството, приятел и колега – 28,7 на сто. За България основният метод също е с помощта на компютър 35,7 на сто, но следван от образователните програми по телевизията или радиото 33,3 на сто и използване на печатни материали 27,7 на сто, което е индикатор за нагласите и ценностната система на българското общество и неговите предпочитания към утвърждаване на индивидуалното начало спрямо общите семейни/колективни или общностни интереси.⁴²⁴

1.3.6. Данните за относителния дял на незаетите и неучещи младежи на възраст 15-29 навършени години⁴²⁵ показват, че през 2019 г. е налице намаление спрямо 2017 г., като

⁴²¹<https://www.nsi.bg/bg/content/15478/%D0%BF%D1%80%D0%B5%D1%81%D1%81%D1%8A%D0%BE%D0%B1%D1%89%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%D0%BE%D1%81%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BD%D0%B8-%D1%80%D0%B5%D0%B7%D1%83%D0%BB%D1%82%D0%B0%D1%82%D0%B8-%D0%BE%D1%82-%D0%B8%D0%B7%D1%81%D0%BB%D0%B5%D0%B4%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B5%D1%82%D0%BE-%D0%BD%D0%B0-%D0%BE%D0%B1%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5%D1%82%D0%BE-%D0%B8-%D0%BE%D0%B1%D1%83%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%D1%82%D0%BE-%D0%BD%D0%B0>

⁴²² https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Adult_learning_statistics#Participation_in_informal_learning_activities

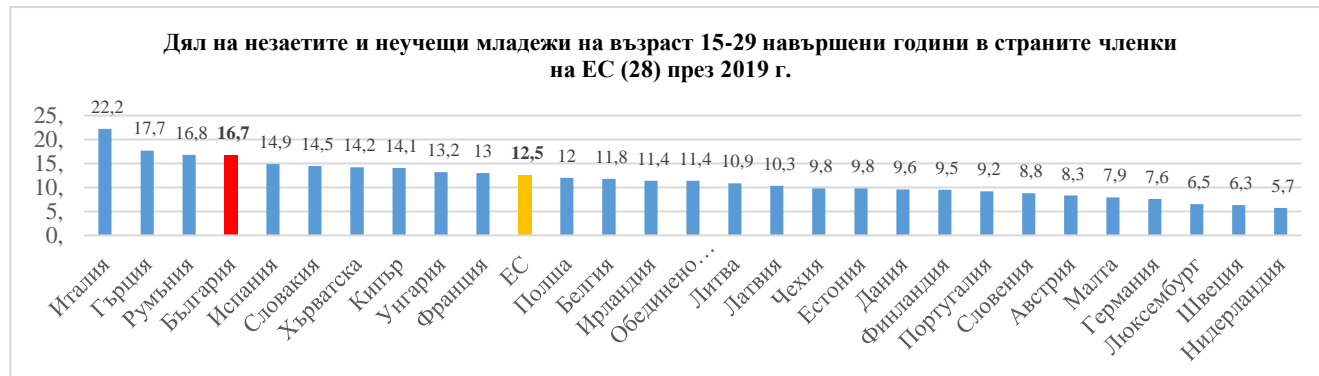
⁴²³ https://www.nsi.bg/sites/default/files/files/pressreleases/AES2016_UVASRDP.pdf

⁴²⁴ Приложение № 14

⁴²⁵ <https://www.nsi.bg/bg/content/4018/%D1%81%D0%BF%D0%B5%D1%86%D0%B8%D1%84%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%B8-%D0%BF%D0%BE%D0%BA%D0%B0%D0%B7%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D0%B8>

намалението при жените е с 2,9 процентни пункта, докато при мъжете е с 1,6 процентни пункта, което показва, че почти два пъти повече жени от тази възрастова група през 2019 г. са си намерили работа или са се включили в някаква форма на обучение спрямо мъжете. Причините за това са различни и варират от чисто психологическите особености и различия между половете, свързани с ролята и отговорностите, която изпълняват в семейството, до все още съществуващите различия в заплащането на труда⁴²⁶.

Графика № II.1.3.-6



Източник: ЕВРОСТАТ⁴²⁷

Въпреки намалението на стойностите по този показател, България е на едно от последните места в ЕС, като с по-лоши резултати са Италия, Гърция и Румъния. С най-добри резултати са съответно Нидерландия, Швеция и Люксембург – почти три пъти по-ниски от тези на България.

Стратегическите цели на НСУЦЖ няма да бъдат постигнати до края на 2020 г. по всички показатели, свързани с образование и обучение на възрастни лица, като България се намира на едно от последните места в ЕС. Основните причини за това са липсата на достатъчно:

- заявено желание и финансови възможности на работодателите за организиране на повече и подходящи обучения за наетите от тях лица;
- достатъчно време и средства на зетите лица за включване в обучения и планиране и провеждане на самообучения;
- подходящи обучения и средства за планиране и провеждане на обучения и самообучения на безработни лица.

1.4. Механизъм за мониторинг и оценка на изпълнението на политиката за учене през целия живот

Изпълнението на Националната стратегия за учене през целия живот следва да се основава на следните структури и инструменти за изпълнение:

- Национален съвет за учене през целия живот към Министерския съвет като стратегическа група за координация на изпълнението;
- Планове за действие в изпълнение на Стратегията;
- Многостепенно ниво на координация и наблюдаване на процеса чрез Национална платформа за учене през целия живот 2020;
- Годишен мониторинг за определяне на степента на изпълнение и проследяване на ефективността;
- Годишен доклад до Министерския съвет за:
 - а) състоянието на изпълнението;
 - б) установените проблеми;

⁴²⁶ НСИ – Разлика в заплащането по пол – динамичен ред за периода 2015-2019 г. : <https://www.nsi.bg/bg/content/3976/%3F-%D0%B0%D0%B7%D0%BB%D0%B8%D1%87%D0%B8%D0%B5-%D0%B2-%D0%B7%D0%B0%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%89%D0%B0%D0%BD%D0%B5%D1%82%D0%BE-%D0%BF%D0%BE-%D0%BF%D0%BE%D0%BB>

⁴²⁷ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/yth_empl_150/default/table?lang=en

в) нововъзникналите потребности от адаптиране или разширяване по отношение на целите и мерките;

г) сътрудничеството на различните участници като част от управленския подход.

- Окончателен доклад до Министерския съвет през м. декември 2020 г.;

- Комуникационен план за взаимодействие на заинтересованите страни;

- Финансиране на стратегията.

1.4.1. Съгласно НСУЦЖ, Националният съвет за учене през целия живот към Министерския съвет следва да осъществява координацията и да провежда консултациите между държавните органи, органите на местното самоуправление, представителните организации на работниците и служителите на национално равнище и представителните организации на работодателите на национално равнище за реализиране на националната политика за учене през целия живот. Съветът следва да се председателства от министъра на образованието и науката и в състава му да бъдат включени представители на изпълнителната власт, на представителните организации на работодателите, работниците и служителите на национално равнище и на Националното сдружение на общините в Република България.⁴²⁸

Основни цели на Националния съвет за учене през целия живот, съгласно приетата стратегия, са:

- Координация, мониторинг и оценка на изпълнението на НСУЦЖ;

- Работни срещи през пролетта и есента за изготвяне на годишен мониторинг за определяне степента на изпълнение и проследяване на ефективността;

- Подготовка на ежегодни планове за действие, представени за приемане в Министерския съвет;

- изготвяне на годишен доклад за изпълнение и представянето му в Министерския съвет;

- Изготвяне на окончателен доклад пред Министерския съвет през м. декември 2020 г.

Национален съвет за учене през целия живот към Министерския съвет не е създаден. Изготвен е и е одобрен за публикуване на интернет страницата на МОН пакет от документи⁴²⁹ за неговото изграждане, като същият е изпратен и за междуведомствено съгласуване.⁴³⁰ Документите са изпратени за включване в дневния ред на заседание на Министерския съвет.⁴³¹ Материалите относно проекта на Постановление за създаване на Национален съвет за учене през целия живот са върнати от Администрацията на Министерския съвет, без да бъдат посочени причини за това.⁴³² В резултат на това, за изпълнението на Националната стратегия за учене през целия живот за периода 2014-2020 г. е установен нов подход чрез създаване на Национална координационна група за учене през целия живот със заповед на министъра на образованието и науката, а не с постановление на Министерския съвет.⁴³³ До държавните институции, агенции, национално представени организации на работодателите и на работниците и служителите и др. и звената от специализираната администрация на МОН е изпратено писмо за номиниране на представители в състава на групата.⁴³⁴

Първият състав на Националната координационна група за учене през целия живот (НКГУЦ)К е определен със заповед на министъра на образованието и науката през 2014 г.⁴³⁵ НКГУЦЖ провежда само две срещи през 2014 г.⁴³⁶

През 2018 г. със заповед на министъра на образованието и науката⁴³⁷ е определен нов състав на НКГУЦЖ, като за председател на групата е определен заместник-министър на

⁴²⁸ НСУЦЖ 2014-2020;

⁴²⁹ Одитно доказателство № 29

⁴³⁰ Одитно доказателство № 29

⁴³¹ Одитно доказателство № 29

⁴³² Одитно доказателство № 29

⁴³³ Одитно доказателство № 29

⁴³⁴ Одитно доказателство № 29

⁴³⁵ Одитно доказателство № 29

⁴³⁶ Одитно доказателство № 29

⁴³⁷ Одитно доказателство № 24

образованието и науката, а заместник-председател е директорът на дирекция „Професионално образование и обучение“. Функциите на НКГУЦЖ, определени в заповедта са да координира взаимодействието на различните заинтересовани страни при планирането, изпълнението и оценката на НСУЦЖ 2014-2020 г. НКГУЦЖ провежда една среща през 2018 г. и една през 2019 г.⁴³⁸

Начинът на определяне на органа, отговорен за осъществяването на наблюдение върху изпълнението на целите на Националната стратегия учене през целия живот 2014-2020 показва, погрешното разбиране на Министерския съвет, че проблемите, свързани с обучението на възрастни не са въпрос, който следва да се решава в рамките на междусекторните политики чрез общи съвместно координирани действия на повече от една отговорна институция.

1.4.2. Съгласно НСУЦЖ, за обмен на информация между всички участници, координиране и отчитане на изпълнението на НСУЦЖ, през 2015 г. е създаден електронен инструмент Национална платформа за учене през целия живот 2020, която се поддържа от Министерство на образованието и науката. Целта на платформата е да се осигури пълна прозрачност на изпълнението на поетите ангажименти от различни държавни институции, социалните партньори и неправителствени организации, както и възможност за мониторинг на процеса и ревизиране на някои от мерките при опасност от неизпълнение.

Националната платформа престава да се поддържа от МОН през 2016 г. със закриването на отдел „Учение през целия живот“ в Дирекция „Формиране и анализ на политиките“ на МОН.^{439,440}

Неподдържането на електронната система за събиране и обмен на информация между всички участници и координиране на действията между тях затруднява събирането и анализирането на информация за отчитане на изпълнението на НСУЦЖ.

1.4.3. За изготвяне на годишни доклади за изпълнението на НСУЦЖ 2014-2020 г. през 2015 г. е разработена Методика за изготвяне на годишен доклад за изпълнението на националната стратегия за учене през целия живот за периода 2014 – 2020 година. В нея са включени указания за изготвянето на докладите, структура и график на изготвяне, основни оценителни въпроси, компоненти и критерии за оценяване и др.⁴⁴¹ Предвидено е ежегодно до 30 юни в Министерския съвет да се представя годишен мониторингов доклад, включващ:

- състоянието на изпълнението от предходната година, като се отчитат показателите от Рамката за напредък в стратегията;
- установените отклонения и анализ на първопричината;
- нововъзникналите потребности от адаптиране или разширяване по отношение на целите и дейностите.⁴⁴²

Координирането на подготовката на доклада следва да се извършва от заместник-председателя на НКГУЦЖ⁴⁴³. Подготовката на първия предварителен вариант на доклада следва да се извършва от отдел „Учение през целия живот“, Дирекция „Формиране, анализ и оценка на политиките“ в Министерството на образованието и науката (МОН), като се изпраща на членовете на НКГУЦЖ за бележки и предложения. След съгласуване на проекта на годишен мониторингов доклад, председателят на НКГУЦЖ следва да го представи на министъра на образованието и науката за публикуване на електронната страница на МОН и на Портала за обществени консултации на МС за публично обсъждане. Пакетът с документи за Протоколно решение на МС за приемане на Годишен мониторингов доклад за изпълнението на Националната стратегия за учене през целия живот за периода 2014 – 2020

⁴³⁸ Одитно доказателство № 29

⁴³⁹ Устройствен правилник на Министерство на образованието и науката, изм. и доп., ДВ бр. 80 от 11.10.2016 г., в сила от 11.10.2016 г.

⁴⁴⁰ Одитно доказателство № 29

⁴⁴¹ Одитно доказателство № 29

⁴⁴² Одитно доказателство № 29

⁴⁴³ началник на отдел „Учение през целия живот“, Дирекция „Формиране, анализ и оценка на политиките“ в МОН и национален координатор за учене на възрастни;

година за съответната година следва да се изготви от отдел „Учене през целия живот“, Дирекция „Формиране, анализ и оценка на политиките“ в МОН.⁴⁴⁴

Годишни доклади за изпълнението на НСУЦЖ са разработвани до 2016 г.⁴⁴⁵ За периода от 2017 г. до 2019 г. мониторингови доклади не са съставяни, като посочената от МОН причина е, че след закриването на дирекция „Формиране и анализ на политиките“, респективно отдел „Учене през целия живот“ през 2016 г., това задължение не е включено във функционалната компетентност на дирекция „Професионално образование и обучение“.⁴⁴⁶ Независимо от това с утвърдените от министъра на образованието и науката цели на администрацията на МОН за 2019 г. на дирекция ПОО е възложено⁴⁴⁷ да изготви Годишен доклад за изпълнението на НСУЦЖ през 2018 г., но това не е изпълнено. В хода на обсъждане на проекта на одитен доклад са представени два доклада, изготвени в изпълнение на Проект № 592041-EPP-1-2017-1-BG-EPPKA3-AL-AGENDA Споразумение № 2017 - 2297 / 001 – 001 „Националните координатори в изпълнение на Европейската програма за учене на възрастни“:

- Доклад за състоянието на сектора за учене на възрастни в България през 2018 година;

- Доклад за изпълнение на целите на националната стратегия за учене през целия живот за периода 2014 – 2020 (по състояние към края на 2019 година).

Посочените доклади не отговарят изцяло на изискванията на Методиката за изготвяне на годишен доклад за изпълнението на Националната стратегия за учене през целия живот за периода 2014 – 2020 година, тъй като не съдържат всички части. Докладите съдържат предимно статистическа информация по отношение на основните показатели за състоянието на сектора за учене на възрастни на национално равнище, без да са анализирани причините за установените проблеми по всяка от целите; нововъзникналите потребности от адаптиране или разширяване по отношение на всички цели, мерки и дейности за изпълнение на приоритетите на стратегията и сътрудничеството на различните участници като част от управленския подход, в резултат на което не могат да бъдат приети като годишни мониторингови доклади за изпълнение на НСУЦЖ 2014-2020 г. Представените доклади не са приети от Министерския съвет.⁴⁴⁸

В хода на обсъждане на проекта на одитен доклад от МОН е предоставена информация, че процесът за изготвяне на последваща оценка на Националната стратегия за учене през целия живот за периода 2014 – 2020 г. вече е стартиран.⁴⁴⁹

В резултат на липсата на ясно възложени функции и отговорности през периода от 2017 г. до 2019 г., не е извършван адекватен мониторинг и оценка на изпълнението на НСУЦЖ, която е ключова стратегия за изпълнението на политиката за учене през целия живот.

За постигане на стратегическите цели на НСУЦЖ е необходимо да се извършат съществени промени в политиката за учене през целия живот, както по отношение на подобряване на информираността на населението за ползите от професионална квалификация и обученията за повишаването ѝ, така и чрез повишаване на стимулите за участие в образование и обучение, подобряване на материалната база, подготовката на кадри за осъществяване на обученията, промяна в нормативната уредба и др. Изготвените доклади за състоянието на сектора за учене на възрастни в България не съдържат цялата необходима информация, съгласно разработената Методика за изготвяне на годишен доклад за изпълнението на Националната стратегия за учене през целия живот за периода 2014-2020 година, което възпрепятства своевременното установяване на проблемите и

⁴⁴⁴ Одитно доказателство № 29

⁴⁴⁵ Одитно доказателство № 29

⁴⁴⁶ Одитно доказателство № 29

⁴⁴⁷ <https://mon.bg/bg/100207>

⁴⁴⁸ Одитно доказателство № 58

⁴⁴⁹ Одитно доказателство № 58

потребностите от адаптиране или промяна на мерките и дейностите за постигане на всички заложиени стратегически цели. Неподдържането на електронната система за събиране и обмен на информация между всички участници и координиране на действията между тях затруднява събирането и анализирането на информация за отчитане на изпълнението на НСУЦЖ.

В България все още обучението на работниците и служителите, провеждано от страна на работодателите, е по-слабо развито и е практика основно в големите предприятия, поради липсата на достатъчно стимули и разбиране за необходимостта и възможностите от постоянното провеждане на обучения, в контекста на необходимостта от учене през целия живот. Независимо, че през периода от 2017 г. до 2019 г., отговорните институции за изпълнение на политиката в областта на образованието и заетостта полагат усилия да увеличават възможностите за повишаване на професионалните умения и компетентности на лицата между 25 и 64 г. възраст чрез планирането и осигуряването на финансиране с публични средства на редица обучения, националната цел за 2020 г. за участие на възрастни лица в образование и обучение няма да бъде постигната.

Слабото участие на възрастни лица в учене през целия живот не позволява пълното използване на техния потенциал за посрещане на текущите потребности на бизнеса от квалифицирана работна ръка, а недоброто място на България по отношение на стойностите на повечето от международно сравнимите показатели, я поставят в ситуация на страна, която трябва да догонва средните европейски постижения в периода и след 2020 г.

2. Оценка на ефективността на системата за професионално ориентиране на възрастни

В контекста на ученето през целия живот, ориентирането се свързва с кръг от дейности, които подпомагат хората на всички възрасти и на всеки етап от техния живот, да определят своя капацитет, компетенции и интереси, да вземат решения за образование, обучение и работа и да управляват своя индивидуален живот и възможности за учене, работа и други ангажименти, в рамките, на които този капацитет и компетенции могат да се придобият и/или прилагат. Дейностите по ориентиране включват информирание и съветване, консултиране, оценка на компетенциите, наставничество, юридическа помощ, обучение за вземане на решение, умения за управление на кариерата.^{450,451}

Професионално ориентиране в отделните етапи от живота на човека се предоставя от множество различни институции:

- В системата на училищното образование функционират Центрове за подкрепа за личностно развитие, които осъществяват кариерно ориентиране на ученици.⁴⁵² Дейностите в системата на предучилищното и училищното образование се регулират от държавни образователни стандарти, които се приемат с наредби на министъра на образованието и науката и представляват съвкупност от задължителни изисквания за резултатите в системата на предучилищното и училищното образование, както и за условията и процесите за тяхното постигане. Към 31.12.2020 г. няма разработен и утвърден държавен образователен стандарт за професионално и кариерно ориентиране.^{453,454}

⁴⁵⁰ Резолюция на Съвета и на представителите на правителствата на страните-членки на срещата на Съвета, за насърчаване политиките, системите и практиките в областта на ориентирането през целия живот в Европа, приета от Съвета на Европа по време на председателството на Ирландия през 2004 г.;

⁴⁵¹ Одитно доказателство № 29

⁴⁵² чл. 49, ал. 1 от Закона за предучилищното и училищното образование;

⁴⁵³ Одитно доказателство № 4

⁴⁵⁴ <https://www.navet.government.bg/bg/darzhavni-obrazovatelni-standarti/doi-publikovani-v-darzhaven-vestnik-i-p/>

В Националния портал за кариерно ориентиране на учениците⁴⁵⁵ са създадени и публично достъпни информационни и методически ресурси в подкрепа на кариерното ориентиране (интерактивни упражнения, филми, Наръчник за кариерни консултанти, информация за същността на професиите и необходимите за тях качества и образование и др.), които биха могли да се използват както от учениците, учителите и родителите, така и от всички, предоставящи услуги за кариерно и професионално ориентиране.⁴⁵⁶

Бюрата по труда и Кариерните центрове към ДРСЗ са включени и участват в дейностите по кариерно ориентиране на ученици, като гост лектор по теми, свързани с представянето на професиите, кариерното и личностно развитие.⁴⁵⁷

- В системата на висшето образование с решение на съответното висше училище са създадени Центрове за кариерно развитие.⁴⁵⁸ Организацията и управлението на дейността на централите се осъществяват от висшите училища на принципа на академичната автономия.⁴⁵⁹ Основните услуги, които Центровете за кариерно развитие осъществяват са насочени към студентите и към работодателите. Освен ролята, която кариерният център има в професионалното ориентиране и подготовка на студентите, една от основните му функции е ефективното партниране с работодатели за подпомагане процеса на подбор на студенти за стажантски позиции и работни места. Взаимодействието между студентите и бизнеса се осъществява по време на кариерни форуми, изложения, трудови борси, дни на отворени врати, панаир на професиите, открити приемни, дискусии и презентационни срещи, специализирани обучения, курсове, семинари, уъркшопи и др. форми.

- Съгласно Закона за насърчаване на заетостта, професионалното ориентиране е информиране, консултиране и съветване относно избора на професия и кариерно развитие,⁴⁶⁰ като основата му цел е да подпомага търсещите работа лица, в съответствие с техния личностен профил и индивидуални характеристики, при избора на професия, подходящо обучение и кариерно развитие. Професионално ориентиране може да се извършва по професии от всички области на икономическата и социалната сфера и да се провежда в индивидуални и групови форми. Професионалното ориентиране следва да се извършва с помощта на разработени специализирани информационни материали и продукти.⁴⁶¹

Професионалното ориентиране за възрастни се осъществява от Агенцията по заетостта и от центрове за информация и професионално ориентиране (ЦИПО), лицензирани при условията и по реда на Закона за професионалното образование и обучение (ЗПОО).⁴⁶² Услугата се предоставя от лица, назначени на длъжност „кариерен консултант“ в Кариерен център към Дирекция „Регионална служба по заетостта“, експерти от отдел „Посреднически услуги“ в Дирекция „Бюро по труда“ и „експерт по професионално/кариерно консултиране“ или „кариерен консултант“ в ЦИПО. Минималните изисквания за заемане на длъжностите в различните институции, предоставящи услугата се различават. За кариерен консултант в Кариерен център се изисква висше образование с образователно-квалификационна степен „бакалавър“, без да е необходим професионален опит⁴⁶³, в ДБТ се изисква минимална образователна степен „бакалавър“ в определени професионални области⁴⁶⁴ и минимум 2 години професионален опит,⁴⁶⁵ докато в ЦИПО „експерт по професионално/кариерно ориентиране или кариерен консултант“ - лице, което е завършило висше образование в

⁴⁵⁵ Национален портал за кариерно ориентиране на учениците, създаден по Проект BG05M2OP001-2.001-0001 „Система за кариерно ориентиране в училищното образование“, финансиран от Оперативна програма „Наука и образование за интелигентен растеж“ <https://orientirane.mon.bg/>

⁴⁵⁶ Одитно доказателство № 4

⁴⁵⁷ Одитни доказателства №№ 4, 16 и 18

⁴⁵⁸ чл. 25 от Закона за висшето образование;

⁴⁵⁹ Одитно доказателство № 7

⁴⁶⁰ § 1, т. 32 от Допълнителните разпоредби към Закона за насърчаване на заетостта;

⁴⁶¹ чл. 71 от Правилника за прилагане на Закона за насърчаване на заетостта;

⁴⁶² чл. 65, ал. 2 от Закона за насърчаване на заетостта;

⁴⁶³ Обява за назначаване на кариерен консултант в КЦ от 30.07.2019 г. в ДРСЗ София <https://www.az.government.bg/pages/procedura-podobryavane-kachestvoto-i-efektivnostta-na-publichните-uslugi-za-uyazvimate-grupi-na-pazara-po-truda-i-rabotodatelite/>

⁴⁶⁴ „Социални, стопански и правни науки“, „Природни науки, математика и информатика“, „Технически науки“, „Педагогически науки“

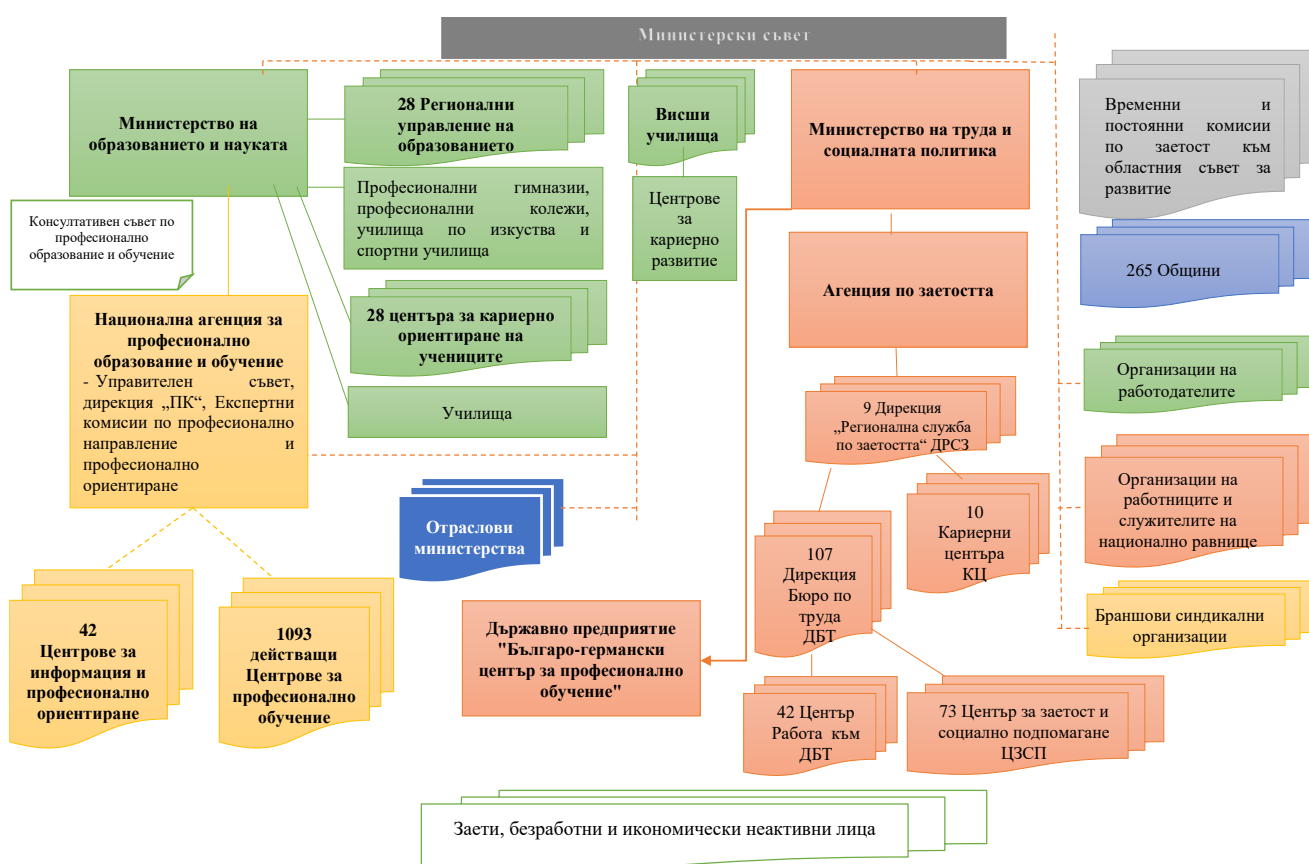
⁴⁶⁵ Одитно доказателство № 30

областта на професионалното/ кариерното ориентиране и консултиране, психологията или човешките ресурси.⁴⁶⁶ *Различните изисквания към лицата, предоставящи услугата по професионално ориентиране, са от значение за нейното качество.*

Лицензията за професионално ориентиране се издава от Националната агенция за професионално образование и обучение, която е държавния орган за лицензиране на дейности в системата на професионалното образование и обучение, както и за координация на институциите, имащи отношение към професионалното ориентиране, обучение и образование.^{467,468} Органи на управление на агенцията са неговият председател и управителният съвет, в който са включени представители на министерства, организациите на работодателите и организациите на работниците и служителите на национално равнище.⁴⁶⁹

Основните участници в процеса по професионално образование и професионално ориентиране са представени на следващата фигура, като в настоящият доклад не са анализирани системите за кариерно ориентиране в системата на училищното образование и висшите училища.

Фигура № II.2.-1.



Източник: МТСП, МОН, АЗ, НАПОО

2.1. Професионално ориентиране, осъществявано от Агенцията по заетостта

Поделенията на Агенцията по заетостта организират и извършват професионално ориентиране или сключват договор за провеждане на професионално ориентиране от лицензирана институция по реда на ЗПОО на:

⁴⁶⁶ Процедурен наръчник за оценка на капацитета и качеството на центрове за информация и професионално ориентиране https://www.navet.government.bg/bg/media/cipo-man-prilojenie_2.pdf

⁴⁶⁷ чл. 22 от ЗПОО;

⁴⁶⁸ чл. 41 от ЗПОО;

⁴⁶⁹ чл. 43 и 44 от ЗПОО;

- безработни лица;
- заети лица;
- на учащи се, които желаят да работят през свободното си от учене време.⁴⁷⁰

Професионалното ориентиране на възрастни се осъществява от Агенцията по заетостта, чрез 107 Дирекции „Бюро по труда“⁴⁷¹, 10 кариерни центрове към Дирекция „Регионална служба по заетостта“⁴⁷² и 42 Центрове „Работа“ към ДБТ.⁴⁷³

Професионалното ориентиране за възрастни се осъществява от служители в АЗ, заемащи длъжността „трудова посредник“ в ДБТ и „кариерен консултант“ към Кариерен център (КЦ) към ДРСЗ.

2.1.1. Дирекции „Бюро по труда“

2.1.1.1. За извършване на услуги по професионално ориентиране от изпълнителния директор на Агенцията по заетостта са утвърдени Указания за професионално ориентиране, осъществявано от АЗ в сила от 04.01.2016 г.⁴⁷⁴ Съгласно указанията, услугите, които се предлагат на търсещите работа лица са:

А) Индивидуално професионално ориентиране, основната цел на което е определяне на професионалната квалификация на ТРЛ. Ако тя е търсена на пазара на труда следва да се определят и придобитите ключови компетентности на лицето (знания и умения за работа с информационни и комуникационни технологии, ползване на чужд език, бизнес умения и предприемачество, работа в екип и други). В случай че професионалната квалификация не отговаря на изискванията на пазара на труда, ТРЛ следва да се насочва към други професии/специалности и подходящо обучение, с цел успешна реализация на пазара на труда.

При консултиране за избор на професия или включване в програма или мярка за заетост на лицата е необходимо да се предоставя информация за:

- задачи и дейности в професията, предмети и средства на труда;
- условия и организация на труда;
- психофизически изисквания за упражняването на професията;
- професионални контакти;
- очаквани промени в развитието на професията.

Допълнително на лицето може да се предостави и друга информация за самоинформиране. При необходимост се насочва и нова среща, на която да продължи обсъждането на избора на професия.

Б) Групово професионално ориентиране, при което препоръчителният брой на лицата в една група е 10-14 души и общата му продължителност е 90 минути. При наличие на лица със сродни интереси, от едни и същи рискови групи, както и при включване в програма или мярка за заетост, обучение за придобиване на ключови компетентности, ограмотяване и др. се организира групово професионално ориентиране, свързано с представяне на:

- регионални и национални програми за заетост;
- програми и проекти, финансирани от европейски и международни донори;
- професии, група професии, специалности и занаяти;
- обучаващи институции;
- работодатели и др.⁴⁷⁵

В ДБТ на всички желаещи следва да се предоставят за самостоятелно ползване, специализирани информационни материали за професионално ориентиране. Инструменти в

⁴⁷⁰ чл. 71 от Правилника за прилагане на Закона за насърчване на заетостта;

⁴⁷¹ Приложение № 3 към чл. 25, ал. 1 от Устройствен правилник на Агенция по заетостта;

⁴⁷² Кариерни центрове към Дирекции „Регионална служба по заетостта“ – София, Монтана, Ловеч, Русе, Варна, Бургас, Хасково, Пловдив, Благоевград и Централна администрация на Агенция по заетостта на територията на ДБТ Възраждане

⁴⁷³ Приложение № 15

⁴⁷⁴ Одитно доказателство № 11

⁴⁷⁵ Одитно доказателство № 11

помощ на професионалното ориентиране на заинтересованите лица са публикувани на интернет страницата⁴⁷⁶ на Агенцията по заетостта.⁴⁷⁷

Към ДБТ са създадени и 42 информационно-консултантски звена Център „Работа“, в които следва да се реализират следните дейности по професионално ориентиране:

- организиране на групови мероприятия за професионално ориентиране и за мотивиране за активно поведение на пазара на труда, които е предвидено да се отчитат с попълване на формуляр;

- създаване на условия за самоинформиране чрез осигуряване на свободен достъп до специализирани информационни материали за професионално ориентиране. Регистрирането на всеки посетител за самостоятелно професионално ориентиране е предвидено да се извършва с регистрационен фиш.⁴⁷⁸

Насочването на търсещите работа лица към Център „Работа“ трябва да се осъществява от трудов посредник от ДБТ.⁴⁷⁹

Друг вид услуги по групово професионално ориентиране е Ателие за търсене на работа, при провеждането на което на търсещите работа лица се предоставят възможности за подобряване на уменията за търсене на работа и успешно представяне пред работодател при кандидатстване за определена позиция. Ателие за търсене на работа може да се провежда както в ДБТ, така и Център „Работа“ и Кариерен център към ДРСЗ, като в него могат да се включат от 5 до 8 души. ДБТ следва да планира минимум 4 Ателиета за търсене на работа за месец, като на информационното пространство се публикува информация за темата, мястото, датата и времетраенето на всяко конкретно мероприятие. Ежемесечният план за провеждане на Ателие за търсене на работа следва да се утвърждава от директора на ДБТ.

Ателие за търсене на работа следва да се води от трудов посредник, психолог или кариерен консултант, като продължителността му е до 4 учебни часа.⁴⁸⁰

Насочването на търсещите работа лица към Ателие за търсене на работа трябва да се осъществява от трудов посредник от ДБТ.⁴⁸¹

През 2017 г. от изпълнителния директор на Агенцията по заетостта е утвърдена Актуализирана „Технология на работа в ДБТ“, която цели създаване на стандарт при предоставяне на услугите в ДБТ, чрез изпълнение на съответната процедура. Услугите по професионално ориентиране са включени в Процедура „Трудово посредничество“, като са разделени на услуги за безработни лица и за заети и учащи. В утвърдената процедура от Актуализираната технология за работа на ДБТ липсва описание на извършваните дейности при предоставяне на услугата, като единствено са разпределени отговорностите за изпълнение, контрол и наблюдение на съответните нива в ДБТ. В процедурата липсва и препратка към утвърдените Указания за професионално ориентиране, осъществявано от АЗ, с цел осигуряване на еднакъв подход от трудовите посредници при предлагане на услугата.⁴⁸²

Наличието на два документа, определящи извършването на услугата по професионално ориентиране в ДБТ, без ясна връзка между тях, води до неяснота и различна практика при прилагането ѝ от служителите на АЗ.

2.1.1.2. Съгласно указанията от 2016 г. всички осъществени дейности за професионално ориентиране следва да се въвеждат в Национална база данни за пазара на труда и Европейския социален фонд“ (НБДПТЕСФ), модул „Ориентиране“.⁴⁸³

НБДПТЕСФ е специализирана информационна система – централизирана база данни за регистрираните безработни, сключените договори по активна политика и Оперативна

⁴⁷⁶ <https://www.az.government.bg/pages/profesionalno-orientirane/>

⁴⁷⁷ Одитно доказателство № 4

⁴⁷⁸ Одитно доказателство № 11

⁴⁷⁹ Одитно доказателство № 11

⁴⁸⁰ Одитно доказателство № 11

⁴⁸¹ Одитно доказателство № 11

⁴⁸² Одитно доказателство № 11

⁴⁸³ Одитно доказателство № 11

програма „Развитие на човешките ресурси“ 2014-2020, изплатени средства и други оперативни справки. НБДПТЕСФ съдържа информация, свързани с регистрацията на ТРЛ и трудовото посредничество, мерки и програми за насърчаване на заетостта и обучения, финансирани със средства от държавния бюджет и ЕСИФ, професионално ориентиране и разплащания.

С НБДПТЕСФ работят над 2500 потребители в дирекции „Бюро по труда“ и техните филиали, дирекции „Регионална служба по заетостта“ и Централна администрация. Служителите в Централното управление на АЗ имат функции на наблюдател, а служителите (трудова посредници) от ДБТ и център „Работа“ имат функции за въвеждане.⁴⁸⁴

Всички оперативни, управленски и статистически справки следва да се извършват чрез НБДПТЕСФ. Системата е изградена по съвременна трислойна архитектура. Работи се в реално време към централен сървър с единна национална база данни.⁴⁸⁵ НБДПТЕСФ няма изградени интерфейси с други външни системи, независимо, че при изграждането ѝ, в заданието за нейното изграждане са посочени такива с НАП, НОИ, Главна инспекция по труда (ГИТ), Агенция за социално подпомагане (АСП), БУЛСТАТ, Търговски регистър и EURES.⁴⁸⁶ Връзката с други информационни системи се осъществява чрез системата Regix⁴⁸⁷, като достъпът не е автоматичен. Чрез системата Regix се осигурява достъп само до онази част от базите данни на институциите, отговорни за тяхното управление, които те са определили. Достъп до Regix имат служителите, определени със заповед на изпълнителния директор на АЗ, като за всяко ползване на данни служителят посочва мотиви. Системата позволява извършването на индивидуални справки - лице по лице с неговия ЕГН. Агрегирани статистически справки не могат да се извличат.⁴⁸⁸

В системата са заложили 15 готови справки с агрегати по различни показатели. Справките са изработени по методика на АЗ, съобразена с методиките на Службите по заетостта в ЕС. Справките могат да се изведат за определен период (месец, няколко месеца или година), по ДБТ, ДРСЗ или за АЗ като цяло, както и за област, община и район. Справките биват моментни⁴⁸⁹ и периодни⁴⁹⁰.

В подмодул „Ориентиране“ на НБДПТЕСФ се въвежда информация за предоставените от АЗ услуги по професионално ориентиране, разделени на три табове: Групови мероприятия, Самоинформирание и Трудови борси⁴⁹¹, като системата не позволява да се въведат данни за осъществените услуги по индивидуално професионално ориентиране в същия подмодул. Тази информация се съдържа в индивидуалния запис на регистрираното лице в модул „Регистрация“, като тази информация е въведена от трудовия посредник в индивидуалния план за действие на лицето.⁴⁹²

НБДПТЕСФ не може да предостави автоматизирана справка за предоставените услуги по професионално ориентиране, групирани по доставчик на услугата - ДБТ, Кариерни центрове към ДРСЗ, Център „Работа“ към ДБТ и ДП БГЦПО, както и данни за броя на лицата, които са се възползвали от услугите за професионално ориентиране от ДБТ, Кариерните центрове към ДРСЗ, Център „Работа“ към ДБТ и ДПБГЦПО по признаци за състояние –

⁴⁸⁴ Одитно доказателство № 31

⁴⁸⁵ Одитно доказателство № 30

⁴⁸⁶ Одитно доказателство № 31

⁴⁸⁷ Regix е Среда за междурегистров обмен на данни, която предоставя възможност за реализиране на интерфейс за автоматизирано подаване и обслужване на стандартизирани заявки за административни услуги по електронен път. С разработените компоненти, необходими за свързване на информационните системи на администрациите, е осигурена възможността за потребителите на информация автоматично да извличат данни от основни регистри, сред които са Национална база данни „Население“, регистър БУЛСТАТ, Имотен регистър, Търговски регистър, Регистър на задълженията към митническата администрация, Регистър на вписаните администратори на лични данни, Регистър на българските документи за самоличност, Единен регистър на чужденците, Регистър на средните училища и детските градини, Регистър на дипломите и свидетелства за завършено основно и средно образование и придобита степен на професионална квалификация, Регистър на производствата по несъстоятелност, Регистър на задължените лица и други.

<http://regixaisweb.egov.bg/RegiXInfo/>

⁴⁸⁸ Одитно доказателство № 31

⁴⁸⁹ Справка № 1 - № 3 и № 9;

⁴⁹⁰ Справка № 4, № 5, № 6, № 6.1, № 6А и № 8

⁴⁹¹ Одитно доказателство № 30

⁴⁹² Одитно доказателство № 31

заети, безработни, учащи, пенсионери.⁴⁹³ *Липсата на тази информация не дава възможност за наблюдение и анализ на тези показатели от АЗ.* В НБДПТЕСФ не е предвидено и не се въвеждат данни за последващата професионална реализация на лицата, получили услуги за професионално ориентиране в ДБТ, Кариерните центрове към ДРСЗ, Центрове „Работа“ към ДБТ и ДПБГЦПО.⁴⁹⁴

НБДПТЕСФ е информационна система, в която се въвеждат данни за предоставените от АЗ услуги, но чрез нея агенцията не проследява ефекта, тъй като чрез аналитичният модул се извличат данни само за показателите за изпълнение, а не за ефекта от предоставените услуги по професионално ориентиране.

2.1.1.3. Информацията за услугите по професионално ориентиране се предоставя чрез стандартна справка № 8 „Справка за обучение на възрастни“,⁴⁹⁵ която включва данни за:

- Броя на лицата, консултирани за професионално развитие, групирани по образование и възрастови категории, общо за АЗ и по ДРСЗ;

- Броя на лицата, участвали в групови мероприятия по професионално ориентиране, Активно поведение на пазара на труда и Ателие за търсене на работа – общо, в т.ч. число - жени, с намалена работоспособност, продължително безработни и роми, групирани по образование и възрастови категории, общо за АЗ и по ДРСЗ.

Анализът на данните за ползвателите на услугата по професионално ориентиране в АЗ по възраст и образование⁴⁹⁶ показва, че през периода от 01.01.2017 г. до 31.12.2019 г.:

- Най-много лица, ползвали услугата „Консултиране за професионално развитие“ през целия период са лицата със средно образование, в т.ч. средно професионално образование, като техният относителен дял нараства, съответно от 46 на сто през 2017 г., 48 на сто през 2018 г. и 52 на сто през 2019 г. На второ място са лицата с начално и по-ниско образование, съответно 22 на сто през 2017 г. и 19 на сто през 2018 г., докато през 2019 г. на второ място са лицата с висше образование с 20 на сто от всички. Най-много ползватели на услугата през целия период са от възрастовата група над 55 г., като относителният им дял намалява съответно от 21 на сто през 2017 г., 20 на сто през 2018 г. и 18 на сто през 2019 г. На второ място са лицата от възрастовата група от 25 до 29 г., като относителният им дял нараства съответно от 13 на сто през 2017 г., 14 на сто през 2018 г. и 15 на сто през 2019 г.

- При „Групови мероприятия по професионално ориентиране“ през целия период най-много са участници със средно образование, в т.ч. средно професионално образование, като те намаляват от 44 на сто през 2017 г. до 42 на сто през 2019 г. На второ място са с начално и по-ниско образование, като те нарастват от 29 на сто през 2017 г. на 32 на сто през 2019 г. По възрастови групи отново най-много са лицата над 55 г. съответно между 18 и 19 на сто през периода, следвани от тези във възрастовата група от 25 до 29 г., които намаляват съответно от 17 на сто през 2017 г. до 15 на сто през 2019 г.

⁴⁹³ Одитно доказателство № 31

⁴⁹⁴ Одитно доказателство № 31

⁴⁹⁵ Одитно доказателство № 31

⁴⁹⁶ Приложение №16

Таблица № II.2.1.1.2-1

**Справка за услугите по професионално ориентиране, осъществени от АЗ
за периода от 2017 г. до 2019 г.**

Показатели	2017	2018	2019
9. Консултирани за професионално развитие	189 937	171 364	132 499
10. Брой безработни лица, професионално ориентирани в ЦИПО	0	0	0
от тях: - жени	0	0	0
11. Брой лица, участвали в групови мероприятия по професионално ориентиране	143 749	130 542	113 283
11.1. Професионално ориентиране	57 901	52 421	42 265
от тях: - жени	32 321	28 857	23 627
- с намалена работосп.	2 870	3 165	2 124
- продължително безработни	12 549	10 180	7 397
- роми	8 454	7 324	7 097
11.2. Активно поведение на пазара на труда	20 155	19 103	18 404
от тях: - жени	11 104	10 647	10 337
- с намалена работосп.	1 064	1 112	980
- продължително безработни	6 303	6 964	5 354
- роми	3 723	3 927	4 079
11.3. Ателие за търсене на работа	65 693	59 018	52 614
от тях: - жени	36 948	33 285	29 956
- с намалена работосп.	3 411	3 180	2 616
- продължително безработни	25 153	22 753	18 844
- роми	12 541	11 326	10 835

Източник: АЗ

Данните за периода 2017-2019 г. показват, че е налице трайна тенденция на намаляване както на лицата, консултирани за професионално развитие, така и на лицата, участвали в групови мероприятия по професионално ориентиране, съответно с 30 на сто и 21 на сто, което кореспондира с данните на общо намаление на коефициента на безработица за същия период от 6,2 за 2017 г. на 5,6 за 2019 г.⁴⁹⁷. При груповите мероприятия най-голямо е намалението при услугите по професионално ориентиране – с 27 на сто, следвано от „Ателие за търсене на работа“ с намаление от 20 на сто.

Това показва, че услугата по професионално ориентиране е предоставяна от ДБТ основно на хората в предпенсионна възраст и младежите от 25 до 29 г., които навлизат на пазара на труда със средно, вкл. средно професионално образование, начално и по-ниско образование. През 2019 г. се наблюдава увеличаване на лицата с висше образование, които ползват услугите по професионално ориентиране за сметка на тези с начално и по-ниско образование, като една от възможните причини за това е липсата на свободни работни места за лица с висше образование с определена специалност и желанието им за смяна на професията.

През периода от 01.01.2017 г. до 31.12.2019 г. не е извършвано професионално ориентиране на безработни лица в ЦИПО, насочени от поделенията на АЗ, тъй като от АЗ не са провеждани процедури по Закона за обществените поръчки (ЗОП) и не са сключвани договори с лицензирани институции по реда на ЗПОО.⁴⁹⁸

2.1.1.4. За целите на анализа и оценката на предоставяните от АЗ услуги по професионално ориентиране за възрастни, е формирана одитна извадка за проверка на място

⁴⁹⁷ Годишни обзори за състоянието на пазара на труда за 2017, 2018 и 2019 г.:

<https://www.az.government.bg/bg/stats/view/4/274/>

⁴⁹⁸ Одитни доказателства №№ 30, 14 и 15

по предварително зададени критерии, като са включени населени места, в които има седалище на ДРСЗ, Кариерен център на ДРСЗ, ДБТ, Център „Работа“ към ДБТ и клон на ДП „Българо-германски център за професионално обучение“ към 31.12.2019 г. Поради пандемията от COVID-19 в световен мащаб, обявяването на извънредно положение в страната от 13.03.2020 г. и последващата му замяна с извънредна епидемиологична ситуация, както и натовареността на служителите от структурите на Агенцията по заетостта, са извършените по-малко проверки на място спрямо предвидените. Информацията относно критериите и формирането на извадката и броя на проверките на място е представена в приложение към настоящия доклад.⁴⁹⁹

В резултат от извършените проверки на място в ДБТ са установени слабости, които влияят негативно върху процеса и качеството на услугата по професионално ориентиране.⁵⁰⁰

- Налице са различия в използваната методология, относно начина на предоставяне, като съществува и различно разбиране за същността и обхвата на професионалното ориентиране между отделните служители. *Необходимо е въвеждане на единни стандарти за предоставяне на услугата по професионално ориентиране на възрастни за всички участници в тази система, както и провеждане на непрекъснати обучения на служителите, предоставящи услугата, с цел гарантиране адекватна защита на правата на нейните потребители.* Наблюдават се различия в разбирането на отделните служители в ДБТ и КЦ относно същността на ключови понятия (като например: „професии с регионална и национална значимост“, в резултат от липсата на въведени критерии за тяхното определяне) и различни практики при източниците за предоставяне на информация във връзка с професионалното ориентиране;

- Не са въведени задължителни минимални изисквания към предоставянето на услугата по професионално ориентиране, която трябва да се предостави задължително на всички ТРЛ, *което води до предоставяне на услугата с различно качество, в зависимост от професионалната компетентност на трудовия посредник;*

- Налице е различна практика при предоставяне на услугите по професионално ориентиране по отношение на статуса на лицата на пазара на труда в резултат от една страна изискванията на Закона за насърчаване на заетостта⁵⁰¹ които определят, че регистрираните като ТРЛ, придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст в Република България, лица, получаващи професионална пенсия за ранно пенсиониране; пенсия за старост в друга държава или пенсия за осигурителен стаж и възраст в намален размер, които не работят, нямат право на услуги по професионално ориентиране и от друга - определените цели и приоритети в Актуализираната стратегия по заетостта 2013-2020, съгласно които двете приоритетни подобласти в сферата на пазара на труда са фокусирани върху осигуряването на заетост сред по-възрастните хора (55-64 г.) и намаляване на младежката безработица за възрастовата група 15-29 г.

В едното от проверените бюра по труда услугата се предоставя на безработни лица, заети лица и учаци, които желаят да работят през свободното си от учене време, докато в другото услугата се предоставя само на безработни ТРЛ, като фокусът на усилията е насочен към приоритетните групи – безработни младежи до 29 г., безработни над 50 години, безработни с ТЕЛК и продължително безработни лица. Причината, поради която услугата се предоставя основно на безработни лица, е целта на ДБТ да устройат на работа безработните лица в трудоспособна възраст.

- Услугата за индивидуално професионално ориентиране се предоставя от експертите в отдел „Посреднически услуги“ в ДБТ. Предоставянето на услугата за индивидуално професионално ориентиране на безработните ТРЛ се документира в индивидуалния план за действия (ИПД) в НБДПТЕСФ, като се посочва мярката

⁴⁹⁹ Приложение № 17

⁵⁰⁰ Одитни доказателства № 16, 17, 32, 33 и 54; Приложение № 18 и Приложение № 19

⁵⁰¹ чл.17, чл.18 и чл. 19 от ЗНЗ

„Консултиране за професионално развитие“ и се изготвя профил и портрет. И тук се наблюдават различия, като в една ДБТ индивидуален план за действие се изготвя само за безработните търсещи работа лица, докато в друга, такъв може да бъде съставен и за заети и учащи по преценка и желание на трудовия посредник. Съгласно утвърдената от изпълнителния директор на АЗ „Технология за работа на ДБТ“, Индивидуален план за действие се изготвя само на безработните ТРЛ⁵⁰², поради което служителите на АЗ нямат задължение за съставяне на ИПД за заетите лица и учащите, като същевременно не е предвиден друг документ за отразяване на резултатите от извършената услуга по професионално ориентиране. В НБДПТЕСФ не е налична информация за предоставената услуга по професионално ориентиране за заети и учащи лица, когато за тях трудовия посредник не е изготвил по своя инициатива Индивидуален план за действие. В резултат, АЗ не разполага с пълна информация за осъществените услуги по професионално ориентиране за всички групи ТРЛ.

- Груповото професионално ориентиране се провежда от различни лица, в т.ч. психолог, назначен по Националната програма за активиране на неактивни лица (НПАНЛ)⁵⁰³, работодатели от региона, кариерен консултант към ДРСЗ, по утвърден от директора на ДБТ план-график. Програмите и материалите за провеждането на груповото професионално ориентиране се изготвят в ДБТ и не са унифицирани за всички ДБТ в страната, което води до предоставяне на различна по обем и качество услуга в различните ДБТ. Унифицирани са единствено темите за Ателие на търсене на работа. Груповото професионално ориентиране се назначава от трудовия посредник като се записва в ИПД на безработното ТРЛ. Документирането на проведеното групово професионално ориентиране се извършва посредством протокол за групово мероприятие, по образец, който се съставя от лицето, което е провело груповото професионално ориентиране. Информацията за проведеното групово мероприятие за професионално ориентиране се въвежда в НБДПТЕСФ от лицето, предоставило услугата (психолога, нает по НПАНЛ);

- При професионалното ориентиране в ДБТ не се използват специализирани информационни материали и продукти, в т.ч. тестове за оценка на степента на знания, умения и компетентности на безработните ТРЛ. Трудовите посредници в ДБТ нямат достъп до информационната система „Кариерно развитие за заети лица“ и не използват специализираните информационни материали и продукти, в т.ч. тестове за оценка на степента на знания, умения и компетентности на заетите лица, използвани от кариерните консултанти, работещи в Кариерните центрове към ДРСЗ при предоставяне на услугите по професионално ориентиране. От проверките на място не се доби увереноост, че се използват пълноценно възможностите на Националната система за оценка на компетенциите, в т.ч. и поради факта, че използването ѝ зависи от дигиталните компетентности, възможностите и желанието на ТРЛ, тъй като оценката на компетентностите се извършва само в електронна среда и за нея са необходими определени условия.

- Поради обема на услугите, включени в обхвата на компетентностите на ДБТ и поголемия брой хора, които се обслужват, трудовите посредници разполагат с ограничено време за предоставяне на качествена услуга по професионално ориентиране на ТРЛ. Това, наред с липсата на единен стандарт за качество, е причина за наличие на разлики при предоставянето на една и съща услуга от трудовите посредници в ДБТ и кариерните консултанти в Кариерните центрове към ДРСЗ.

⁵⁰² Одитно доказателство № 11

⁵⁰³ Националната програма „Активиране на незаети лица“ е разработена на основание чл. 31, ал.1 от Закона за насърчаване на заетостта и е финансирана със средства от бюджета за активна политика на МТСП. Основна цел е активиране и включване на пазара на труда на неактивни, вкл. обезкуражени лица и младежи до 29 г. (вкл.), които не работят, не учат и не са регистрирани в дирекции „Бюро по труда“ (ДБТ), и на безработни лица, посредством индивидуално и групово прилагане на инструменти и услуги за привличането и мотивирането им да се регистрират в ДБТ и насърчаване на включването им в обучение, връщане в образователната система и/или заетост. Мотивиране на безработни лица в трудоспособна възраст, обект на месечно социално подпомагане, за трудова ангажираност, чрез организация на работата им по общински програми за полагане на общественополезен труд. В целевата група на програмата са включени и регистрирани безработни лица с висше образование по психология, назначени по Програмата като психолози или мениджъри на случай (кейс-мениджъри) в ДБТ.

а) За целите на анализа и оценката на предоставяните от АЗ услуги по професионално ориентиране на възрастни е използвана и техниката „Мистерията пазаруване“ (Таен клиент), при която са посетени ДБТ в 18 областни градове или 64 на сто от областните градове в страната.⁵⁰⁴ Посредством предварително подготвен въпросник⁵⁰⁵, служители на Сметната палата, регистрирайки се като ТРЛ в ДБТ са ползвали предоставяната услуга по професионално ориентиране, предоставяна от АЗ за заети лица.⁵⁰⁶ Резултатите от техниката са представени в приложение към настоящия доклад, като в следващото каре са представени част от тях.⁵⁰⁷

Каре № II 2.1.1.2-1

Акценти от прилагането на Техниката „Таен клиент“ в Бюра по труда

➤ Три от общо 18 лица (или 17 на сто) не са допуснати изобщо до ДБТ за ползване на услугите по професионално ориентиране, като посочената причина е, че ДБТ не предоставя услугата професионално ориентиране и/или, че не се предоставя на заети лица;

➤ От 15 лица, на които е предоставена услугата по професионално ориентиране само на две или 13 на сто е направена регистрация в ДБТ, като причините за това са че: лицето не е безработно; нежелание на лицето; предоставена възможност за самостоятелна онлайн регистрация; замразяване на дейностите поради епидемиологичната обстановка и др., което е в неизпълнение на нормативните изисквания, съгласно които, органите на АЗ предоставят услугите, посочени в чл. 17 на Закона за насърчаване на заетостта само на регистрирани като търсещи работа лица;

➤ Само на 9 лица или 60 на сто при осъществяване на услугата е събрана информация за трудовия и професионален опит, вид и степен на образование, преминати обучения и/или професионални квалификации, придобити ключови компетентности (знания и умения за работа с ИКТ, ползване на чужд език, меки умения, бизнес умения и др.). На едно лице или 7 на сто е събрана частично информация, поради предишна регистрация на лицето и на 5 лица или 33 на сто изобщо не е събрана информация за трудов и професионален опит, квалификация и компетентности, информация, без която не е възможно да се извърши адекватно професионално ориентиране и консултиране;

➤ в 86 на сто от случаите не са използвани специализирани информационни материали (тестове и/или въпросници) и/или софтуерни продукти, като на едно лице е предоставен тест за професионално ориентиране на хартиен носител за допълнително попълване у дома, а на друго е предоставен въпросник за идентифициране на личностни интереси, което е показателно както за натовареността на трудовите посредници в ДБТ, така и за невъзможността за предоставяне на адекватна услуга по професионално ориентиране;

➤ едва 33 на сто от лицата са насочени към интернет платформата Национална система за оценка на компетенциите <https://mycompetence.bg/>, на която да направят тестове самостоятелно;

➤ на 53 на сто от лицата е предоставена информация за обучаващите институции, а в 34 на сто от случаите такава информация изобщо не е предоставена, а на две лица или 13 на сто е предоставена частично;

➤ Информация за услугите, които се предоставят от Кариерните центрове към регионалните служби по заетостта, като алтернативна форма за предоставяне на услуги по професионално ориентиране е предоставена само на 4 лица или 26 на сто. На същия брой лица е предоставена информация и за услугите, които извършват Центровете „Работа“ към ДБТ;

➤ При 80 на сто от случаите лицата не са информирани за предстоящи „Дни на кариерата“ или други кариерни събития, което обаче може да бъде обяснено с пандемията COVID;

➤ Предвид различната практика на трудовите посредници в ДБТ за и по повод предоставяне на услуги по професионално ориентиране на заети лица, потребителите на услугите, участвали в техниката „Таен клиент“ не могат еднозначно да оценят степента на тяхната подготовка за предоставяне на услугата. Делът на потребителите отговорили положително на въпроса дали трудовият посредник е наясно с вида, съдържанието, дейностите и начина на тяхното изпълнение, включени в услугата по професионално ориентиране е равен на тези, които са дали отрицателен отговор, което е в подкрепа на извода от необходимостта от полагането на допълнителни усилия от страна на АЗ за уеднаквяване практиката на работа в териториалните поделения.

б) За събиране и анализ на информацията за предоставяната услуга по професионално ориентиране на безработни лица е проведена и анкета сред безработни лица, регистрирани в бюрата по труда на Агенцията по заетостта, избрани на случаен признак. Анкетирани са 49 безработни лица, от които потребители на услугата по професионално ориентиране са 28

⁵⁰⁴ Бургас, Варна, Велико Търново, Видин, Враца, Габрово, Добрич, Ловеч, Монтана, Плевен, Пловдив, Русе, Силистра, Сливен, Стара Загора, Търговище, Хасково и Шумен;

⁵⁰⁵ Одитно доказателство № 55

⁵⁰⁶ Одитно доказателство № 32

⁵⁰⁷ Приложение № 18

лица. От всички анкетираните безработни лица, 38 лица или 78 на сто са жени. Средната възраст на анкетираните лица е 46 години, като най-много по 27 на сто попадат във възрастовите групи от 35 г. до 44 г., от 45 до 54 г. и от 55 до 64 г. Най-много от анкетираните са със средно образование в т.ч. средно професионално образование – 31 или 63 на сто, следвани от тези с висше образование – 17 или 35 на сто. Четиридесет и три лица или 88 на сто живеят в град, а 6 или 12 на сто в село. Най-много са лицата, които са безработни от 4 до 5 месеца - 15 или 31 на сто, следвани от тези безработни от 6 до 8 месеца – 11 или 22 на сто, или това са лицата, останали без работа в резултат на пандемията от COVID-19. Резултатите от проведената анкета относно предоставяната услуга по професионално ориентиране на безработни лица, регистрирани в бюрата по труда е представена в приложение⁵⁰⁸ към настоящия доклад.⁵⁰⁹

Карте № II.2.1.1.2-2

**Акценти от проведената анкета сред безработни лица,
регистрирани в бюрата по труда**

➤ При регистриране на лицата в ДБТ е предоставена информация за правата и видовете услуги, които се предоставят от бюрата по труда на 36 лица или 73 на сто, като основно е предоставена информация за обявените свободни работни места (СРМ), на останалите 13 или 27 на сто не е предоставена информация, в нарушение на изискванията на утвърдената от изпълнителния директор на АЗ „Технология на работа в ДБТ“, процедура „Предоставяне на информация“;

➤ Само на 22 лица или 45 на сто от лицата е предоставена услуга по професионално ориентиране, на 21 или 43 на сто не е предоставена, като едно от лицата е насочено към частна борса. Останалите 6 лица или 12 на сто не могат да отговорят на въпроса, като причината за това е, че не знаят какво съдържа тази услуга, в резултат от недостатъчна информация от трудовия посредник или лична компетентност на безработното лице;

➤ Информация за притежаваните професионални знания, умения и компетентности, които са придобити чрез неформално обучение или самостоятелно учене е изискана само при 9 лица или 32 на сто, за останалите не е изискана или лицето не може да отговори, което е индикатор, че при необходимост от доказване на професионалните знания и компетентности от значение са или притежаваните от лицата документи, доказващи тези умения или личното представяне на знанията и уменията пред работодателите преди наемане на работа;

➤ Специализирани информационни материали (тестове и/или въпросници) и/или софтуерни продукти за оценка на компетентностите са използвани само при 6 лица или 21 на сто, а 7 на сто от лицата са насочени да направят тестове самостоятелно;

➤ Потребностите от обучения са обсъдени и записани само при 9 лица или 32 на сто от ползвалите услугата, а при 18 или 64 на сто изобщо не са обсъждани;

➤ На база на събраната информация от трудовия посредник е предоставена информация за алтернативни професионални области, в т.ч. за избор на нова професия и пътищата за придобиване на желаната квалификация само на 10 лица или 36 на сто, частично на 6 лица или 21 на сто, а на останалите не е предоставена информация;

➤ Информирани за възможностите за включване в обучение за придобиване на професионална квалификация, както и за обучение за придобиване на ключови компетентности, в т.ч. и за възможностите за финансиране на тези обучения, са 18 лица или 64 на сто.

➤ 82 на сто от анкетираните са информирани за обявените СРМ, като само за 8 лица, или 29 на сто са били налични СРМ, подходящи за квалификацията, знанията, уменията и опита на лицето. 61 на сто от анкетираните са информирани дали професията им е търсена на пазара на труда;

➤ В резултат от осъществената услуга по професионално ориентиране 12 лица или 43 на сто са разбрали какви действия за лично и професионално усъвършенстване трябва да предприемат, за да се адаптират лесно спрямо промените на пазара на труда, а само 9 или 32 на сто каква квалификация, умения и компетентности ще им бъдат необходими, за да имат работа и след 10 години;

➤ Препоръките, дадени от безработните лица, относно предоставяните услуги от ДБТ са свързани с: увеличаване на компетентността на трудовите посредници, предоставяне на повече програми за заетост в населеното място, в което живее лицето, повече работа с работодателите и повече толерантност към родители/майки с деца.

Резултатите от извършените проверки на място в ДБТ, прилагането на техниката Таен клиент за заети лица и проведената анкета на безработни лица показват, че бюрата

⁵⁰⁸ Приложение № 19

⁵⁰⁹ Одитно доказателство № 33

по труда не са достатъчно добре подготвени, в т.ч. и информационно, да предоставят качествена услуга по професионално ориентиране и че от трудовите посредници в ДБТ се прилага различна практика при осъществяването ѝ. Прилага се и различна практика по отношение на лицата, в зависимост от статута им на пазара на труда, като услугата основно се предоставя на безработни лица, а в някои случаи служителите не знаят, че следва да се предоставя и на заети лица и учащи, в свободното им от учене време. Причините за това са:

- липсата на утвърдени унифицирани и подробни правила и методология;
- значителната натовареност и ограниченото време за предоставяне на услугата по професионално ориентиране от страна на трудовите посредници в бюрата по труда, предвид броя и вида на услугите, които предоставят съобразно функционалната компетентност и броя на регистрираните лица;
- необходимостта от провеждането на повече подготовка и обучения на служителите на АЗ.

2.1.2 Кариерни центрове към Дирекция „Регионална служба по заетостта“

а) В периода 2012 - 2015 г., в изпълнение на проект по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, са създадени и започват да функционират 10 кариерни центъра към Централната администрация на АЗ, на територията на ДБТ Възраждане, и ДРСЗ в София, Монтана, Ловеч, Русе, Варна, Бургас, Хасково, Пловдив, Благоевград.⁵¹⁰ Основната цел на създаването им е да подпомогнат чрез професионално консултиране и ориентиране *заети и самонаети лица* да усъвършенстват кариерното си развитие. Проектът е на обща стойност 5 999 440 лв. и е приключен в края на 2015 г.⁵¹¹ По проекта са назначени 30 кариерни консултанти, които преминават обучения по проекта, като дейността им е насочена към подпомагане на заети лица, вкл. самонаети, чрез професионални консултации, разработване на планове за кариерно развитие и предоставяне на информация относно възможностите за кариерно и професионално развитие и обучение.⁵¹² В рамките на проекта са създадени Методика и процедурни правила за установяването на общи стандарти за цялостната дейност на кариерните центрове и регламентиране на конкретната работа на назначените кариерни консултанти.⁵¹³ Описани са основните практически стъпки и инструменти от ежедневната работа на кариерните консултанти, които са представени както на хартиен носител, така и в Информационната система „Кариерно развитие на заети лица“ (ИС „Кариерно развитие на заети лица“).

ИС „Кариерно развитие на заети лица“⁵¹⁴ е част от цялостната методика за функциониране на Кариерните центрове (КЦ) и е разработена специално за нуждите на управлението на дейността им. За използването на системата е разработено ръководство на потребителя, в което са описани детайлно всички нейни функционалности. В информационната система могат да се въвеждат данни за всички лица, получили услуги по професионално ориентиране, като се създава клиентски профил на лицето, План за кариерно развитие, задачи и активности на лицето, тест за кариерно ориентиране. Клиентският профил следва да съдържа както лични данни за лицето, така и информация за образование, професионално направление, допълнителни образователни, професионални или др. квалификационни курсове (език и компютърна грамотност), причината, поради която клиентът се е обърнал към кариерния център, нагласата на клиента спрямо търсената промяна, стратегии за справяне със ситуацията, интерес към услугите, които предоставя КЦ, професионален опит, професионални умения и интереси, здравословно и психическо състояние на клиента, мобилност и др. В системата може да се въвежда информация и за

⁵¹⁰ Проект „Кариерно развитие на заети лица“, BG051PO001-2.2.02 „Услуги за развитие на гъвкав пазар на труда“ по ОП „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013 г., реализиран в периода от 10.05.2012 г. – 31.12.2015 г.;

⁵¹¹ <http://umispublic.government.bg/srchProjectInfo.aspx?id=64351>

⁵¹² Одитно доказателство № 4

⁵¹³ Одитно доказателство № 11

⁵¹⁴ <http://krzl.bg/admin>;

кариерни събития, като дата на събитието, тема, брой участници, брой компании и КЦ, в който ще се проведе събитието.⁵¹⁵

Информационната система дава възможност за генериране на различни справки за предоставените услуги за професионално ориентиране на заетите и самонаети лица, в т.ч.: „Обслужени и консултирани лица“; „Проведени семинари и дни на кариерата“; „Брой създадени планове за кариерно развитие“; Брой консултирани лица от външни консултанти“; „Брой осъществени контакти с работодатели“; „Ориентиране и консултиране“; „Брой осъществени контакти с обучаващи организации“; „Клиентски профил“ и „Справки – Анкети“, които са базирани на данните получени от анкетите „Дни на кариерата“ и „Индивидуално информиране“.⁵¹⁶

ИС „Кариерно развитие на заети лица“ е използвана от кариерните консултанти в Кариерните центрове към ДРСЗ само в рамките на проекта. След приключването му в края на 2015 г. информацията от системата не е интегрирана в НБДПТЕСФ и системата не се използва за въвеждане на информация за предоставените услуги. До системата нямат достъп служителите на ДБТ и Център „Работа“ и те не могат да използват стандартизираните тестове. Информационната система е затворена за въвеждане на нови данни на лицата, ползващи услугите на Кариерните центрове след приключване на проекта. Предвидено е, след изтичане на срока за изпълнение на проекта и Кариерните центрове за заети лица към ДРСЗ да бъдат закрити.⁵¹⁷

б) След изтичане на срока на проект BG051PO001-2.2.02 „Услуги за развитие на гъвкав пазар на труда“ по ОПРЧР 2007-2013 г., Агенцията по заетостта е конкретен бенефициент по проект BG05M9OP001-1.004 „Подобряване качеството и ефективността на публичните услуги за уязвимите групи на пазара на труда и работодателите“, финансиран по ОПРЧР 2014 - 2020. Проектът е на обща стойност 46 640 752 лв., от които 36 465 000 лв. европейско и 6 435 000 лв. национално съфинансиране. Реализира се в периода 14.12.2015 г. - 31.12.2020 г. и цели модернизирание на дейността на Агенция по заетостта и предоставяне на по-качествени услуги за търсещите и предлагащите работа. Изпълнението на проекта цели да допринесе за повишаване на капацитета и ефективността на АЗ и нейните структури по отношение изпълнението на активната политика на пазара на труда чрез разработване на нови или подобряване на съществуващи услуги. В рамките на дейност 7 по проекта са назначени кариерни консултанти, изпълняващи дейности в Кариерните центрове, създадени по проект „Кариерно развитие на заети лица“, финансиран по ОПРЧР в периода 2012 г. – 2015 г., чиято дейност продължава и по новия проект. Кариерните консултанти предоставят услуги по професионално ориентиране на търсещи работа лица (безработни, заети и учащи).⁵¹⁸ Назначените кариерни консултанти са служители към ДРСЗ – Главна дирекция „Услуги по заетостта“ в АЗ.⁵¹⁹

в) През 2017 г., в рамките на проект BG05M9OP001-1.011 „Постигане на устойчива и качествена заетост посредством подобряване привлекателността на професии със слабо предлагане на пазара на труда в ключови за развитието на българската икономика сектори“, финансиран по ОПРЧР 2014-2020, където АЗ участва като асоцииран партньор, указанията за работа на Кариерните центрове са актуализирани. Проектът е изпълнен от Асоциацията на индустриалния капитал в България в периода 01.02.2017 г. - 31.12.2018 г., с бюджет от 2 324 300 лева, от които 1 975 655 лв. европейско и 348 645 лв. национално съфинансиране. В обхвата на дейностите е включено *разработване и актуализиране на указания за работа на кариерните центрове* към Агенцията по заетостта за кариерно ориентиране към ключовите пилотни сектори и професии и провеждане на обучения на служители от агенцията за работа с изготвените материали. В рамките на проекта АЗ участва в дейността

⁵¹⁵ Одитно доказателство № 11

⁵¹⁶ Одитно доказателство № 11

⁵¹⁷ Одитно доказателство № 31

⁵¹⁸ Одитно доказателство № 9

⁵¹⁹ Одитно доказателство № 31

по разработване на актуализирани указания за работа на кариерните центрове към агенцията.⁵²⁰ Общо 40 служители от централната администрация на Агенцията по заетостта, дирекции „Регионална служба по заетостта” и дирекции „Бюро по труда” са обучени за работа с новите инструменти и с начина на предлагане и прилагане на мотивационните пакети за ориентиране на търсещите работа към идентифицираните професии от пилотните сектори.⁵²¹

г) Към месец март 2020 г. в кариерните центрове на Агенцията по заетостта от обучените по проекта 40 кариерни консултанта работят само 19, като техните основни задължения са насочени към осигуряване, съдействие и предоставяне на разнообразни услуги за кариерно информиране, консултиране и ориентиране на търсещите работа лица.⁵²²

За периода 2017 г. – 2019 г. в Кариерните центрове са извършени следните дейности⁵²³:

Таблица № II.2.1.2

Дейности	2017 г.	2018 г.	2019 г.
Индивидуално консултирани лица	4 053	4 119	5 519
Групово консултирани (групи)	429	452	517
Проведени Ателиета за търсене на работа	569	558	645
Срещи с работодатели	2 768	3 117	3 298
Срещи с общ. и партньорски организации	128	103	183
Участие в други инициативи	251	286	329
Други дейности	286	403	397

Източник: АЗ

Данните показват, че през 2019 г. спрямо 2017 г. се увеличава броят както на индивидуално консултираните лица, така и на групите за консултиране, съответно с 27 на сто и 17 на сто. Въпреки това броят на индивидуално консултираните лица общо в десетте кариерни центъра е сравнително малък, като средно на ден са консултирани по 16 лица през 2017 г.⁵²⁴, 17 - през 2018 г.⁵²⁵ и 22 - през 2019 г.⁵²⁶ Причините за това могат да бъдат потърсени в слабото популяризиране на дейността на централните и недостатъчното насочване на търсещите работа лица от ДБТ към Кариерните центрове.⁵²⁷

Кариерните консултанти в Кариерните центрове следва да използват НБДПТЕСФ, като достъпът до системата е предоставен съобразно дейността на кариерния консултант. Паролата е персонална за съответния консултант и е съобразена с начина на създаване на акаунт в НБДПТЕСФ.^{528,529}

д) За целите на анализа и оценката на предоставяните от Кариерните центрове към ДРСЗ услуги по професионално ориентиране за възрастни е извършена проверка на място в два⁵³⁰ Кариерни центъра, при която е установено⁵³¹:

- Налице са различия в използваната методология за предоставяне на услугата по професионално ориентиране: в единия кариерен център се използват утвърдените Указания за професионално ориентиране в АЗ от 2016 г.⁵³² и Методика и процедурни правила за функционирането на десет броя кариерни центрове към ДРСЗ от 2014 г.⁵³³, докато в другия -

⁵²⁰ Одитно доказателство № 9

⁵²¹ Одитно доказателство № 9

⁵²² Одитно доказателство № 11

⁵²³ Одитно доказателство № 11

⁵²⁴ 248 работни дни през 2017 г.;

⁵²⁵ 249 работни дни през 2018 г.;

⁵²⁶ 249 работни дни през 2019 г.;

⁵²⁷ Одитни доказателства №№ 32 и 33

⁵²⁸ Одитни доказателства №№ 11, 18 и 19

⁵²⁹ Одитно доказателство № 31

⁵³⁰ Кариерен център към ДРСЗ София и ДРСЗ Ловеч;

⁵³¹ Одитни доказателства №№ 18, 19 и 54

⁵³² Одитно доказателство № 11

⁵³³ Одитно доказателство № 11

Указанията за професионално ориентиране от 2016 г. и Методическо помагало за новоназначени служители по проекти на ОПРЧР в Агенцията по заетостта от 2017 г. Не се ползват Актуализираните указания за работа на кариерните центрове към Агенцията по заетостта, разработени през 2018 г.⁵³⁴;

- Услугата по професионално ориентиране в КЦ може да бъде използвана от всички лица, независимо от статуса им на пазара на труда – безработни, заети и учащи, но на практика професионално ориентиране се предоставя основно на безработни ТРЛ, които са насочени към КЦ от ДБТ. Кариерните консултанти от единия КЦ текущо извършват и професионално ориентиране на място в училищата на ученици от 11-ти и 12-ти клас в региона, докато другият не извършва такава услуга;

- Предоставянето на услугата по индивидуално професионално ориентиране зависи от нагласите на самото консултирано лице, неговите знания и умения, нивото му на информираност и заинтересованост, като тези особености влияят и върху продължителността на услугата и вида и обема на информацията, която се предоставя на консултираното лице от кариерния консултант. Резултатите от услугата за професионално ориентиране са консултираните лица да научат кои са търсените професии и какви знания са им необходими, какви курсове следва да преминават, да се провокира интереса към други възможности и към конкретни свободни работни места, да се мотивират лицата да се включат в курсове и обучения, да се променят мисленето и нагласите им, но тези резултати трудно могат да бъдат измерени. При предоставяне на услугата по професионално развитие, Кариерните консултанти следва да разработват План за кариерно развитие на ТРЛ, след като са събрали достатъчно информация за лицето, приложили са съответните инструменти за оценка, обобщили са информацията и са в края на процеса на работа с клиента. В плана за кариерно развитие се включва информацията относно целите за професионално развитие на лицето, необходимите умения и компетентности, които следва да притежава, начините и ресурсите за тяхното придобиване и срокове за тяхното изпълнение. Не при всички случаи обаче, кариерните консултанти разработват такъв план.

- Съществува разлика и при документиране на услугата. В единия от центровете кариерните консултанти регистрират лицата, на които предоставят индивидуално професионално ориентиране чрез регистрационен фиш по образец, който се попълва от консултираното лице, докато в другия индивидуалното професионално ориентиране се документира в карта за участие, като информацията за консултираното лице в картата за участие е по-подробна и е създадена за проекти по ОПРЧР 2014-2020. Предоставянето на услугите за групово професионално ориентиране се документира в протокол по образец, който се попълва от водещия груповото мероприятие и лицата, участващи в мероприятието и в двата КЦ. Кариерните консултанти разполагат с тест за кариерно развитие, който се предоставя на лицата за самостоятелно попълване. Те насочват лицата и към Националната система за оценка на компетентностите MyCompetence, където то може да си направи регистрация и самостоятелно да си направи тестове, както и към други тестове за професионално ориентиране в интернет. Използването на тези инструменти, обаче, е възможно само при наличие на необходимото ниво на цифрови умения и в този смисъл това не е достатъчна помощ за лицата с дефицити в тази област. Само кариерните консултанти, които са били част от проекта „Кариерно развитие на заети лица“ са запознати и са имали достъп до създадената по проекта Информационна система „Кариерно развитие за заети лица“, в т.ч. и съдържащия се в нея инструментариум (тестове). Кариерните консултанти, които към м. 08.2020 г. работят в Кариерните центрове нямат достъп до тази система и тестовете, разработени по проекта, тъй като информационната система „Кариерно развитие

⁵³⁴ По проект BG05M9OP001-1.011 „Постигане на устойчива и качествена заетост посредством подобряване привлекателността на професии със слабо предлагане на пазара на труда в ключови за развитието на българската икономика сектори“, финансиран по ОП РЧР 2014-2020;

на заети лица“ не се използва след приключването на проекта, *което води до липса на приемственост и устойчивост на резултатите от проекта;*

- Кариерните консултанти имат достъп до НБДПТЕСФ, като същият е определен от администратора на системата в съответното ДРСЗ. Съществува, обаче, различна практика при използването на системата, тъй като в единия КЦ кариерните консултанти въвеждат в НБДПТЕСФ данни за проведените индивидуални професионални ориентирания в таб „Ориентиране“, таб „Самоинформиране“, докато кариерните консултанти в другия не въвеждат данни в НБДПТЕСФ. Данните за груповите мероприятия, проведени в КЦ се въвеждат в НБДПТЕСФ от трудовите посредници в ДБТ. В допълнение, НБДПТЕСФ не може да предостави обобщена информация за броя на лицата, възползвали се от услугите по професионално ориентиране от Кариерните центрове, в т.ч. групирани по възраст, образование и признаци за състояние на пазара на труда – заети, безработни, учащи, пенсионери.⁵³⁵ В резултат, АЗ няма възможност за *наблюдение и анализ на резултатите от предоставените от Кариерните центрове услуги.*

- Програмите и материалите за провеждането на груповото професионално ориентиране се изготвят в съответния кариерен център и не са унифицирани по теми и професии за всички центрове в страната.

- Аналогично на ДБТ се наблюдава и различна практика в източниците за предоставяне на информацията на регистрираните лица в хода на професионалното ориентиране и недобро информационно осигуряване на процеса в Кариерния център.

При извършване на услуги за професионално ориентиране в Кариерните центрове към ДРСЗ не се използва единна методология и не са въведени задължителни минимални изисквания към услугата по професионално ориентиране, която трябва да се предостави задължително на всички ТРЛ, което води до предоставяне на услугата с различно качество и обем, в зависимост от професионалната компетентност на кариерния консултант.

Различното разбиране за същността и обхвата на услугите по професионално ориентиране между отделните кариерни консултанти в Кариерните центрове, показва, че е необходимо въвеждане на единни стандарти за предоставяне на услугата на възрастни за всички участници в тази система и провеждане на непрекъснати обучения на служителите, предоставящи услуги за професионално ориентиране.

Прилагането на различна практика при въвеждане на информацията от извършената услуга по професионално ориентиране в НБДПТЕСФ води до наличие на непълна и неточна информация в информационната система, което затруднява АЗ при анализа на данните за осъществените услуги.

Липсата на приемственост и неприлагане на добрата практика от приключилия проект „Кариерно развитие за заети лица“, както и на разработените тестове и ИС не спомага за усъвършенстване извършването на услугата по професионално ориентиране и устойчивост на проекта.

Прилагането на техниката „Таен клиент“ в Кариерните центрове към ДРСЗ е извършено в ⁵³⁶ от общо 10 кариерни центъра в страната, като резултатите показват различна практика и *потвърждават изводите от проверките на място в Кариерните центрове към ДРСЗ, а именно че предоставянето на услугата зависи до голяма степен от професионалната компетентност и подготовката на кариерния консултант, като са необходими допълнителни действия за осигуряване на процеса с необходимата информация.*⁵³⁷

⁵³⁵ Одитно доказателство № 31

⁵³⁶ Кариерен център към ДРСЗ Бургас, Варна, Ловеч, Монтана, Пловдив, Русе, София и Хасково;

⁵³⁷ Одитно доказателство № 32

Акценти от прилагането на техниката „Таен клиент“ в Кариерните центрове към ДРСЗ

- От общо 10 лица, посетили КЦ, услугата по професионално ориентиране е предоставена индивидуално на 8 лица, от които на едно от тях е предоставена по телефона, а на две лица не е предоставена като причините за това са неработещ КЦ и епидемиологичната обстановка в страната.⁵³⁸ Времетраенето на предоставената услуга по професионално ориентиране варира между 15 минути и 2 часа и 15 минути;
- На шест лица или 75 на сто не е направена регистрация в КЦ. Въпреки липсата на регистрация за едно лице е попълнен „Регистрационен фиш“ за извършено посещение⁵³⁹, а за друго лице е изготвен протокол за проведена среща с информация за дата, две имена, адрес, тел. номер и подпис, *което показва, че се прилага различна практика при отчитане посещенията на ТРЛ*;
- При 4 от лицата или 50 на сто е събрана информация за трудов и професионален опит, вид и степен на образование, преминати обучения и/или професионални квалификации, придобити ключови компетентности, интереси и желаниа за смяна на професията и/или работното място. За 2 от лицата или 25 на сто, събраната информация е частична, а при 2 от лицата или 25 на сто не е изискана тази информация;
- Използвани са специализирани информационни материали (тестове и/или въпросници) и/или софтуерни продукти за оценка на компетентностите и професионалните интереси при 2 от лицата или 25 на сто, като при едно от лицата са направени и тестове за кариерно ориентиране. При 2 от лицата или 25 на сто частично са използвани специализирани материали, при 3 или 38 на сто не са използвани и едно лице или 13 на сто не е посочило отговор. Насочени към други източници за оценка на знания, умения и компетентности, (myscompetence.bg) са 3 лица или 38 на сто, също толкова не са насочени;
- Информирани за възможностите за професионално обучение, продължаване на образованието, вкл. на нова образователна квалификационна степен и придобиване и/или повишаване на квалификационно ниво са 6 лица или 75 на сто, като 5 от тях са информирани и за възможностите за финансиране на тези обучения. Информация за обучаващите институции - Центрове за професионално обучение, средни и висши училища, колежи, центрове за следдипломна квалификация и т.н. (учебни програми, материално-техническата база и др.) е представена на 5 лица или 63 на сто;
- Предоставена е информация за значимите професии на регионално и национално ниво, както и кои са и кои ще бъдат най-търсени само на 2 лица или 25 на сто, а за професиите на бъдещето в България само на едно лице или 13 на сто;
- Половината от лицата са доволни от предоставената услуга и считат, че са получили достатъчно информация от кариерните консултанти, 2 от лицата или 25 на сто не са удовлетворени от предоставената услуга и 2 от лицата са удовлетворени частично, като считат, че предоставената информация не е достатъчна, за да се вземе самостоятелно информирано решение за професионално пре-ориентиране.

2.1.3. Центрове за заетост и социално подпомагане

В рамките на проект „Услуги „Лице в лице“ по ОПРЧР 2014-2020 г.⁵⁴⁰, са създадени 73 Центрове за заетост и социално подпомагане (ЦЗСП), на територията на цялата страна. Проектът е със срок на изпълнение до 31.12.2020 г. и се реализира в рамките на тристранно партньорство между Министерство на труда и социалната политика като конкретен бенефициент, Агенция по заетостта и Агенция за социално подпомагане – партньори по проекта. Центровете за заетост и социално подпомагане предоставят нов модел на интегрирана услуга чрез съвместен подход и взаимодействие между териториалните поделения на Агенцията по заетостта и Агенцията за социално подпомагане, като на гражданите се предоставят услуги на принципа „едно гише“.

Дейността на ЦЗСП следва да се осъществява съобразно разработена и утвърдена по проекта Методика за работа на Центровете за заетост и социално подпомагане по отношение на предоставяните административни услуги, методите на работа и др. във връзка с индивидуалното обслужване на гражданите от уязвимите групи. ЦЗСП извършват дейността си в помещения на ДБТ/филиали или в такива на Дирекция „Социално подпомагане“ (ДСП), в зависимост от конкретните условия по общини. Посредническите услуги за ТРЛ, предоставяни в ЦЗСП са идентични с услугите, предоставяни от ДБТ.^{541, 542}

⁵³⁸ Кариерен център към ДРСЗ – Бургас и Монтана;

⁵³⁹ Регистрационният фиш съдържа информация относно: пол на лицето (мъж/жена); година на раждане, учаш/зает/безработен, завършено образование, посещение (първо/второ/ следващо), дата на посещението;

⁵⁴⁰ проект BG05M9OP001-3.002-00001 „Услуги „Лице в лице“ по ОП РЧР 2014-2020 г.;

⁵⁴¹ <https://www.az.government.bg/bg/pages/lice-v-lice/>

⁵⁴² Приложение № 20

а) През 2017 г. от ДРСЗ до директорите на ДБТ, ДСП и ЦЗСП са дадени указания за въвеждане в практиката на ЦЗСП на „пътна карта“ за комплексно обслужване на едно място на ТРЛ, включително от уязвимите групи на пазара на труда и индивидуален формуляр при посещение на ЦЗСП, считано от 10 април 2017 г. във връзка с направени препоръки от представители на Европейската комисия при посещение в ЦЗСП и дадени насоки от министъра на труда и социалната политика.⁵⁴³ В Пътната карта са посочени конкретните видове интегрирани комплексни услуги по категории лица – за безработни в т.ч. младежи до 29 г., продължително безработни лица, хора с увреждания и безработни над 50 г., както и за учащи, заети, пенсионери и други неактивни лица без регистрация като търсещи работа. В приложение към настоящия доклад е представен списък на посредническите услуги за търсещите работа лица и услугите за социално подпомагане, които се предоставят от ЦЗСП.⁵⁴⁴

б) При проверката на място в ДРСЗ-Ловеч е установено, че на територията на ДРСЗ-Ловеч има създадени Центрове за заетост и социално подпомагане. В тях работят служители от ДБТ, които предоставят набор от услуги, в т.ч. и за професионално ориентиране. Служителите на АЗ, работещи в ЦЗСП имат достъп до НБДПТЕСФ, определен от администратора на системата в бюрото по труда и въвеждат предоставените от тях услуги в базата данни. Отчитането на предоставените услуги от ЦЗСП се извършва чрез ежемесечни справки за дейността по утвърден образец. Такива справки се изготвят и на годишна база с натрупване. Няма въведено изискване за представяне на годишен отчет за дейността на ЦЗСП, като информацията за напредъка по проекта е предоставяна при поискване в различна форма. Документирането на предоставените услуги за професионално ориентиране се извършва чрез формуляр „Информация за лица, получили услуги за заетост и социално подпомагане в ЦЗСП“, който се попълва само на хартия в ЦЗСП. Не е въведено изискване за обобщаване на информацията от посочените формуляри, а една част от нея се отразява в ежемесечни справки за дейността по утвърдени образци.⁵⁴⁵

Създаването на структури, с цел облекчаване обслужването на безработните ТРЛ, които са придобили право на социални помощи, на едно гише с представители на АСП и АЗ е разбираемо, но разходването на финансов ресурс за създаването на поредна Методика за организация и предоставяне на услуги, в т.ч. и за услугите за професионално ориентиране не може да бъде оценено като ефикасно управленско решение, предвид липсата на устойчивост и неизползването на резултатите от предходни проекти. Извършването на услугата по професионално ориентиране от служителите в ЦЗСП, които са служители и на ДБТ, по различна методика не създава условия за прилагането на единна практика. Паралелното отчитане на дейността на ЦЗСП на хартия при наличие на НБДПТЕСФ води до увеличаване на разходите и неефикасно използване на информационната система на АЗ.

2.2. Професионално ориентиране, предоставяно от Държавно предприятие „Българо-германски център за професионално обучение“

Със Закона за насърчаване на заетостта е създадено Държавно предприятие „Българо-германски център за професионално обучение“ (ДП БГЦПО)⁵⁴⁶ с основен предмет на дейност осъществяване на обучения за придобиване на професионална квалификация на лица, навършили 16 години, обучения за придобиване на ключови компетентности и професионално ориентиране. Органи на управление на предприятието са министърът на труда и социалната политика, управителният съвет и изпълнителният директор.⁵⁴⁷ Структурата на предприятието включва централно управление и клонове.⁵⁴⁸ Клоновете

⁵⁴³ Одитно доказателство № 12

⁵⁴⁴ Приложение № 20

⁵⁴⁵ Одитни доказателства №№ 15 и 54

⁵⁴⁶ чл. 60а от Закона за насърчаване на заетостта;

⁵⁴⁷ чл. 10 от Правилника за устройството и дейността на Държавно предприятие „Българо-германски център за професионално обучение“;

⁵⁴⁸ чл. 24 от Правилника за устройството и дейността на Държавно предприятие „Българо-германски център за професионално обучение“;

провеждат обучения за придобиване на професионална квалификация на лица, навършили 16 години, обучения за придобиване на ключови компетентности и професионално ориентиране, както и други дейности, определени с правилника за дейността.⁵⁴⁹ ДП БГЦПО има 5 клона в градовете Пазарджик, Плевен, Стара Загора, Царево и Смолян.^{550,551}

За осъществяване на дейности по професионално ориентиране е лицензиран Център за информация и професионално ориентиране (ЦИПО)⁵⁵² към ДП БГЦПО. Приетият от НАПОО Процедурен наръчник за оценка на капацитета и качеството на ЦИПО⁵⁵³ включва изискванията относно ангажираните специалисти и ресурсното осигуряване на дейностите за професионално ориентиране, както и видовете дейности, водещи до предоставяне на услуги по професионално ориентиране⁵⁵⁴.

а) Центърът за информация и професионално ориентиране към ДП БГЦПО следва да предоставя услуги в областта на информирането, професионалното ориентиране и кариерно консултиране и да подпомага своите потребители в планирането и управлението на собствения кариерен път чрез предоставяне на актуална информация за избор на институция за образование и обучение, осъществяване на консултантска дейност, свързана с професионално и кариерно развитие, информиране за възможностите за професионално обучение, кариерно развитие и оценка на компетентностите, организиране на инициативи, събития и форуми, свързани с професионалното ориентиране и кариерното консултиране, разработване на проекти, свързани с професионалното ориентиране и кариерно развитие. Професионалното ориентиране следва да се осъществява в съответствие с Правилника за устройството и дейността на ЦИПО към ДП БГЦПО и Устройствения правилник на ДП БГЦПО на съответния клон.⁵⁵⁵

Една от основните цели на ЦИПО към ДП БГЦПО е осигуряване на условия за информиране, професионално ориентиране, кариерно развитие и консултиране на лица над 16 години за успешна професионална реализация в съответствие с потребностите на пазара на труда.

Основните задачи на ЦИПО към ДП БГЦПО⁵⁵⁶ са представени в приложение към настоящия доклад.⁵⁵⁷

Услугите по информиране, професионално ориентиране, кариерно развитие и консултиране следва да се организират в дневна, вечерна, съботно-неделна и дистанционна форма и да се предоставят индивидуално или групово.⁵⁵⁸

Предоставянето на услуги по професионално ориентиране на безработни лица се възлага на ДП БГЦПО в рамките на Двугодишен план за обученията, провеждани от ДП БГЦПО в изпълнение на публичните задачи по Закона за насърчаване на заетостта.⁵⁵⁹ Планът се разработва от държавното предприятие след консултации с МТСП и в съответствие с целите и приоритетите на активната политика на пазара на труда. След одобряване от управителния съвет на ДП БГЦПО, проектът на двугодишен план се предлага за утвърждаване от министъра на труда и социалната политика. С плана се определя броя на безработните лица, които ще ползват услуги по професионално ориентиране, финансирани със средства от държавния бюджет за активна политика на пазара на труда в размерите, определени с Националния план за действие по заетостта през съответната година.⁵⁶⁰

⁵⁴⁹ чл. 26 от Правилника за устройството и дейността на Държавно предприятие „Българо-германски център за професионално обучение“;

⁵⁵⁰ <https://dp.bgcpo.bg/>

⁵⁵¹ Одитно доказателство № 20

⁵⁵² лицензия № 201414013 от 17.04.2014 г. от НАПОО;

⁵⁵³ Одитно доказателство № 37

⁵⁵⁴ https://www.navet.government.bg/bg/media/ocenk-a-cipo-prilojenie_1.pdf

⁵⁵⁵ Одитно доказателство № 4

⁵⁵⁶ Одитно доказателство № 20

⁵⁵⁷ Приложение № 21

⁵⁵⁸ Одитно доказателство № 20

⁵⁵⁹ чл. 60а, ал. 10 от Закона за насърчаване на заетостта;

⁵⁶⁰ Одитно доказателство № 4

Общият брой на лицата, в т.ч. безработни лица, ученици, хора с увреждания от дневни центрове и др.) на които от ДП БГЦПО са предоставени услуги по професионално ориентиране през периода от 2017 г. до 2019 г. е 477⁵⁶¹. Средно годишният брой на лицата, получили услуга по професионално ориентиране в 1 клон на ДП БГЦПО варира

Общ брой лица, на които са предоставени услуги по професионално ориентиране от ДП БГЦПО	2017 г.	2018 г.	2019 г.	Общо
- общо	213	138	126	477
- в т.ч. на безработни лица, получили услуга по професионално ориентиране, финансирана от ДБ	86	99	104	289
- относителен дял на безработните лица в %	40	72	83	61

Източник: МТСП

между 43 и 25 лица, като е налице тенденция на намаление с 41 на сто. В рамките на Двугодишните планове, услуги по професионално ориентиране, финансирани със средства от държавния бюджет, са предоставени на 289 безработни лица, като е налице тенденция на увеличение със 21 на сто.⁵⁶²

Или средно 1 клон на ДП БГЦПО предоставя годишно услуги по професионално ориентиране на между 17 и 21 безработни лица. При 140 000 бр. регистрирани безработни лица на възраст над 15 г. - 64 г. за 2019 г.⁵⁶³ предоставените услуги от ДП БГЦПО са крайно недостатъчни.

б) За целите на анализа и оценката на предоставяните от ДП БГЦПО услуги по професионално ориентиране за възрастни е извършено посещение на място в един от клоновете на ДП БГЦПО, при което е установено:⁵⁶⁴:

- Редът за предоставянето на услугите за професионално ориентиране е определен с Устройствен правилник на Българо-германски център за професионално обучение - гр. Плевен, Правилник за устройството и дейността на Център за информация и професионално ориентиране към Държавно предприятие „Българо-германски център за професионално обучение” и Процедурен наръчник за оценка на капацитета и качеството на центрове за информация и професионално ориентиране на НАПОО⁵⁶⁵;

- От НАПОО, АЗ или МОН не са предоставяни унифицирани материали, които да бъдат използвани при предоставянето на услугата за професионално ориентиране. Един от източниците на информация при професионалното информиране е интернет страницата на НАПОО и публикуваните в нея видеоклипове за представяне на професии;

- Услугите по професионално ориентиране, които се предоставят са професионално информиране и професионално консултиране. През периода от 2017 г. до 2019 г. са предоставени услуги *само* за групово професионално ориентиране на безработни лица, насочени към ДП БГЦПО от бюрата по труда в изпълнение на договори⁵⁶⁶ с АЗ.⁵⁶⁷ За същия период не са предоставени индивидуални услуги за професионално ориентиране, в т.ч. на заети лица, *като посочената причина за това е недоверието на хората към този вид услуга*. Групово професионално ориентиране е осъществявано по учебен план, утвърден от

⁵⁶¹ Одитно доказателство № 9

⁵⁶² Одитно доказателство № 9

⁵⁶³ Данни на НСИ, Наблюдение на работната сила, Безработни лица и коефициенти на безработица

<https://www.nsi.bg/bg/content/4011/%D0%B1%D0%B5%D0%B7%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%B8-%D0%BB%D0%B8%D1%86%D0%B0-%D0%B8-%D0%BA%D0%BE%D0%B5%D1%84%D0%B8%D1%86%D0%B8%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B8-%D0%BD%D0%B0-%D0%B1%D0%B5%D0%B7%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B8%D1%86%D0%B0-%D0%BD%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%BD%D0%BE-%D0%BD%D0%B8%D0%B2%D0%BE-%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B8-%D1%80%D0%B0%D0%B9%D0%BE%D0%BD%D0%B8>

⁵⁶⁴ Одитни доказателства №№ 20 и 54

⁵⁶⁵ Утвърден от председателя на НАПОО през 2015 г.;

⁵⁶⁶ Договори №№ 001-0001-17-6690/20.02.2017 г., 001-0001-18-6690/31.01.2018 г., 001-0001-19-6690/06.02.2019 г.

⁵⁶⁷ Одитно доказателство № 20

изпълнителния директор на ДП БГЦПО с хорариум от 16 учебни часа, който според експертното мнение е крайно недостатъчен за ефективно предоставяне на услугата за професионалното ориентиране, в която би трябвало да е включено и практическо запознаване със същността на професията. Ориентирането в посещения клон на ДП БГЦПО - се извършва от външен лектор – психолог и преподавател във ВУЗ, като учебните материали се изготвят от него. През 2020 г. в центъра е разработена пилотна мярка за предоставяне на комбинирана услуга за професионално ориентиране и обучение по две ключови компетентности;

- Регистрацията на лицата, които са използвали услугите на центъра, се извършва в собствена база данни на ДП БГЦПО, която към момента на проверката е в процес на актуализация. В системата не е заложено да се въвежда информация за потребностите от обучение на курсистите;

- Служителите в ДП БГЦПО не разполагат с достъп до НБДПТЕСФ и не въвеждат информация за предоставяните от тях услуги;

- Участието на лицата в курсове за професионално обучение и професионално ориентиране се документира в присъствена форма, която се предоставя на АЗ. На лицата, използвали услуги за професионално ориентиране се издава карта за кариерно ориентиране. В резултат от груповото професионално ориентиране лицата изготвят индивидуални планове за развитие;

- Експертното мнение на изпълнителния директор на ДП БГЦПО и директора на ДП БГЦПО - гр. Плевен е, че професионалното ориентиране е изключително важно и неговата цел е да подпомогне лицата да си намерят работа. Професионалното ориентиране е в пряка зависимост от индивидуалните характеристики на ползвателите на услугата, които в ДП БГЦПО са основно трайно безработни лица, част от които са загубили трудови навици. В този случай професионалното ориентиране би следвало да изпълнява ролята и на социална услуга.

През периода 2017 - 2019 г. услугите по професионално информиране и ориентиране, осъществявани от ДП БГЦПО, не постигат докрай своите цели, тъй като обхващат съвсем незначителен дял от безработните лица и се предоставят само под формата на групово професионално ориентиране и информиране с недостатъчна продължителност за осигуряване на добро запознаване със специфичните особености на професията.

Разработването и прилагането на единни стандарти за предоставяне на услугата за професионално ориентиране се оценява от ръководството на ДП БГЦПО като необходимост. Въвеждането на информацията от извършените услуги по професионално ориентиране в единна база данни, би позволило цялостен анализ и наблюдение на предоставяната услуга. Популяризирането на услугата и предоставянето на повече информация за нея би довело до увеличаване на доверието на лицата и съответно до увеличаване на броя на ползвателите ѝ.

2.3. Професионално ориентиране, предоставяно от Центрове за информация и професионално ориентиране

Професионално ориентиране на лица над 16 години се осъществява и от Центрове за информация и професионално ориентиране, лицензирани от НАПОО по реда на ЗПОО.⁵⁶⁸

В НАПОО е създаден и се поддържа регистър на центрoвете за информация и професионално ориентиране и за издадените и отнетите лицензии.^{569,570,571} Центровете за информация и професионално ориентиране могат да бъдат държавни, общински или частни, български с чуждестранно участие и чуждестранни и трябва да са получили лицензия за

⁵⁶⁸ чл. 21 от ЗПОО;

⁵⁶⁹ чл. 42 от ЗПОО;

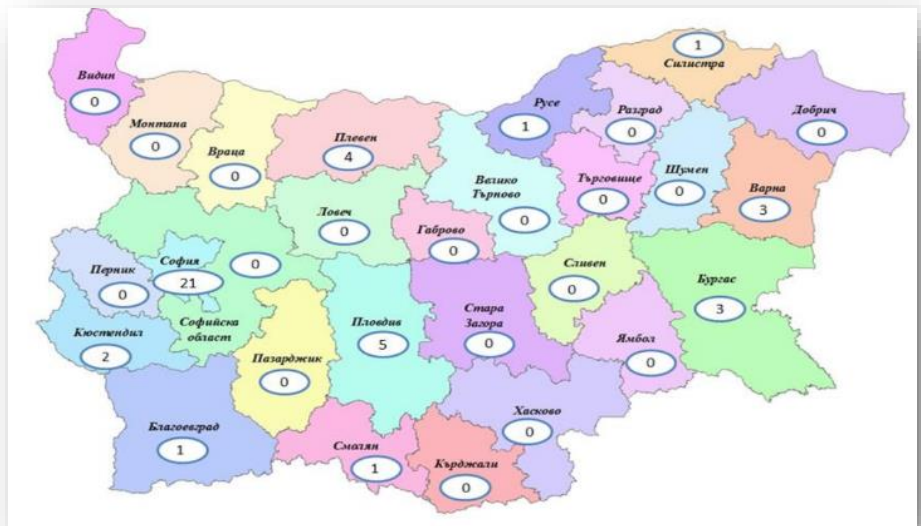
⁵⁷⁰ <https://www.navet.government.bg/>

⁵⁷¹ чл. 22 от ЗПОО;

осъществяване на професионално ориентиране.⁵⁷² Лицензираните ЦИПО следва да предоставят услугите по професионално ориентиране, в съответствие с Процедурен наръчник за оценка на капацитета и качеството на ЦИПО, утвърден от председателя на НАПОО⁵⁷³. Услугата по професионално ориентиране се състои от предоставянето изцяло или отчасти на 3 задължителни⁵⁷⁴ и 7 други допълнителни дейности⁵⁷⁵, като лиценз получава организация, която има капацитет да изпълнява минимум 3-те задължителни дейности. При лицензиране и за допълнителните дейности, се посочва и капацитетът му за тях, съобразно посочените за всяка дейност изисквания. Приложение към настоящия доклад е представено описание на задължителните и допълнителни дейности, предоставяни от ЦИПО.⁵⁷⁶

Към 30.07.2020 г. броят на лицензираните ЦИПО, чиято лицензия е активна е много малък - 40⁵⁷⁷, а териториалното им разпределение е твърде неравномерно.

Центровете са съсредоточени основно в големите градове като София (21), Пловдив (5), Бургас (3), Варна (3) и Плевен (4), докато в районите на Монтана, Видин, Ловеч, Търговище, Шумен, Ямбол, Кърджали и др. няма нито един ЦИПО.⁵⁷⁸



Съгласно изискванията за получаване на лицензия, ЦИПО следва да разполага с Информационна база данни за различните групи клиенти⁵⁷⁹, както и да представя до 31 януари на всяка календарна година в НАПОО⁵⁸⁰ годишна информация за извършената дейност през предходната календарна година и годишен доклад за самооценка на качеството, на база определени от НАПОО индикатори за предоставяне на годишна информация за извършената от ЦИПО дейност и критерии и показатели за самооценка на качеството на извършеното обучение.^{581;582} Утвърдените от НАПОО индикатори за предоставяне на годишна информация за извършената от ЦИПО дейност не са обвързани със Закона за насърчаване на заетостта по отношение на начина на определяне на безработните лица, поради което не може да бъде направена връзка между отделните групи, в т.ч. регистрираните безработни лица в ДБТ.

За периода от 2017 г. до 2019 г. броят на обслужените от ЦИПО лица, съгласно годишната информация за извършената дейност от ЦИПО, е както следва:

⁵⁷² чл. 22 от ЗПОО;

⁵⁷³ Одитно доказателство № 37

⁵⁷⁴ Информирание и самоинформирание; Кариерно консултиране; Оценка на случай;

⁵⁷⁵ Активирание и мотивиране; Психологическо подпомагане; Застъпничество; Групи за взаимопомощ; Управление на таланта; Менторство и др.

⁵⁷⁶ Приложение № 22

⁵⁷⁷ <https://www.navet.government.bg/bg/registar-na-tsentroвете-za-informatsiya/>

⁵⁷⁸ Приложение № 23

⁵⁷⁹ Критерии за лицензиране на център за информация и професионално ориентиране;

⁵⁸⁰ чл. 22, ал. 8 от ЗПОО;

⁵⁸¹ <https://www.navet.government.bg/bg/godishna-informatsiya-za-dejnostta-na-tsipo/>

⁵⁸² Одитно доказателство № 37

<i>Таблица № II.2.3-2</i>				
Обслужени лица от ЦИПО	2017 г.	2018 г.	2019 г.	Общо
Брой нерегистрирани в Бюрото по труда		529	641	1 170
Брой регистрирани в Бюрото по труда		731	779	1 510
Брой безработни	2601	916	1062	4 579
Брой заети	512	322	583	1 417
Брой неучащи		686	909	1 595
Брой учащи	227	177	285	689
Средна възраст		31	29	30
брой клиенти други		48	16	64
Брой клиенти EU		289	213	502
Брой клиенти BG		1574	1382	2 956
<i>Източник: НАПОО</i>				

Броят на регистрираните в ДБТ лица, заетите лица, учащите и неучащите, ползвали услуги по професионално ориентиране в ЦИПО нараства през 2019 г. спрямо 2017 г. съответно със 7 на сто, 12 на сто, 20 на сто и 25 на сто. Средната възраст на лицата през периода е 30 г., което показва, че услугите се ползват предимно от по-младите.

За същия период услугите по професионално ориентиране, които са предоставени от ЦИПО на тези лица са:

<i>Таблица № II.2.3-3</i>				
Услуги, предоставени от ЦИПО	2017	2018	2019	Общо
Информирани и самоинформирани	1 098	1 052	921	3 071
Кариерно консултиране	1 104	806	917	2 827
Оценка на случай	74	331	87	492
Активиране и мотивиране	1 511	708	757	2 976
Психологическо подпомагане	189	272	180	641
Застъпничество	22	7	14	43
Групи за взаимопомощ	72	17	19	108
Управление на таланти	21	13	16	50
Менторство	39	243	166	448
Общо:	4 130	3 449	3 077	10 656
<i>Източник: НАПОО</i>				

Сред услугите, които се ползват най-много в ЦИПО, са информирани и самоинформирани, като техният брой обаче намалява през 2019 г. спрямо 2017 г. с 16 на сто. Следват ги услугите по кариерно консултиране и активиране и мотивиране, като те също намаляват съответно със 17 на сто и 50 на сто. Най-малко са предоставените услуги по застъпничество и управление на таланти, като през периода те също намаляват. Единствено услугите по оценка на случай и менторство нарастват през периода, но техният брой е сравнително малък.⁵⁸³

Извършените от ЦИПО дейности по професионално ориентиране са сравнително малко и техният брой намалява, като възможните причини за това са липсата на достатъчно информация за предоставянето на услугите и стойността им.

2.4. Популяризиране на услугите за професионално ориентиране

За ефективно извършване на дейностите по професионално ориентиране е необходимо те да бъдат популяризирани сред търсещите работа лица – безработни, заети и учащи. В тази връзка е необходимо лицата да разполагат с достъпна, пълна и точна

⁵⁸³ Одитни доказателства № 47 и 35

информация за предлаганите услуги, институциите, които я предлагат, тяхната цена и възможностите за участие, както на място в институциите, така и по електронен път чрез интернет страницата на съответната институция.

За предоставяне на информация и материали за услугите по професионално ориентиране за възрастни от изпълнителния директор на АЗ са утвърдени Указания за унифициране на зоните за информиране и самоинформиране в териториалните поделения за АЗ, които съдържат изисквания за организиране на информационното пространство, информационните табла, информационни материали, зона за е-информиране и консултиране (Е-зона) и отговорности, наблюдение и контрол по отношение на поддържане и актуализиране на информационното пространство.⁵⁸⁴

2.4.1. За целите на анализа и оценката на поддържането на информационното пространство в ДБТ, ДРСЗ, Кариерните центрове към ДРСЗ и ДП БГЦПО, по предварително изготвен въпросник е извършена проверка на място в ДРСЗ в гр. Ловеч и гр. София, Кариерен център на ДРСЗ в гр. Ловеч и гр. София, ДБТ – гр. Ловеч и Възраждане в гр. София и клон на ДП БГЦПО в гр. Плевен.⁵⁸⁵ При проверката се установи:

а) В ДБТ⁵⁸⁶:

- И в двете ДБТ на информационните табла има обособена част „Професионално ориентиране“, където е представена информация и за дейността на Кариерния център към ДРСЗ, като са оповестени извършваните дейности, указанията за работата му, лица за контакти. Налице е и информация за ДП БГЦПО, за предстоящи групови мероприятия и Ателие за търсене на работа, както и за предстоящи „Дни на кариерата“ или други кариерни събития;

- Осигурени са материали за услугата по професионално ориентиране, които са поставени на обособените за това места. Налице е кутия за мнения, предложения, сигнали, препоръки и друга обратна връзка. Обособена е и зона за е-информиране и консултиране, където има компютър, свързан с интернет и достъп до е-трудова борса, като скенер и принтер са налични само в едното от двете ДБТ;

- Само в едното от проверените 2 ДБТ има публикувана информация само за ДП БГЦПО и едно ЦПО, което не е от региона, докато в другото ДБТ няма информация за други ЦПО, ЦИПО, професионални гимназии и училища, освен за ДП БГЦПО др. Основната причина е, че са дадени указания на служителите на ДБТ и ДРСЗ да не се допуска извършване на рекламна дейност на който и да е доставчик на обучение (ДОБ), тъй като лицата следва да се информират за доставчиците на обучения и предлаганите от тях обучения по професионална квалификация и ключови компетентности от Електронната система за търсене на официалната интернет страница на АЗ, в частта ОПРЧР (Списък на ДОБ с активно споразумение).⁵⁸⁷ На информационното пространство е изнесена информация, чрез линк за достъп до Списък на сключилите споразумение с Агенция по заетостта доставчици на обучение, който се актуализира постоянно. Включените в списъка доставчици предлагат обучения за работодатели по насърчителни мерки, програми и проекти по НПДЗ и по проекти на ОПРЧР.⁵⁸⁸

б) в ДРСЗ⁵⁸⁹:

- На информационните табла в ДРСЗ в Ловеч и София е налична информация за Кариерния център, включително услугите, които предоставя и брошури за ДБТ и Кариерния център. Сред информационните материали има и такива за професионалното ориентиране. Оповестен е списъкът на предоставяните от АЗ административни услуги. Налице е кутия за мнения, предложения, сигнали, препоръки и друга обратна връзка;

⁵⁸⁴ Одитно доказателство № 12

⁵⁸⁵ Одитни доказателства №№ 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 и 54

⁵⁸⁶ Одитни доказателства № 16, 17 и 54

⁵⁸⁷ Одитно доказателство № 16

⁵⁸⁸ Одитно доказателство № 16

⁵⁸⁹ Одитни доказателства №№ 14, 15 и 54

- В ДЗСЗ - Ловеч са налични брошури само на ДП БГЦПО, докато в ДРСЗ - София липсва каквато и да е информация за обучаващи институции от региона – ДП БГЦПО, ЦПО, професионални гимназии и училища и др.;

- На информационното табло в ДРСЗ - София е налична информация за телефоните на Център „Работа“ към съответните Бюра по труда и листовка с обща информация за Център „Работа“, докато в ДРСЗ Ловеч липсва такава информация, както и информация за предстоящи групови мероприятия, „Дни на кариерата“ или други кариерни събития.

в) в Кариерен център към ДРСЗ⁵⁹⁰:

- В сградата на Кариерния център към ДРСЗ - София не е обособена зона за информиране и самоинформиране, в съседната сграда на ДРСЗ - София е обособен малък кът, на който са изложени информационни материали за работата на кариерния център.

- В Кариерния център към ДРСЗ - Ловеч има обособени зони за информиране и самоинформиране, където е налична информация за услугите, които се предлагат, както и къде/от кого, кога и как може лицето да се информира. Публикуван е утвърден график на кариерните консултанти за извършване на дейности по мотивиране за активно поведение на пазара на труда и провеждане на Ателиета за търсене на работа. На обособените места е поставена само една брошура на ДП БГЦПО – гр. Плевен, в която са посочени професионални направления и професии, по които се предлагат обучения за придобиване на професионална квалификация, а също така и обучения по ключови компетентности и обучения за наставници. В брошурата и зоната за информиране и самоинформиране не са посочени условията за участие в обученията на ДП БГЦПО. Сред информационните материали има и такива за професионалното ориентиране. Липсва кутия за мнения, предложения, сигнали, препоръки и друга обратна връзка, както и информация за предстоящи групови мероприятия на център „Работа“, тъй като в региона на ДРСЗ липсват такива центрове.

г) в ДП БГЦПО - Плевен⁵⁹¹:

- Обособени са зони за информиране и самоинформиране, като е налице и информационен телевизионен екран. Налице е кутия за мнения, предложения, сигнали, препоръки и друга обратна връзка и места за поставяне на брошури и др. материали, където липсват материали (брошури, флаери) за професионално ориентиране. Публикуван е график за обученията в клоната в гр. Плевен и актуална информация за провежданите курсове в другите клонове на центъра. В Графика за професионално обучение за придобиване на степен на професионална квалификация може да се видят курсове с такова наименование, но липсва самостоятелна информация за услугата професионално ориентиране. Информация за предстоящи „Дни на кариерата“ или други кариерни събития не е налична, тъй като в момента не са планирани такива. При планирането на подобни събития се публикува информация на телевизионния екран и на информационното табло.

Данните показват, че в по-голямата си част изискванията за унифициране на зоните за информиране и самоинформиране се спазват, като е необходимо да се допълнят информационните табла, навсякъде да се обособи зона за самоинформиране и се набавят материали и брошури за дейностите по професионално ориентиране.

Насочването и към страницата на НАПОО, на която може да бъде намерена информация за предстоящите курсове за придобиване на професионална квалификация би подпомогнало лицата за по-лесен избор на подходящо обучение.

⁵⁹⁰ Одитни доказателства №№ 18, 19 и 54

⁵⁹¹ Одитни доказателства №№ 20 и 54

2.4.2. Прилагането на техниката „Таен клиент“ за оценка на публичността на информацията за услугата по професионално ориентиране в ДБТ в 18 областни градове⁵⁹² от областните градове в страната и 8⁵⁹³, от общо 10 Кариерни центъра в страната⁵⁹⁴, показва⁵⁹⁵:

а) В ДБТ⁵⁹⁶:

- В 61 на сто от посетените ДБТ е налице информация за предоставянето на услуги за професионално ориентиране на информационните табла и зоните за самоинформиране. В 33 на сто от ДБТ, информацията е частична, тъй като липсват кутия за мнения, предложения, сигнали, препоръки и друга обратна връзка, компютър, скенер и принтер в зоната за е-информиране и консултиране;

- В 59 на сто от посетените ДБТ е налице информация за възможностите за обучения за възрастни, в т.ч. за професионална квалификация и за ключови компетентности, в 18 на сто - информацията е частична, в 18 на сто от ДБТ липсва информация, като причините за това са, че поради епидемиологичната обстановка обучения не се провеждат или че обученията са само за безработни;

- Информация за предстоящите групови мероприятия на център „Работа“, с посочено място, дата, тема, времетраене на мероприятиято, както и за Кариерен център към ДРСЗ и услугите, които предоставя, е налична само в 35 на сто от посетените ДБТ, а за предстоящи „Дни на кариерата“ или други кариерни събития само в 12 на сто от ДБТ.

б) в Кариерен център към ДРСЗ:⁵⁹⁷

- В 63 на сто от посетените КЦ на информационните табла е налице информация за предоставянето на услугите за професионално ориентиране и консултиране, в 12 на сто от КЦ информацията е частична, а в 25 на сто липсва изобщо такава информация. Публикувана информация за възможностите за обучения за възрастни, в т.ч. за професионална квалификация и ключови компетентности е налична само в 50 на сто от проверените КЦ, в 12 на сто е частична, а при 38 на сто липсва;

- Информация за предстоящите групови мероприятия на център „Работа“, с посочено място, дата, тема, времетраене на мероприятиято, както и за предстоящи „Дни на кариерата“ или други кариерни събития е налична само в 12 на сто от КЦ.

Прилагането на техниката „Таен клиент“ за оценка на публичността на информацията за предоставянето на услуги по професионално ориентиране показва, че на информационните табла в ДБТ и Кариерните центрове е налична информация, но тя не е достатъчно пълна и изчерпателна.

2.4.3. Наличието и достъпът до информация за услугата по професионално ориентиране в интернет пространството също е от съществено значение за информираността на гражданите относно техните възможности за използването ѝ.

За анализа и оценката на публикуваната информация за предоставяните услуги по професионално ориентиране е извършена проверка, при която се установи⁵⁹⁸:

а) На интернет страницата на АЗ в раздел „Търсеци работа лица“ е обособен подраздел „Професионално ориентиране“, където е налична кратка информация за предлаганата услуга за професионално ориентиране от ДБТ, както и линкове за извършване на тестове за професионално ориентиране. Липсва достатъчно подробна информация за обхвата, целта и предназначението на услугата, условията за предоставянето ѝ и съответните контакти. В тази секция са публикувани и линкове за Кариерните центрове към ДРСЗ и Център Работа към ДБТ, като е представена кратка информация за услугите и списък на

⁵⁹² Бургас, Варна, Велико Търново, Видин, Враца, Габрово, Добрич, Ловеч, Монтана, Плевен, Пловдив, Русе, Силистра, Сливен, Стара Загора, Търговище, Хасково и Шумен;

⁵⁹³ Кариерен център към ДРСЗ Бургас, Варна, Ловеч, Монтана, Пловдив, Русе, София и Хасково;

⁵⁹⁴ като два от тях – тези в Бургас и Варна са посетени от две лица – член на одитния екип и одитор от ИРМ⁵⁹⁴, съответно одитор от ИРМ Варна и одитор от ИРМ Добрич

⁵⁹⁵ Одитно доказателство № 32

⁵⁹⁶ Одитно доказателство № 32

⁵⁹⁷ Одитно доказателство № 32

⁵⁹⁸ Одитно доказателство № 34

действащите центрове, но не са посочени адрес, телефон и лица за контакти, което не способства за бърз и лесен достъп на потребителите до тази ключова за използването на услугите информация.⁵⁹⁹

б) на база направена извадка⁶⁰⁰ е установено, че ДБТ нямат самостоятелни интернет страници. ДРСЗ също нямат самостоятелни интернет страници. Чрез интернет страницата на АЗ може да бъде получена информация за местонахождение на ДБТ и дирекциите „Регионална служба по заетостта“ и обслужваните от тях области, както и основните дейности, които извършват.⁶⁰¹ Данните за контакт с ДРСЗ, обаче, се достъпват трудно, тъй като не са отделени в самостоятелна секция, а се достъпват чрез секция „Контакти“, меню „Бюра по труда“. При избора на област и областен град се появява линк с контактите на ДБТ и ДРСЗ, където е налична информация за адрес, телефон, работно време и лица за контакт.⁶⁰² Кариерните центрове към ДРСЗ също нямат самостоятелни интернет страници. На интернет страницата на АЗ няма обособен раздел за Кариерните центрове, като единствено в секция „Новини“ е налице информация за адресите на Кариерните центрове, но липсват данни за лица за контакти, телефони за информация и работно време на централите.⁶⁰³ Основната причина за липсата на самостоятелни интернет страници на ДБТ, ДРСЗ и Кариерните центрове към ДРСЗ е невъзможността за поддържане на над 115 страници, поради финансови разходи и липсата на персонал, който да ги поддържа.⁶⁰⁴

Интернет страницата на АЗ има обособен самостоятелен раздел за услугата, който не дава достатъчно пълна и леснодостъпна информация за услугите по професионално ориентиране, предоставяни от подразделенията на АЗ. Информацията за услугата по професионално ориентиране не може да бъде намерена посредством инструмента за търсене на страницата на АЗ. Трудното достъпване на информацията затруднява ползвателите и не подпомага осъществяването на ефективен процес на популяризиране. Липсата на обособена секция на ДРСЗ/Кариерен център към ДРСЗ, лишава АЗ от възможността да отрази спецификите на пазара на труда, характерни за съответния регион и съответно ТРЛ от информация за професиите с регионално значение.

в) ДП БГЦПО и клоновете към него разполагат със собствени интернет страници. Професионалното ориентиране се предлага като услуга само в публикувания график на обученията за 2020 г., но не може да бъде намерена информация за обхвата и същността на професионалното ориентиране. Не са определени нито целта на обучението, нито целевите потребители, които биха изявили интерес да се включат в обучението. Липсва и цена на курсовете и обученията, които се предлагат от ДП БГЦПО и клоновете към него, в т.ч. и за услугата професионално ориентиране.

Интернет страниците на ДП БГЦПО и клоновете към него са достъпни и удобни за потребителите, но не предоставят пълна и адекватна информация за услугите за професионално ориентиране. В интернет страниците на ДП БГЦПО в Пазарджик и Смолян липсва каквато и да е информация за предлагането на услугата по професионално ориентиране. Наличието на публикувани графици за предоставянето на услугите не е достатъчно за добра информираност на потребителите. Липсата на публикувана информация за целевите потребители, условията за участие, в т.ч. и цената на услугите, не позволява на потребителите да се запознаят с необходимите данни за вземане на решение за участие.

⁵⁹⁹ Одитно доказателство № 57

⁶⁰⁰ Базата за формиране на извадката е списъкът на ДБТ, съгласно действащия към момента на проверката УП на АЗ. Към 10.04.2020 г. в страната функционират 107 ДБТ. Обемът на извадката е 20 на сто, поради което стъпката на систематичната извадка е 23. С помощта на генератор на случайни числа е избрано едно число от 1 до 23 (11), което е начален елемент на извадката. Чрез прилагането на стъпката, в извадката са включени 20 ДБТ, а именно - Варна, Гоце Делчев, Ихтиман, Кюстендил, Омуртаг, Попово, Свищов, Троян, Асеновград, Велинград, Добрич, Каолиново, Лом, Пазарджик, Белградчик, Ветово, Долна Митрополия, Карлово, Луковит, Панагюрище;

⁶⁰¹ <https://www.az.government.bg/pages/direkcii-regionalna-služba-po-zaetosta/>

⁶⁰² <https://www.az.government.bg/bg/contacts/offices/>

⁶⁰³ <https://www.az.government.bg/bg/news/view/10-karierni-centryra-v-stranata-1113/>

⁶⁰⁴ Одитно доказателство № 22

г) на база извадка е извършена проверка на 45 на сто от активните ЦИПО,⁶⁰⁵ при която е установено, че 44 на сто от тях нямат интернет страница или същата не работи към момента на проверката. От тези, които имат действаща интернет страница в:

- 40 на сто от страниците не е налична информация за услугите за професионалното ориентиране;

- 60 на сто от страниците е налична информация за професионалното ориентиране, но не е посочена цената на услугата;

- 30 на сто от страниците се наблюдават и добри практики, като: представяне на националните документи и тези на ЕС, които разглеждат професионалното обучение и ориентиране; подробно характеризират на услугата по професионално ориентиране, включително до извеждане на предимствата на услугата, която я представя в конкурентоспособна среда и др.⁶⁰⁶

Обобщените резултати от извършените проверки показват, че от 18 проверени ЦИПО, 12 или 67 на сто не изпълняват критериите за наличие и достъпност на информацията за услугите за професионално ориентиране, в резултат на което не е осигурена задоволителна публичност на услугите за професионално ориентиране, предоставяни от ЦИПО.

2.5. Информираност на гражданите за възможностите за професионално ориентиране

Степента на информираност на гражданите за възможностите за професионално ориентиране е оценена посредством проведеното национално представително изследване сред гражданите, на тема „Оценка на мерките за справяне с недостига на работна сила на пазара на труда. Нагласи към професионално ориентиране и обучението за възрастни в контекста на учене през целия живот“, възложено на социологическа агенция и извършено в периода от 01.07- 24.07.2020 г.

Данните от изследването показват⁶⁰⁷:

- По отношение на източниците на информация при нужда от кариерно ориентиране най-голям е дялът на лицата, които не знаят към кого да се обърнат – 31 на сто, на второ място е ДБТ с 18 на сто, следвани от Центровете за професионално обучение и приятели и познати с по 16 на сто. Нисък е дялът на лицата, които разчитат на информация от Кариерните центрове към ДРСЗ и ДП БГЦПО, съответно 8 на сто и 2 на сто;

- Активното население на възраст 24 - 49 г. в най-голяма степен разчита на специализирани източници – центровете за професионално обучение и бюрата по труда, както и на работодателите при нужда от кариерно ориентиране. По-младите, на възраст 15 - 24 г., разчитат на висшите учебни заведения, преподавателите за кариерно ориентиране, както и на интернет за информация за професионална квалификация, като според тях висшето образование остава водеща предпоставка за по-добра реализация. Възрастното население над 50 г. е най-слабо информирано за източниците за кариерно развитие, тъй като е най-слабо заинтересувано от този процес;

- Безработните лица, квалифицираните работници, лицата с по-ниски доходи, както и живеещите в централните региони на страната и малките населени места в по-голяма степен биха се обърнали към ДБТ, докато лицата на възраст 30 – 49 г., тези с висше образование и по-високи доходи, живеещи в по-големите населени места в по-голяма степен биха се обърнали към Центровете за информиране и професионално ориентиране;

- По отношение на опита на лицата с услугите за професионално/кариерно ориентиране едва 6 на сто са използвали услуги по професионално ориентиране, като мнозинството от тях или 85 на сто изказват удовлетвореност от ползваната услуга. Според

⁶⁰⁵ Базата за формиране на извадката е Регистърът на ЦИПО, публикуван на интернет страницата на НАПОО. В базата за определяне на извадката са включени само активните ЦИПО, които към 09.03.2020 г. са 40. Проверени са 45 на сто от активните ЦИПО.

⁶⁰⁶ Одитно доказателство № 34

⁶⁰⁷ Одитно доказателство № 10

40 на сто от ползвателите на услугата, ДБТ е основната институция, от която е ползвана услугата, следвани от висшите училища с 16 на сто и частни фирми, които се занимават с това 14 на сто. Сред ползвателите на услугата преобладават лицата от столицата и големите градове, както и тези с висше образование.

Като цяло услугите по професионално ориентиране не са познати и не се използват от лицата, тъй като няма достатъчно публична информация за популяризирането им.

Данните от националното представително изследване не се различават от извършения „Анализ на настоящите услуги на Агенцията по заетостта за уязвимите групи на пазара на труда“⁶⁰⁸.

Капе № II.2.5.-1

Акценти от „Анализ на настоящите услуги на Агенцията по заетостта за уязвимите групи на пазара на труда“

А) По отношение на информираността на лицата с услугата:

- И сред безработните, и сред работодателите е налице ниска запознатост с предлаганите от ДБТ услуги⁶⁰⁹, ограничено познаване на услугите и възможностите ДБТ да им помогне за задоволяване на потребностите. Най-разпознаваеми са услугите по трудово посредничество – информиране на ТРЛ за свободните работни места и предоставяне на информация за ТРЛ на работодателите;

- Отчетена е много ниска спонтанна разпознаваемост на услугите по професионално ориентиране – под 1 на сто;

- За разлика от спонтанната, подпомогната запознатост на ТРЛ с предлаганите от ДБТ услуги е относително висока, като *проучването показва, че една от причините за по-ниското ниво на разпознаваемост на някои услуги, е незнанието от страна на респондентите, че това е административното им название*. При извършване на последващи действия за детайлизиране на съдържателните характеристики на тази услуга обаче, значителен дял от участниците в дискусиите установяват, че всъщност са ползвали услугата „Ателие за търсене на работа“;

- Услуги като кариерно консултиране, професионално ориентиране, са много по-добре познати в столицата и областните градове. ТРЛ от селата по правило са най-слабо информирани за предлаганите от АЗ услуги, с единствено изключение предоставяне на информация за свободни работни места;

- Навярно поради по-слабата разпознаваемост 2/3 от ТРЛ заявяват, че никога не са употребявали други услуги на АЗ, освен търсене на информация за работа, като голяма част от респондентите - 43 на сто признават, че не знаят, че ДБТ предоставя и други възможности.

Б) Анализът акцентира върху използваните услуги в ДБТ и удовлетвореността на потребителите:

- Много малка част от клиентите на АЗ са се възползвали от възможностите за кариерно ориентиране и професионално ориентиране – както в количественото, съответно 2 и 7 на сто, така и в качествено изследване сред ТРЛ. Въпреки малкото възползвали се от услугите по професионално ориентиране, те са оценени по-скоро положително. Груповите дискусии показват, че доста голяма част от респондентите не могат да се насочат какъв смисъл се корени в кариерното развитие (консултиране), *което може да се обясни с факта, че не са имали досег с Кариерните центрове към ДРСЗ. Услугата често се бърка с професионално ориентиране, за което респондентите в дискусиите също имат много ограничена или никаква информация като същност на услугата*. Част от участниците преплитат работата на служителите по диагностициране и профилиране на лицата с услугата по професионално ориентиране, което ги кара да изразяват критично отношение към нея.

- Доколкото се разпознава от участниците в дискусиите, кариерното развитие също се смята за неефективно, особено в райони, в които няма големи икономически перспективи за развитие извън нискоквалифициран труд.

- Интересът към услугата професионално ориентиране е най-голям сред по-образованите ТРЛ, докато делът на ТРЛ с начално или основно образование, посочили интерес към тази услуга, е около 4 на сто. Подобни са и резултатите за услугата „кариерно развитие“, която се ползва с по-голям интерес от по-образованите ТРЛ. Организираните Ателиета за търсене на работа се разпознават от относително малка част от респондентите, което е и основната причина да смятат, че не са ползвали тази услуга.

- Препоръки, които участниците във фокус групите дават за подобряване на услугите на ДБТ са по-голяма популяризация на цялостния набор услуги, предлаган от ДБТ, както и по-дългото работно приемно време на трудовите посредници във ДБТ.

⁶⁰⁸ Одитно доказателство № 11

⁶⁰⁹ За целите на анализа са направени **три проучвания: сред търсеци работа лица** (с обем на извадката 892 респонденти, регистрирани в целевите 16 ДБТ), **работодатели** (с обем на извадката 310 фирми, опериращи в обхвата на целевите 16 ДБТ) и **икономически неактивни лица** (221 интервюирани ИНЛ в обхвата на целевите ДБТ). За целите на по-доброто и детайлно установяване на потребностите, нагласите и препоръките на клиентите на АЗ, са анализирани и мненията от 48 **групови дискусии** с: ТРЛ, работодатели, служители;

Основните пропуски в достъпността и наличието на информацията за услугата по професионално ориентиране, посочени в анализа на АЗ, потвърдени при одита, още веднъж показват, че наличието на достатъчно подробна информация би позволило на заинтересованите лица да добият по-ясна представа какво включва професионалното ориентиране и какъв е неговият потенциал.

2.6. Анализи за реализацията на лицата, получили услуги за професионално ориентиране

Един от показателите за измерване на ефекта от предоставените услуги по професионално ориентиране е проследяване на реализацията на лицата, получили услугата. За целта е необходимо институциите, предоставящи услугата да изготвят анализи за реализация на лицата, след ползването на услугата, на базата на които да се предприемат мерки и действия за подобрене, както и разширяване на дейностите.

През периода от 01.01.2017 г. до 31.12.2019 г. от МТСП, АЗ и НАПОО *не са изготвени анализи за реализация на лицата*, получили услуги за професионално ориентиране, тъй като:

- МТСП не разполага с персонални данни за лицата, получили услуги за професионално ориентиране в ДБТ, Кариерните центрове към ДРСЗ, Центрове „Работа“ към ДБТ и ДП БГЦПО, необходими за проследяване и анализ на тяхната реализация. Анализи на дейностите по професионално ориентиране се разработват от АЗ и са част от годишните отчетите за дейността на агенцията⁶¹⁰;

- В отчетите на плана за действие на Агенция по заетостта за 2017 г., 2018 г. и 2019 г. се съдържа аналитична информация за извършените услуги в Агенция по заетостта в сферата на професионалното ориентиране, но не и информация за реализацията на лицата, ползвали услугата⁶¹¹;

- Съгласно процедурите за лицензиране и последващ контрол НАПОО не изисква информация и няма механизъм за проследяване реализацията на лицата получили услуги от ЦИПО.⁶¹²

При извършените проверки на място в Кариерните центрове към ДРСЗ и ДП БГЦПО е установено, че кариерните консултанти не събират и не разполагат с информация за последващата професионална реализация на лицата, използвали услугите за професионално ориентиране, както и че не е създаден механизъм за проследяване на последващата професионална реализация на лицата, ползвали услугите за професионално ориентиране в ДП БГЦПО.⁶¹³

Изготвените „Оценки на ефекта от активната политика на пазара на труда, финансирана със средства от държавния бюджет, на индивидуално ниво (нетна оценка) на програмите и мерките, включени в Националния план за действие по заетостта“, възложени от МТСП през 2017 г. и 2019 г., не включват предоставяните от АЗ посреднически услуги, и в тази връзка не извършват анализ и оценка на професионалната реализация на лицата ползвали услугата по професионално ориентиране.⁶¹⁴

Липсата на информация за реализацията на лицата и ефекта от предлаганите услуги по професионално ориентиране не дава възможност МТСП, АЗ и НАПОО да наблюдават ефективно дейността и да предприемат мерки за подобрието ѝ. Извършването на периодични оценки за ефективността на услугите за професионално ориентиране би позволило тяхното усъвършенстване и увеличило ползите за гражданите.

⁶¹⁰ Одитно доказателство № 8

⁶¹¹ Одитно доказателство № 22

⁶¹² Одитно доказателство № 36

⁶¹³ Одитни доказателства № 18, 19, 20 и 54

⁶¹⁴ Одитно доказателство № 2

2.7. Мониторинг за определяне на степента на изпълнение и проследяване на ефективността на Стратегията за развитие на професионалното образование и обучение

За постигане целите на Стратегията за развитие на професионалното образование и обучение в Република България за периода 2015-2020 г. е разработен и приет План за изпълнението на дейностите за периода 2015-2017 г.⁶¹⁵ с времеви график, отговорни институции, източниците на финансиране и очакваните резултати. Предвидена е актуализация на Плана на всеки две години с отчитане на постигнатите резултати и при необходимост въвеждане на мерки за подобрене на изпълнението.

За наблюдение, контрол и отчитане на изпълнението на Стратегията в началото на 2015 г. е създадена Национална стратегическа група (НСГ).⁶¹⁶ До края на 2017 г. документи, свързани с дейността на НСГ, вкл. по отношение наблюдението, контрола, отчитането и изпълнението не са установени. След актуализиране на състава на НСГ със заповед на министъра на образованието и науката от 2018 г.⁶¹⁷ във връзка с изпълнението на препоръки, дадени в одитен доклад от Сметната палата⁶¹⁸ и извършен Функционален анализ на секторната политика за професионално образование и обучение⁶¹⁹, през м. август 2019 г. е изготвен проект на документи⁶²⁰, свързани с планирането и изпълнението на стратегическата рамка за ПОО, който е одобрен от министъра на образованието и науката и е публикуван на интернет страницата на МОН и на Портала за обществени консултации.⁶²¹

Пакетът документи, включващ проект на Актуализирана стратегия за развитие на професионалното образование и обучение в Република България за периода 2019-2021 г.; проект на План за действие за периода 2019-2021 г. в изпълнение на Актуализираната стратегия за развитие на професионалното образование и обучение в Република България за периода 2019-2021 г. и проект на Мониторингов доклад за изпълнението на Плана за действие за 2015-2017 г. (вкл. и за 2018 г.) в изпълнение на Стратегията за развитие на професионалното образование и обучение в Република България за периода 2015-2020 г., вкл. интегриран отчет към него, не е внесен за разглеждане от Министерския съвет. Основната причина е получено становище от Министерството на финансите, с което не се одобрява финансовата обосновка, приложена към пакета документи и според което политиките в сферата на професионалното образование и обучение биха имали полза от изготвянето на нов стратегически документ с по-дълъг времеви хоризонт, чието изпълнение се обхваща от няколко плана за действие. В тази връзка от МОН са предприети действия за програмиране на периода 2021-2027 г., като се основават на интегриран подход при разработване на Национален стратегически документ за образование и наука с хоризонт до 2030 г. и на нова Оперативна програма „Образование и наука“. Подготовката на общ стратегически документ, вкл. в контекста на дейността на НСГ и на финансовия инструмент за неговото изпълнение са свързани и с подготовката на Националната програма за развитие: България 2030.⁶²² *Липсата на приети документи за оценка на изпълнените дейности, свързани със Стратегията за професионално образование и обучение 2015-2020, включително за оценка на дейностите по осигуряване на леснодостъпни и висококачествени услуги за кариерно ориентиране на възрастни не способства за подобрене на дейностите.*

Системата за професионално ориентиране на възрастни все още не подпомага ефективно лицата за реализация на пазара на труда, тъй като:

⁶¹⁵ <https://www.mon.bg/bg/143> , <https://www.navet.government.bg/bg/dokumenti/strategicheski-dokumenti/>

⁶¹⁶ Одитно доказателство № 29

⁶¹⁷ Одитно доказателство № 29

⁶¹⁸ Одитен доклад № 0300100515 на Сметната палата за извършен одит на изпълнението „Професионално образование и заетост“ за периода 01.01.2012 г. до 31.12.2014 г. – препоръка №1, стр. 63;

⁶¹⁹ Одитно доказателство № 29

⁶²⁰ Одитно доказателство № 29

⁶²¹ <http://strategy.bg/PublicConsultations/View.aspx?@lang=bg-BG&Id=4659>

⁶²² Одитно доказателство № 24

- не са въведени задължителни минимални изисквания за предоставянето на услугата по професионално ориентиране за всички ползватели;
- липсват еднакви изисквания по отношение на професионална област и опит за всички лица, които предоставят услугата по професионално ориентиране в различните организации и институции;
- налице е различна практика при предоставяне на услугата според професионалната компетентност на служителите и информационното осигуряване на процеса;
- услугата се предоставя основно на безработни лица във всички институции, независимо, че е за всички категории ТРЛ – безработни, заети и учащи;
- не е осигурена достатъчна публичност на услугите по професионално ориентиране и ползите от тях;
- Информационна система „Национална база данни за пазара на труда и Европейския социален фонд“, не съдържа пълна и точна информация за предоставените услуги по професионално ориентиране от всички подразделения на АЗ;
- не се осигурява устойчивост на резултатите и добрите практики, постигнати в предходни проекти.

3. Обученията за възрастни като възможност, осигуряваща ефективна реализация на пазара на труда

3.1. Финансиране на обученията по специалности от професии, за които се очаква недостиг от специалисти на пазара на труда

Основната задача на активната политика на пазара на труда е „да подпомогне намаляването на неравновесията на пазара на труда, като се подобри съчетаването на предлагането и търсенето на труд и да осигури бързи и качествени преходи от безработица и неактивност към заетост“.⁶²³ Постигането на по-добро съответствие между търсенето и предлагането на работна сила и ограничаване недостига на кадри за квалифицирана заетост зависи до голяма степен и от ефективността на механизма за финансиране на обучението (за придобиване на квалификация и преквалификация) по специалности, с очакван недостиг на специалисти на пазара на труда.

3.1.1. Стратегията за развитие на професионалното образование и обучение 2015 – 2020 отчита необходимостта от намиране на решения за постигане на баланс между търсенето и предлагането на работна сила с определена квалификация на пазара на труда, *но планираните дейности адресират основно училищното образование.*⁶²⁴

В Актуализираната иновационна стратегия за интелигентна специализация 2014-2020 г., като базови дейности за постигане на подцел „Качествен човешки ресурс“, са определени дейности, водещи до подобряване на човешкия ресурс. Дейността „Реформиране на професионалното обучение и квалификация и насърчаването на ученето през целия живот“ е насочена към максимално съсредоточаване на обучението върху придобиване на професионални знания и умения, които са пряко ориентирани, както към настоящите, така и към предстоящите нужди на бизнеса. Основните инструменти предвидени за изпълнение на тази дейност са схеми за професионално обучение и квалификация и подкрепа за признаване на неформално придобити знания и умения, планирани основно по Приоритетна ос 2 на ОПНОИР 2014-2020, *но сред тях няма такива насочени към приоритетно финансиране на обучение по специалности от професии с очакван недостиг на специалисти.*⁶²⁵

Националните планове за действие по заетостта (НПДЗ), като инструмент за поддържане на стабилност на пазара на труда и осигуряване придобиване и повишаване на квалификацията на работната сила, както и заетост за неравнопоставените групи на пазара на труда,⁶²⁶ поставят сред основните си направления за действие през периода 2017 – 2019 г.

⁶²³ Одитно доказателство № 2, т. 2.7.

⁶²⁴ СРПОО (стр. 18, 24, 25); ПДСРПОО 2015-2017 г.; <http://www.strategy.bg/PublicConsultations/View.aspx?lang=bg-BG&Id=4659>

⁶²⁵ АИСИС 2014-2020, т. 5.3.2.2., т. 6.1. <http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=975>

⁶²⁶ Одитно доказателство № 2, т. 2.7.

осигуряването на работна сила с квалификация и умения съобразно търсенето на бизнеса и с оглед на бъдещите потребности на пазара на труда.⁶²⁷ За постигането на такова съответствие е важен и прилаганият механизъм за подбор на програми и проекти за включване в плановете и осигуряването на съответното финансиране за тях. През периода 2017 - 2019 г. са прилагани две критериални системи за оценка на програми и проекти за финансиране от държавния бюджет (ДБ) на активната политика на пазара на труда (АППТ) и включване в НПДЗ. При първата система⁶²⁸ не е предвидено преференциално финансиране на проекти и програми с планирани обучения по търсени на пазара на труда професии и специалности. Такова се въвежда в края на 2017 г. с приемането на нови критерии и е запазено при промяната им през 2019 г.⁶²⁹ Съгласно тях, оценката на проекти за провеждане на обучение по професии и специалности, търсени на пазара на труда (съгласно списъка с професии и специалности, по които има търсене на пазара на труда, изготвен въз основа на данни на АЗ) се завишава⁶³⁰ в зависимост от относителния дял на обучаваните лица по такива специалности спрямо общия брой на лицата, включени в обучение по съответния проект.⁶³¹ За разлика от списъка със специалностите с очакван недостиг на специалисти на пазара на труда, който е обвързан със „заместващо търсене“, породено от застаряване на населението и отразява потребностите в по-дългосрочен план, списъкът на професиите и специалностите, по които има търсене на пазара на труда, по данни на МТСП, се изготвя за целите на обучението на възрастни по НПДЗ и отразява текущото търсене на пазара.

В наличната информация в НПДЗ⁶³² и описанието на проектите, схемите и операциите, публикувани на електронните страници на МТСП, АЗ и оперативните програми няма данни за преференциално финансиране на обучения по специалности от професии, за които се очаква недостиг на специалисти на пазара на труда.⁶³³

При разработването на НПДЗ 2020 за първи път е предложено прилагане на диференциран подход при определяне на размера на „средства за обучение на възрастни за едно лице по определени професии“. От АЗ са предложени промени в схемата за определяне на максималния размер на средствата от държавния бюджет за едно обучено лице за обученията по най-търсените професии, определени въз основа на проведените през 2019 г. две национално представителни проучвания за търсената работна сила сред работодателите. За планиране на размера на финансирането на обученията, включени в НПДЗ за 2020 г. са предложени няколко варианта за промяна на коефициентите, които да се използват при изчислението на средствата за обучение за придобиване на квалификация по така определените най-търсени професии.⁶³⁴ С 10 на сто е увеличен базисния максимален размер на средствата за обучения по 2 професионални направления, с 20 на сто - по 7 направления и с 30 на сто - по 3⁶³⁵ професионални направления.⁶³⁶ В резултат е увеличено финансирането общо по 199 професии, независимо че:

- в списъка с най-търсените професии за 2019 г. са включени само 30 професии;

⁶²⁷ НПДЗ 2017 (стр. 17), НПДЗ 2018 (стр. 19), НПДЗ 2019 (стр. 23) <https://www.mlsp.government.bg/index.php?section=POLICIESI&I=249>

⁶²⁸ Одитно доказателство № 9, т. 9.1.

⁶²⁹ Одитно доказателство № 2, т. 2.8.

⁶³⁰ Съгласно Критерий № 7, ако относителния дял на лицата, включени в обучение по професии и специалности, търсени на пазара на труда (съгласно списъка с професии и специалности, по които има търсене на пазара на труда, изготвен въз основа на данни на АЗ), от общия брой на лицата, включени в обучение по проекта, е над 60% по този критерий се присъждат 20 точки. Ако този относителен дял е от 40% до 60% вкл. се присъждат 15 точки и ако е от 20% до 40% вкл. се присъждат 10 точки.

⁶³¹ Одитно доказателство № 2, т. 2.9

⁶³² Приложение 1 на НПДЗ

⁶³³ Одитно доказателство № 39

⁶³⁴ Одитно доказателство № 11, т. 11.1.5.

⁶³⁵ - „Услуги за личността“ (с изключение на професиите „Камериер“ и „Портиер-пиколо“) и „Обществена сигурност и безопасност“ – увеличение на базисния максимален размер на средствата за обучение с коефициент 1.10;

- „Физически науки“, „Информатика“ (с изключение на професия „Оператор на компютър“), „Техника“, „Здравеопазване“ (с изключение на професиите „Здравен асистент“ и „Болногледач“), „Опазване на околната среда“, „Производство и преработка“ и „Архитектура и строителство“ – увеличение на базисния максимален размер на средствата за обучение с коефициент 1.20;

- „Транспорт“ (с изключение на професиите „Куриер“ и „Спедитор-логистик“), „Селско, горско, рибно стопанство“ (с изключение на професия „Работник в озеленяването“) и „Ветеринарна медицина“ - увеличение на базисния максимален размер на средствата за обучение с коефициент 1.30.

⁶³⁶ Одитно доказателство № 3

- при изследването на мнението на работодателите за същата година относно най-големите трудности при намирането на работна сила са посочени общо 99 професии;
- специалностите, по които се очаква недостиг за периода 2019 – 2020 г., са 56 (от 37 професии).

Въвеждането на диференциация е стъпка в правилната посока, но е необходимо постигането на по-висока степен на съответствие между професиите спрямо които се прилага механизма на финансиране със средства от държавния бюджет и идентифицираните потребности от работодателите и специалностите, по които се очаква недостиг на пазара на труда.

3.1.2. В рамките на НПДЗ през одитирания период, със средства от държавния бюджет и от ОПРЧР 2014-2020, са финансирани редица програми, мерки и проекти, които декларират насоченост: към придобиване или повишаване на професионалната квалификация и ключовите компетенции и умения по търсени на пазара на труда професии; към преквалификация на лица с нетърсена на пазара на труда квалификация; към придобиване на знания и умения в съответствие с потребностите и изискванията на работодателите; и други.⁶³⁷ Част от тези проекти са включени и в плановете за действие за изпълнение на НСУЦЖ в рамките на област на въздействие „Повишаване на привлекателността и подобряване на качеството на професионалното образование и обучение за гарантиране на заетост и конкурентоспособност“ по приоритет „Стимулиране на образование и обучение, съобразено с потребностите на икономиката и промените на пазара на труда“.⁶³⁸

В НПДЗ за периода 2017-2019 г. е планирано провеждането на обучения за придобиване на професионална квалификация и ключови компетентности по 108 програми, проекти и мерки, финансирани от държавния бюджет, в това число и ежегодно по 6 мерки, регламентирани със ЗНЗ. Със средства от ЕСИФ е предвидено да се финансират проекти по 86 схеми и операции.⁶³⁹

По 37 от програмите, проектите и мерките, от общо 54, финансирани със средства от държавния бюджет, или 69 на сто, е посочено, че ще се провеждат обучения за придобиване на професионална квалификация и ключови компетентности в зависимост от потребностите на пазара на труда и на работодателите. В това число са и 6-те мерки, регламентирани в ЗНЗ, по които ежегодно се финансират обучения, съобразени със спецификата на конкретните работни места, за които работодателите кандидатстват за финансиране. При всички проекти и програми е предвидено в обученията да участват безработни лица, а само по един проект⁶⁴⁰, или 6 на сто, е допустимо участието и на заети лица, в риск от уволнение/съкращение. При 4 на сто от проектите⁶⁴¹ е посочено, че удовлетворяването на потребностите на бизнеса от квалифицирана работна сила ще е съобразено с „приоритетни сектори на икономиката“.⁶⁴² Тези сектори са определени като приоритетни от съответните вносители на проектите, въз основа на проведено от тях проучване сред работодатели и приноса им за създаване на работни места. Сред така определените приоритетни сектори са туризма, търговията, строителството, преработващата промишленост и др.⁶⁴³

При повече от половината схеми и операции, финансирани със средства от ЕСИФ (56 на сто), е предвидено провеждането на обучения, които отговарят на нуждите на работодателите. За разлика от мерките, финансирани със средства от държавния бюджет, тук в целевите групи на почти половината схеми и операции (48 на сто) са включени и зетите лица, а обученията по 61 на сто от проектите са достъпни за безработните лица.⁶⁴⁴

⁶³⁷ Одитно доказателство № 39

⁶³⁸ НСУЦЖ 2014-2020, т. 1.1., т. 3.3.4.; ПДНСУЦЖ 2017 г.; ПДНСУЦЖ 2018 г.; ПДНСУЦЖ 2019 г.; <http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?Id=880> и Одитно доказателство № 39

⁶³⁹ Одитно доказателство № 39

⁶⁴⁰ „Резерв на активната политика на пазара на труда“, включен в НПДЗ 2017, НОДЗ 2018 и НПДЗ 2019

⁶⁴¹ „Надграждане на нови възможности за обучение и заетост“ – НПДЗ 2018 и „Успешни заедно – за едно достойно ново образование“ – НПДЗ 2019

⁶⁴² Одитно доказателство № 39

⁶⁴³ Одитни доказателства №№ 8 и 9

⁶⁴⁴ Одитно доказателство № 39

Националните планове за действие по заетостта през одитирания период декларират фокусираност върху финансирането на обученията, съобразно нуждите на работодателите (62 на сто от програмите, проектите и мерките). Другият ясен фокус на плановете са безработните лица - преобладаващата част от обученията са предназначени именно за тях (81 на сто). Това е обусловено от факта, че програмите, проектите и насърчителните мерки, които се финансират от държавния бюджет са насочени към безработните лица, предимно от неравнопоставените групи на пазара на труда.⁶⁴⁵

МТСП и АЗ разполагат с данни само за броя на проведените обученията за придобиване на професионална квалификация по проекти, програми и мерки, независимо от източника на финансиране и броя на обучените в тези обучения лица. Министерството разполага с информация за извършваните обученията за придобиване на професионална квалификация по видове специалности само за финансираните обученията от националния бюджет.⁶⁴⁶ Липсата на наблюдение на проведените обученията за придобиване на професионална квалификация по видове специалности за обученията, финансирани със средства от ЕСИФ не създава условия за ефективно управление на политиката на национално ниво, тъй като остава неясно колко лица и по кои професии и специалности са придобили и/или повишили своята квалификация, с цел адекватно планиране на обученията за следващата година.

През периода 2017 - 2019 г. със средства от държавния бюджет са финансирани обученията на 30 550 лица по 91 специалности, като се има предвид, че част от броя обучени лица по специалности, които са включени едновременно и в списъка на най-търсените специалности на пазара на труда и в списъка на специалностите, по които се очаква недостиг на пазара на труда са преброени и отчетени повече от веднъж.⁶⁴⁷

<i>Таблица П.3.1.2</i>						
Специалности, по които са извършени обучени (брой) и обучени лица (брой)						
Година	ОБЩО		Обучения по специалности, включени в списъка на най-търсените професии		Обучения по специалности, включени в списъка на специалностите, по които се очаква недостиг	
	Брой специалности, по които са извършени обученията	Брой обучени лица	Брой специалности, по които са извършени обученията	Брой обучени лица	Брой специалности, по които са извършени обученията	Брой обучени лица
2017 г.	69	10 474	*	*	**	**
2018 г.	70	9 785	7	2 861	10	520
2019 г.	64	10 291	30	6 003	10	552
Общо	91	30 565	33	8 864	12	1 072
<i>Източник: МТСП⁶⁴⁸</i>						
* Не е извършена съпоставка, т.к. списъкът с най-търсените професии за 2016 г., който е наличен към момента на разработване на НПДЗ 2017, не съдържа специалности						
** Не е извършена съпоставка, т.к. първият списък на специалностите от професии, по които се очаква недостиг на специалисти на пазара на труда е приет през 2018 г.						

Данните показват, че броят на специалностите, по които са финансирани обученията в рамките на активната политика на пазара на труда със средства от държавния бюджет през трите години на периода 2017 - 2019 г. е относително стабилен – между 64 и 70 специалности. Тенденцията е аналогична и при броя на обучените лица – вариация под 10 на сто. Въпреки, че изследваният период не е достатъчно дълъг прави впечатление следното:

- броят на специалностите, включени в списъците с най-търсени професии и специалности, по които са реализирани обученията през 2019 г. е повече от 4 пъти по-голям

⁶⁴⁵ Одитно доказателство № 2, т. 2.7.

⁶⁴⁶ Одитно доказателство № 3

⁶⁴⁷ Одитно доказателство № 40.2.

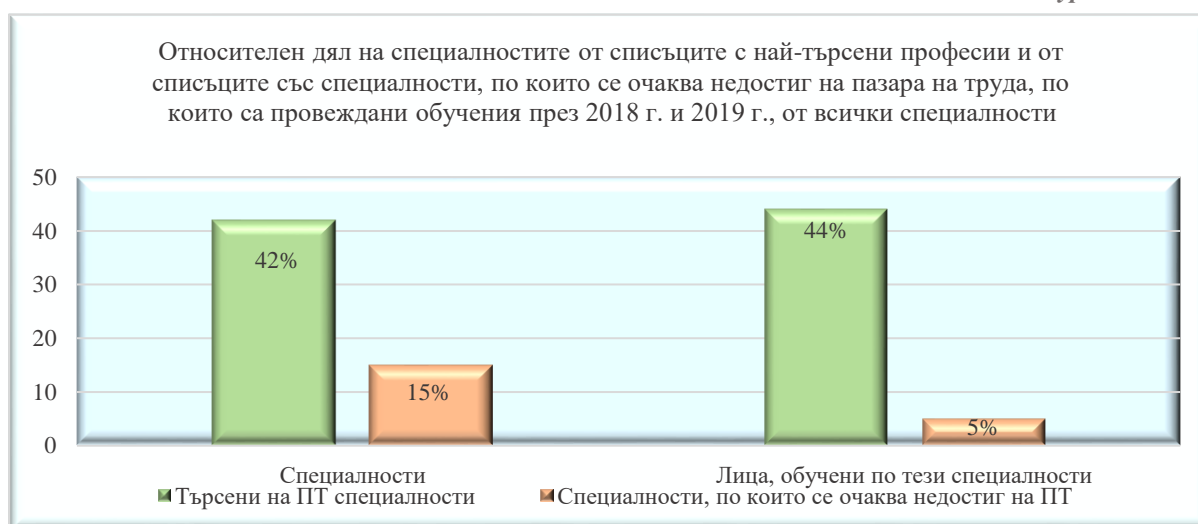
⁶⁴⁸ Одитни доказателства №№ 40.2., 3, 9 и 41.1.

спрямо 2018 г., като броят на обучените лица е малко повече от два пъти по-голям. Причина за това са въведените в края на 2017 г. критерии за оценка на програми и проекти за финансиране от държавния бюджет, в които присъстват критерий, свързани с търсенето на пазара на труда съответните професии и специалности на АППТ и включване в НПДЗ, влиянието на който намира отражение в проектите за финансиране за 2019 г.

- в същото време обученията по специалности, по които се очаква недостиг от специалисти на пазара на труда, показва липса на промяна при броя на специалностите, и много малко увеличение в броя на обучените лица по тези специалности – 6 на сто. Логично е причините за това да се търсят и в липсата на съобразяване на финансираните обучения със списъците на специалностите, по които се очаква недостиг на специалисти на пазара на труда⁶⁴⁹.

Въпреки наличието на планиран фокус върху потребностите на работодателите е видно, че на практика през 2018 г. и 2019 г.⁶⁵⁰ по-малко от половината от лицата са придобили професионална квалификация по специалности, включени в списъците на най-търсените професии и специалности на пазара на труда през 2017 г. и 2018 г., което може да е индикация, че или списъците на най-търсените професии на пазара на труда не отразяват

Фигура II.3.1.2-1



Източник: МТСП

реалните нужди на работодателите или има слабости в механизмите за финансиране на обученията. Значително по-малко са лицата, обучавани през 2018 г. и 2019 г. по специалности, които са включени в приетите през периода списъци на специалностите от професии, по които се очаква недостиг на специалисти на пазара на труда – 1072 лица (5 на сто) по 12 специалности (15 на сто).

Предприетите действия за преференциално финансиране в рамките на активната политика на пазара на труда със средства от държавния бюджет на различни форми на професионално обучение на възрастни по търсени на пазара на труда професии са стъпка в правилна посока, но съществуват още предизвикателства, които трябва да бъдат преодоляни. Необходимо е прецизиране на механизма за преференциално финансиране, с цел постигане на по-пълно съответствие с търсенето на пазара на труда. Въвеждането на допълнителни критерии за съобразяване с регионалните специфики и националните

⁶⁴⁹ Одитни доказателства №№ 40.2., 3, 9 и 41.1.

⁶⁵⁰ Съпоставката е направена само за 2018 г. и 2019 г., т.к. за 2017 г. Не може да се посочи каква част от проведените обучения са по специалности, търсени на пазара на труда и по специалности, по които се очаква недостиг от специалисти, по две причини. Първата е, че не може да бъде направена съпоставка с наличния към момента на разработване на НПДЗ 2017 списък с най-търсени професии и специалности на ПТ през 2016 г., т.к. той е изготвен само по професии, а обученията са по специалности от професии. Втората причина е свързана с факта, че първият списък на специалностите, по които се очаква недостиг на специалисти на ПТ, е приет през 2018 г.

приоритети и разширяването на обхвата на механизма и по отношение на обученията, финансирани със средства от ЕСИФ би осигурило по-мащабен и адекватен отговор на нуждите, породени от дисбаланса между предлагането и търсенето на пазара на труда. Преодоляването на слабостите от гледна точка на липсата на достатъчно информация за придобиването и повишаването на професионалната квалификация, финансирана със средства от ЕСИФ също би спомогнало за по-ефективно управление на политиката на национално ниво. В допълнение прилаганият подход за ориентиране на обученията към нуждите на работодателите в краткосрочен план, без целенасочено да се отчитат потребностите на пазара на труда в средносрочен план не позволява превенциране на бъдещ недостиг и не създава предпоставки за устойчиво преодоляване на дисбалансите на пазара на труда.

3.2. Бази данни за наблюдение на прехода на завършилите професионално образование и обучение към пазара на труда и към по-нататъшно образование и обучение

3.2.1. За целите на осигуряването на прехода от ПОО към висше образование или заетост в СРПОО 2015-2020⁶⁵¹ е идентифицирана необходимостта от създаване на база данни за проследяване на реализацията на завършилите ПОО и механизъм за обратно въздействие към АЗ, средните и висшите училища, обучаващите институции и за повишаване на качеството и ефективността⁶⁵².

В СРПОО 2015-2020 е предвидена дейност „Създаване на база данни за проследяване на реализацията на завършилите ПОО и на механизъм за обратна връзка и въздействие за повишаване качеството и ефективността“, но същата не е заложена в плана за действие за изпълнение на стратегията за периода 2015-2017 г.^{653;654} При разработването на проекта на Актуализирана СРПОО 2015-2020 през 2018 г. отново са предвидени мерки за осигуряване на обратна връзка, включително и за разработване на методология за проследяване на реализацията, както и за създаване на база данни за проследяване на последващата професионална реализация на лицата, включени в програми за субсидирана заетост.⁶⁵⁵ Актуализацията на стратегията обаче не е осъществена.⁶⁵⁶

Разработване и въвеждане до края на 2015 г. на национална система за наблюдение на прехода на завършилите ПОО към пазара на труда и към по-нататъшно образование и обучение е предвидена и в НСУЦЖ⁶⁵⁷. Такива дейности са включени в плановете за действие за изпълнение на стратегията за 2017 г. и 2018 г., като отговорната институция е МОН.⁶⁵⁸

Към началото на 2020 г. не е изградена национална система за наблюдение на прехода на завършилите професионално образование и обучение към пазара на труда и към по-нататъшно образование и обучение.⁶⁵⁹ От страна на МОН са предприети действия за създаване и тестване на прототип за проследяване развитието на завършилите ПОО чрез съчетаване на административни данни (от образованието и пазара на труда) със социологически проучвания. В резултат на проект „Пилотен модел за проследяване на завършилите професионално образование и обучение“, изпълняван от Изпълнителната агенция за образование, аудиовизия и култура към ЕК, се очаква създаденият прототип за проследяване да бъде тестван пилотно в три области и да бъде направено предложение за прилагането му на национално ниво.⁶⁶⁰ МОН предвижда разработването и прилагането на

⁶⁵¹ приоритетно направление 2 „Подобряване на възможностите за достъп до ПОО“

⁶⁵² СРПОО 2014-2020, т. 2.4.

⁶⁵³ СРПОО 2014-2020, мярка 2.4. <http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=934>

⁶⁵⁴ ПД за 2015-2017 г. за изпълнение на СРПОО 2014-2020, приоритет 2, мярка 4. <http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=934>

⁶⁵⁵ Одитно доказателство № 24, т. 24.1.

⁶⁵⁶ Одитно доказателство № 24

⁶⁵⁷ Област за въздействие 3.4.5. „Повишаване на привлекателността и подобряване на качеството на ПОО за гарантиране на заетост и конкурентоспособност“

⁶⁵⁸ ПД НСУЦЖ 2017 (т. 5.2.), ПД НСУЦЖ 2017 (т. 5.2.)

⁶⁵⁹ Одитни доказателства №№ 27 и 4

⁶⁶⁰ Одитно доказателство № 27

цялостния механизъм да се реализира със средствата на ЕСФ по Програма „Образование“ 2021-2027. *Липсата на изградена национална система за наблюдение на прехода на завършилите професионално образование и обучение към пазара на труда и към по-нататъшно образование и обучение до края на 2020 г. не подпомага ефективното управление на политиката.*

3.2.2. В рамките на Мрежата на Обществените служби по заетостта (ОСЗ) през 2018 г. е стартирано разработването на индекс на качеството на изпълнението на активната политика по заетостта, чрез който да се оценява изпълнението в партньорските ОСЗ и да се извеждат добрите практики в дизайна, изпълнението, оценяването на ефективността и други характеристики на процеса по изпълнението на активната политика на пазара на труда. Предложеният индекс обхваща пет измерения (под-индекси) – бюджет, управление на изпълнението, профилиране, сегментиране/насочване и предоставяне на АППТ⁶⁶¹. С настъпването на пандемията от COVID-19 планът за тестването на оценителната процедура и събирането на необходимите данни за изчисляването на индикатора са отложени и първите резултати се очакват в края на 2021 г.⁶⁶²

3.2.3. Текущото проследяване на реализацията на лицата, участвали в обученията по различните операции от ОПРЧР 2014-2020 се извършва само по отношение на това дали лицата са заети при напускане на операцията или не. Два пъти през програмния период, управляващият орган е длъжен да събира данни по дългосрочни показатели за резултат, като един от тях е „Участници, чието положение на пазара на труда в рамките на шест месеца след напускане на операцията е по-добро“, проследяващи статута на лицата 6 месеца след напускане на операцията. По този показател се събира информация само за лица, които са били заети при включването си в операцията. Данните съдържат информация за заплащане, преминаване на по-висока длъжност или длъжност изискваща по-високи компетенции, преминаване от непълен на пълен работен ден и т.н. и се събират чрез извадково проучване, възложено на външен изпълнител.⁶⁶³

3.2.4. В Актуализираната стратегия по заетостта е предвидено да се изчисляват показатели за обучение на възрастни, като един от тях е дял на лицата, започнали работа до 1 година след завършването на обучението за възрастни, вкл. информация дали упражняваната професия има връзка със завършеното обучение. Събирането на данни по този показател не се извършва, тъй като е необходимо да се иницират нормативни промени, регламентиращи правото на достъп на АЗ до данъчно-осигурителна информация за лицата, завършили обучение, както и да се разработи специализиран софтуер, който да свързва информация от различни регистри.⁶⁶⁴ *Идентифицираната и стратегически декларирана необходимост от проследяване не е подкрепена със съответната регламентация, подпомагаща извършването му.*⁶⁶⁵

3.2.5. През 2016 г. е въведен Механизъм за осигуряване на качество и контрол на обучението на възрастни, организирано от АЗ.⁶⁶⁶ Механизмът регламентира контролните дейности по организиране, провеждане, удостоверяване и проверка на резултатите от

⁶⁶¹ 1. **Бюджет:** количеството на наличните ресурси за осигуряване на АППТ и гъвкавостта на разпределение на бюджета по региони, инструменти на АППТ и години. Това е необходимо, за да се гарантира, че АППТ може да се адаптира гъвкаво към бързо променящите се нужди на клиента.

2. **Управление на изпълнението:** добре разработената рамка на УИ гарантира, че мениджърите и служителите на първа линия имат правилните стимули за използване на АППТ в полза на търсещите работа

3. **Профилиране:** добре проектираният и подходящо използваният инструмент за профилиране гарантира, че категоризацията на клиентите точно отразява нуждите на клиента и близостта му до пазара на труда. Това е необходимо условие за насочване на клиенти към АППТ, което може да им помогне най-много.

4. **Сегментиране / Насочване:** клиентите се насочват към програмата, която е най-вероятно да им помогне да се върнат на пазара на труда или да подобрят своята работоспособност.

5. **Предоставяне на АППТ:** наличният обхват на АППТ съответства на нуждите на клиента, а конкретните мерки са добре проектирани и изпълнени с най-високите стандарти за качество. Това се отнася както за вътрешното, така и за външното осигуряване.

⁶⁶² Одитно доказателство № 22, т. 22.1.

⁶⁶³ Одитно доказателство № 4

⁶⁶⁴ Одитни доказателства №№ 8 и 9

⁶⁶⁵ Одитно доказателство № 31

⁶⁶⁶ Утвърден със Заповед № РД01-498 от 02.08.2016 г. на министъра на труда и социалната политика

обучението на възрастни и идентифицира набор от критерии за оценка на качеството и следва да се прилага при обученията, финансирани със средства от държавния бюджет за активна политика на пазара на труда и по ОПРЧР 2014-2020. Редът за осъществяване на оценка на резултатите от обучението на възрастни предвижда обмен на информация между НАП и АЗ за потвърждаване на статута на заетост за лица, включени в национални програми, проекти и насърчителни мерки по ЗНЗ и операции по ОПРЧР 2014-2020 и потвърждаване внасянето на осигурителни вноски за самоосигуряващи се лица, които осъществяват стопанска дейност за производство на стоки и/или услуги по реда на ЗНЗ и ОПРЧР 2014-2020. Агенцията по заетостта следва да обобщава и анализира тази информация с оглед проследяване на промяната в поведението на лицата, свързана с връщането им отново на работа или започването на работа по съответната професия/специалност и на резултатите от обучението, свързани с промяна на длъжността и работната заплата, намиране на нова работа, кариерно израстване.⁶⁶⁷

Проследяването на последващата реализация на участвалите в обучение лица не се извършва съобразно Механизма⁶⁶⁸ за осигуряване на качество и контрол на обучението на възрастни, организирано от АЗ. Проследяване на заетостта на безработните и заетите лица, успешно завършили професионално обучение, финансирано със средства от държавния бюджет за активна политика на пазара на труда се извършва от териториалните подразделения на АЗ чрез индивидуални допълнителни проверки чрез Regix в регистъра на НАП за сключените и прекратени трудови договори, вкл. длъжността, на която е наето лицето. Проследяването се извършва само за част от обученията, които са по проекти, включени в НПДЗ на социалните партньори или са свързани със субсидирана заетост.⁶⁶⁹ Проследяването може да се извършва само за лица, които са регистрирани в бюрата по труда, като търсещи работа лица или са включени в субсидирана заетост след обучението. В случай, че обучените лица са намерили реализация на първичен пазар, такова проследяване не се извършва. Извършените проверки се документират в MS Excel документ, който се предоставя на съответния социален партньор и на ДРСЗ, като не се проследява дали заетостта е свързана с проведеното обучение. Справки за трудовата реализация на безработните лица, участвали в професионално обучение в клоновете на ДП БГЦПО са изготвяни по искане на предприятието на годишна база - за 2018 г. и 2019 г. и на деветмесечна база за 2017 г. При обученията по заявка на работодател с осигурено работно място⁶⁷⁰ се прави проследяване на заетостта в рамките на 6-месечния срок, в който работодателят е длъжен да осигури заетост. След изтичане на този срок от ДБТ не се проследява последващата професионална реализация на лицата, преминали обучение. При проектите на социалните партньори се прави проверка на заетостта на лицата, след приключване на обучението. За целите на отчитане на годишните показатели за дейността на ДБТ се извършва проверка за повторна регистрация на бюрото по труда на лицата, след изтичане на периода на субсидирана заетост до края на съответната календарна година.⁶⁷¹ Агенцията по заетостта не извършва анализ на реализацията за завършилите обучение лица с оглед промяната в поведението им, свързана с връщането им отново на работа или започването на работа по професията/специалността, по която лицето се е обучавало. Не се извършва анализ и на резултатите от обучението, свързани с промяна на длъжността и работната заплата, намиране на нова работа или кариерно израстване, както е предвидено в Механизма за осигуряване на качество и контрол на обучението на възрастни, организирано от АЗ.⁶⁷²

По информация от АЗ, към 01.06.2020 г., може да се извърши единственото частично проследяване на реализацията на преминалите обучения лица при изготвяне на справки за

⁶⁶⁷ Одитно доказателство № 2

⁶⁶⁸ Одитно доказателство № 2, т. 2.10.

⁶⁶⁹ Одитни доказателства №№ 31, 16 и 17

⁶⁷⁰ чл. 63 от ЗНЗ

⁶⁷¹ Одитни доказателства №№ 31, 16 и 17

⁶⁷² Одитно доказателство № 42

целите на изследване на Евростат, като се проследи колко безработни са се регистрирали повторно в ДБТ. Изследването се извършва на шестия месец след прекратяване на регистрацията на безработното лице и не обвързва квалификацията с характера на работата.⁶⁷³

При направените посещения на място в ДБТ е извършена проверка в НБДПТЕСФ и в регистъра на трудовите договори на НАП за заетостта на няколко произволно избрани лица, успешно завършили обучения за придобиване на професионална квалификация и на ключови компетентности. Част от лицата, придобили професионална квалификация по 2 и повече специалности и по 2 и повече ключови компетентности, се реализират основно в субсидирана заетост за срока на субсидиране или в друга заетост за много кратък период – 2-3 дни, след което отново се регистрират като безработни, *което показва, че публичният ресурс за тях не се разходва ефективно*. В същото време за друга част не може да се проследи дали заеманата длъжност изисква квалификация и компетентности, каквито лицата са придобили в резултат на обученията.⁶⁷⁴

Проследяването на заетостта на преминалите обучения лица, без да се отчита доколко тя е свързана с придобитата квалификация и компетентности, липсата на проследяване след края на периода на субсидирана заетост, както и на реализацията на лицата на първичния пазар и неизвършването на анализ от страна на АЗ дори и на тези частични данни ограничава възможностите за извършване на мониторинг и оценка на ефекта от извършваните обучения и, респективно, възможностите за ефективно планиране на обученията.

3.2.6. „Национална база данни за пазара на труда и Европейския социален фонд”, поддържана от АЗ, съдържа информация за обученията за възрастни, организирани от агенцията по реда на ЗНЗ, финансирани от ДБ или по ОПРЧР. В базата данни, в реално време се получава информация от териториалните поделения на агенцията за резултатите от изпълняваната активна политика на пазара на труда в отделните региони. По отношение на обученията за възрастни, информационната система съдържа данни за: вида на проведените професионални обучения и обучения за придобиване на ключови компетентности; участниците в тях и успеваемостта им; организациите, които ги провеждат; изплатени суми и други.⁶⁷⁵

В индивидуалните записи на ТРЛ, информацията за преминалите от тях обучения е налична в таб „Услуги към лице“ и „Знания/умения“. Проведените обучения за придобиване на ключови компетентности се визуализират в таб „Услуги към лица“, но не и в таб „Знания/умения“, където автоматично се зареждат данните за преминалите обучения за придобиване на професионална квалификация. Базата данни не извлича обобщена и систематизирана информация за последващата реализация на лицата, преминали обучение.⁶⁷⁶

Възможностите за извличане на обобщени данни от системата са ограничени до няколко стандартизирани справки. Такива са: справка № 5, която дава информация за постъпилите на работа общо, в т.ч. по възраст, пол, уязвими групи и сечение по професии и области на образование и справка № 8 - за включените в обучение по пол, образование, възраст, както и вида на обучението (за професионална квалификация, по ключови компетентности). Въз основа на въведената информация от ДБТ, справките могат да бъдат генерирани автоматично на ниво ДБТ и ДРСЗ и на ниво АЗ, както за АЗ като цяло, така и за

⁶⁷³ Одитно доказателство № 31

⁶⁷⁴ Одитни доказателства №№ 16 и 17

⁶⁷⁵ дата на сключване на договорите за обучения; наименование на обучаващата институция; период на обучението и хорариум на учебните часове; наименование на професионалното обучение (професия, специалност) или на ключовата компетентност; наименование на работодателя (ако обучението е по заявка на работодател); номер на банкова сметка на обучаващата институция; стойност на съответното обучение; брой на курсистите в съответния курс; списък на обучаемите курсисти за всяко отделно обучение; учебен график за обучението на конкретния курс; присъствена форма за всеки месец; резултати от обучението; номера на документите за завършено обучение; ведомост за стипендиите, квартирните и транспортните разходи, полагащи се на курсистите; суми за авансово и окончателно плащане към обучаващите институции

⁶⁷⁶ Одитни доказателства №№ 12, т. 12.1., 14, 17

отделните ДРСЗ или ДБТ.⁶⁷⁷ Съдържащата се в НБДПТЕСФ информация за конкретните професии/специалности и ключови компетентности, по които са провеждани обученията, не се обобщава. Системата не позволява филтриране на данните според вида на проведеното обучение. Например, в таб „Справки“, таб „Преминали обучения“ при зададен филтър „специалност „Текстообработване““ в справката се визуализират освен всички лица, които са преминали обучение по „Текстообработване“, и всички останали обучения, преминали от тези лица. Функционалността на системата не позволява извършването на съпоставка и обвързване на данните от отделните стандартизирани справки, в т.ч. и между справки № 5 и № 8, с цел получаване на информация за реализацията на обучените лица.⁶⁷⁸ Изготвянето на допълнителни справки е възможно да се извърши чрез възлагане на допълнителна заявка към фирмата, поддържаща базата данни, срещу съответното заплащане. Това налага ДБТ и ДРСЗ да изготвят редица справки чрез допълнително обработване на данни, извлечени от НБДПТЕСФ, което *консумира значителен човешки и времеви ресурс и крие риск от допускане на грешки при агрегирането на данните.*⁶⁷⁹

3.2.7. Агенцията по заетостта набира информация за реализацията на програмите за обучение и заетост и за обучение за възрастни чрез справки⁶⁸⁰, които се изготвят от ДБТ и се обобщава на ниво ДРСЗ и АЗ. Изпълнението на всяка от програмите и мерките се следи по предварително определени показатели – обявени места, заети места, включени лица по уязвими групи на пазара на труда, работили лица, сключени договори, изразходвани средства. Последващата реализация на лицата, преминали някакъв вид обучение не е сред определените показатели.⁶⁸¹ Агенцията отчита данни за заетостта на лицата, преминали обучения по част от проектите и мерките от НПДЗ, финансирани от държавния бюджет, като заетостта не се проследява от гледна точка на свързаността ѝ с преминалите обучения. По този начин регистрирано в ДБТ като търсещо работа лице, преминало професионално обучение за „озеленител“, ще бъде отчетено от АЗ като реализирало се на пазара на труда, в случай, че до 1 година от проведеното обучение започне работа, независимо че лицето може да е назначено на длъжността „продавач консултант“. Всички данни за заетостта на лицата, с изключение на тези по проект „Хоризонти“⁶⁸², са агрегирани на ниво проект или на ниво обучаваща организация.⁶⁸³ По отношение на обучения, финансирани от ЕСФ, АЗ разполага с информация за заетостта на участниците в реализираните от самата агенция проекти, събирана за целите на отчитането на индикаторите за резултат, в случаите когато специфичните цели на проектите са свързани с постигането на заетост.⁶⁸⁴ *Нивото на обобщаване на данните, в допълнение към ограничеността на информацията за заетостта на обучаваните лица от гледна точка на съответствието ѝ с преминалото обучение, не осигурява достатъчно данни за анализ на ефективността и ефикасността на извършваните обучения.*

В националните планове за действие по заетостта ежегодно се декларира намерение, включително и в отговор на препоръки на ЕК, за прилагане на механизми за проследяване на реализацията на завършилите чрез обмен на информация и използване на данни от регистрите на други институции.⁶⁸⁵ Текущото наблюдение и измерване на ефекта от реализираните обучения, като важен инструмент за оценката на изпълняваната политика на пазара на труда, са пречатствани от:

⁶⁷⁷ Одитно доказателство № 12

⁶⁷⁸ Одитни доказателства №№ 12, 11.1.3. и 31

⁶⁷⁹ Одитни доказателства №№ 12, 11.1.3., 14 и 17

⁶⁸⁰ Справка за реализация на насърчителните мерки и Справка за Реализация на програмите за обучение и заетост и обучението на възрастни.

⁶⁸¹ Одитно доказателство № 12

⁶⁸² Проект „Хоризонти“ – Проект на МТСП, общините и Социалните партньори, финансиран със средства от държавния бюджет. Обща цел на проекта е „Повишаване на конкурентоспособността и подобряване на достъпа до пазара на труда и шанса за реализация на неравнопоставените групи чрез инвестиране в умения.“ <https://www.az.government.bg/pages/proekt-horizonti/>

⁶⁸³ Одитни доказателства №№ 11, т. 11.1.3 и 12

⁶⁸⁴ Одитни доказателства №№ 11, т. 11.1.3 и 12

⁶⁸⁵ НПДЗ 2017 (стр. 49); НПДЗ 2018 (стр. 33); НПДЗ 2019 (стр. 43)

- липсата на нормативно изискване за проследяване на реализацията на обучаваните лица;
- ограничения обхват на проследяването на реализацията на регистрираните търсеци работа лица до част от проведените обучения, свързани със субсидирана заетост или проекти на социалните партньори, финансирани от държавния бюджет;
- необходимостта от допълнителна индивидуална проверка в базите данни на други организации, като НАП, НОИ, ГИТ, МОН;
- ограниченият достъп на АЗ само до определени данни и
- липсата на проследяване дали заетостта е свързана с извършените обучения, дори и в случаите, когато се извършва проверка за последваща заетост.

3.3. Обратна връзка и въздействие за повишаване на качеството и ефективността на професионалното образование и обучение

3.3.1. При анализа на състоянието на системата на професионалното образование и обучение в СРПОО 2015-2020 е отчетено, че тя не може да осигури в достатъчна степен необходимите умения, които се търсят на пазара на труда. Идентифицирана е необходимост от усъвършенстване на системата за управление на качеството на ПОО и гарантиране на обратна връзка от пазара на труда към предлагането на професионално образование и обучение.⁶⁸⁶ В проекта на Актуализирана СРПОО 2019-2021, отново като слабост, е отчетена липсата на цялостна система за управление на качеството и за преодоляването ѝ са заложени съответни приоритети, мерки и дейности.⁶⁸⁷ Идентифицирана е и необходимост от въвеждане на изследвания за удовлетвореността от обучението и на обратна връзка за оценка на степента на придобитите в процеса на обучение квалификация и професионални умения за целите на изпълнение на приоритетно направление „Осигуряване на качество и ефективност на ПОО“.⁶⁸⁸

До 30.06.2020 г. от министъра на образованието и науката не е въведен механизъм за обратна връзка и въздействие за повишаване качеството и ефективността на ПОО.⁶⁸⁹

НСУЦЖ също предвижда въвеждане до края на 2015 г. на система за осигуряване качеството на ПОО. Дейността е включена в плановете за действие за изпълнение на стратегията за 2017 г. и 2018 г., със срокове за изпълнение края на съответните години и отговорна институция НАПОО. За изпълнението ѝ е предвидена само една задача - разработване на нов модул към Информационната система на НАПОО за контрол на издаваните от центровете за професионално обучение свидетелства за придобиване на професионална квалификация и свидетелства за валидиране на професионална квалификация.⁶⁹⁰ Модулът е въведен през м. април 2018 г. и се използва за проверка на издадените свидетелства за професионална квалификация преди включването им в поддържания от агенцията регистър.⁶⁹¹

След отмяна на Наредба № 2 от 2015 г. и Наредба № 16 от 08.12.2016 г. не е въведена цялостна система за осигуряване на качеството на ПОО. В рамките на проект „Визия за промяна“, изпълняван от МОН с подкрепата на програма „Еразъм+“, е разработен Прототип на индикаторна рамка за мониторинг на напредъка и управление на качеството на ПОО. Въз основа на отделните елементи на прототипа е в процес на разработване рамка за осигуряване качеството на дуалното обучение.⁶⁹²

Липсата на изградена система, която да осигури необходимото качество на ПОО е открито и като основно предизвикателство пред професионалното образование при извършеното национално представително изследване за България „Оценка на мерките за

⁶⁸⁶ СРПОО 2014-2020, т. 1.3., т. 4.1.

⁶⁸⁷ Одитно доказателство № 24, т. 24.1.

⁶⁸⁸ СРПОО 2014-2020, т. 1.3. <http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=934>

⁶⁸⁹ Одитно доказателство № 7

⁶⁹⁰ ПД НСУЦЖ за 2017 (т. 5.1.) и 2018 (т. 5.1.)

⁶⁹¹ Одитно доказателство № 38

⁶⁹² Одитно доказателство № 1

справяне с недостига на работна сила на пазара на труда. Нагласи към професионално ориентиране и обучението за възрастни в контекста на учене през целия живот“.⁶⁹³

3.3.2. Действащият през периода 2017-2019 г. ЗПОО предвижда всички институции, предоставящи професионално образование и обучение да осигуряват неговото качество чрез изграждане на вътрешна система при спазване на държавните образователни стандарти за придобиване на квалификация по професии и на действащото законодателство. Правилата за прилагането на вътрешната система за осигуряване на качеството следва да са определени в правилника за дейността на обучаващата институция.⁶⁹⁴

За професионалните колежи и центровете за професионално обучение е предвидено разработването на вътрешната система за осигуряване на качеството да се извършва при условия и по ред, определени в наредба на министъра на образованието и науката, съгласувана с министъра на труда и социалната политика, министъра на икономиката, министъра на културата, министъра на младежта и спорта и министъра на земеделието, храните и горите. С наредбата следва да са определени принципите за осигуряване на качеството, изискванията към всички институции, предоставящи професионално образование и обучение за усъвършенстване на процесите, показателите, както и условията и редът за измерване на постигнатото качество.⁶⁹⁵

Условията и редът за осъществяване на управлението на качеството в училищното професионално образование и обучение, включително областите, критериите и показателите за извършване на самооценяването, трябва да са определени в държавния образователен стандарт по чл. 22, ал. 2, т. 15 от Закона за предучилищното и училищното образование.⁶⁹⁶

През 2015 г. е приета Наредба за осигуряване на качеството на професионалното образование и обучение⁶⁹⁷, която е отменена година по-късно.⁶⁹⁸ В отменената наредба са определени критерии по области за оценяване и показатели за измерване на качеството. Областите, по които е предвидено да се извършва оценката са три: достъп до професионално образование и обучение; придобиване на професионална квалификация и реализация на лицата, придобили професионална квалификация. През 2016 г. е приета наредба, с която е определен държавен образователен стандарт (ДОС) за управление на качеството, който се отнася за детските градини и училищата от системата на предучилищното и училищното образование. Наредбата е отменена година след издаването ѝ, през 2017 г.⁶⁹⁹

В резултат, през целия период от 01.01.2017 г. до 31.12.2019 г. не е издадена изискуемата с нормативната уредба наредба, която следва да определи принципите за осигуряване на качеството, изискванията към институциите за усъвършенстване на процесите, показателите, както и условията и редът за измерване на постигнатото качество. От края на 2017 г. няма и ДОС за управление на качеството в системата на училищното образование, в резултат на което до края на месец октомври 2020 г. не съществуват подзаконовни нормативни актове, които да регулират процесите за осигуряване на качеството на ПОО, *като по този начин не са изпълнени ключови изисквания на Закона за професионалното образование и обучение.*⁷⁰⁰

3.3.3. Съгласно ЗПОО отговорности, свързани с анализ на качеството в системата на ПОО са възложени на министъра на образованието и науката и на министъра на труда и социалната политика.⁷⁰¹ От страна на министъра на образованието и науката не са

⁶⁹³ Одитно доказателство № 10

⁶⁹⁴ Чл. 9а от ЗПОО

⁶⁹⁵ Чл. 9а от ЗПОО

⁶⁹⁶ Чл. 9а от ЗПОО

⁶⁹⁷ Наредба № 2 от 2015 г. за осигуряване на качеството на професионалното образование и обучение, издадена от министъра на образованието и науката на основание чл. 9а, ал. 4 от Закона за професионалното образование и обучение.

⁶⁹⁸ Наредба № 16 от 8.12.2016 г. за управлението на качеството в институциите, издадена от министъра на образованието и науката, обн., ДВ, бр. 100 от 16.12.2016 г. (отм. бр. 100 от 15.12.2017 г.).

⁶⁹⁹ Наредба № 16 от 08.12.2016 г. за управлението на качеството в институциите, издадена от министъра на образованието на основание чл. 22, ал. 4 във връзка с ал. 2, т. 15 от Закона за предучилищното и училищното образование (отм., ДВ бр. 100 от 15.12.2017 г.)

⁷⁰⁰ Одитно доказателство № 29

⁷⁰¹ ЗПОО, чл. 51, ал. 1, т.10 и чл. 52, т. 10

извършвани цялостни анализи за функционирането на системите за качество на професионално образование и обучение. През периода от 01.01.2017 г. до 31.12.2019 г. анализ на качеството в системата за професионалното обучение не е извършван и от министъра на труда и социалната политика. От началото на 2020 г. НАПОО в партньорство с МТСП реализира проект „Качество и ефективност“, в който е предвидено разработване на анализ на дейностите за мониторинг и контрол на качеството на услугите за професионално обучение в ЦПО въз основа на проучване на политиките, мерките, дейностите, вкл. проучване сред заинтересованите страни, идентифициране на силни и слаби страни и на предложения за подобрене. Резултатите от проекта не са готови до 31.10.2020 г., когато приключва изпълнението на одитните процедури, поради което не са анализирани в рамките на одита.⁷⁰²

Липсата на изградена цялостна система за осигуряване качеството на ПОО, неиздаването на предвидените подзаконови нормативни актове за изграждане на системите за качество, липсата на необходимия механизъм за обратна връзка и въздействие за повишаване качеството и ефективността на ПОО, както и липсата на извършени анализи на качеството на ПОО от отговорните органи не създават предпоставки за гарантиране на необходимото качество на предоставяното ПОО.

3.3.4. Проучването на общественото мнение относно провеждането на активната политика на пазара на труда следва да се организира от АЗ.⁷⁰³

През 2017 г. е извършено проучване и е направен анализ на резултатите относно удовлетвореността на клиентите от услугите на АЗ в рамките на проект „Подобряване качеството и ефективността на публичните услуги за уязвимите групи на пазара на труда и работодателите” по ОПРЧР 2014-2020.

Анализът идентифицира редица дефицити на системата за контрол на агенцията, сред които е и липсата на мнението на клиентите, които ползват услугите на ДБТ, в т.ч. и удовлетвореността от качеството на предоставяните услуги, както и липса на алгоритъм за обобщаване на данни, анализ и изчисляване на резултатите от контрола.⁷⁰⁴

Идентифицираните в рамките на проучването потребности и очакванията на клиентите на бюрата по труда са към по-добро качество на предоставяните от АЗ услуги и към по-добро съответствие между спецификите на отделните работодатели и безработни лица, а не толкова към необходимостта от нови услуги. Откроява се и наличие на разминаване между очакванията и реалността, както при ТРЛ, така и при работодателите, по отношение на: продължителността на заетостта; заплащането; обвързването на обученията със

заетост; качеството на наличната свободна работна сила; административната тежест, съпровождаща отделните мерки; и други (Каре № II.3.3.4-1).⁷⁰⁵ В приложение към

Каре № II.3.3.4-1

Препоръките на търсещите работа лица към предоставяните услуги от бюрата по труда

- ✓ привличане на по-качествени работодатели;
- ✓ осигуряване на съвпадение между обявата и действителните условия на работното място;
- ✓ участие на представители на бюрото в срещите между работодателите и търсещите работа лица;
- ✓ популяризиране на възможностите за работа в чужбина чрез EURES мрежата;
- ✓ електронизиране на повече услуги; предоставяне на навременна и изчерпателна информация за свободните работни места;
- ✓ по-голяма интерактивност на онлайн трудовата борса и въвеждане на електронна комуникация с трудовите посредници и работодателите;
- ✓ предлагане на по-голямо разнообразие от обучения и обвързването им с нуждите на работодателите в региона и с последваща заетост;
- ✓ съобразяване на ателиетата за работа с жизнената ситуация и опит на конкретните лица.

⁷⁰² Одитни доказателства №№ 8, 29 и 1

⁷⁰³ Чл. 20, т. 3 от УП на АЗ (Д-я АНП организира проучване на потребностите от обучение за придобиване на професионална квалификация)

⁷⁰⁴ Одитно доказателство № 22, т. 22.2.

⁷⁰⁵ Одитно доказателство № 22, т. 22.2.

настоящия доклад е представена по-подробна информация за резултатите от направеното проучване.⁷⁰⁶ През периода 2017 г. -2019 г. е извършено едно проучване на общественото мнение относно провеждането на активната политика на пазара на труда, в резултат на което са идентифицирани важни слабости по начин, който позволява предприемане на адекватни и целенасочени действия за преодоляване на проблемите.

3.3.5. През втората половина на 2017 г. е стартирано извършването на онлайн⁷⁰⁷ проучване сред клиентите на АЗ, като анкетите са насочени към изследване на удовлетвореността: на работодателите от предлаганите услуги от ДБТ; на търсещите работа лица от предлаганите услуги от бюрата по труда и кариерните центрове; и на участници в обученията, организирани и финансирани със съдействието на АЗ, от участието им в професионално обучение или обучение за придобиване на ключова компетентност.⁷⁰⁸ Проучването се извършва непрекъснато, като АЗ периодично може да извършва преглед и обобщаване на резултатите към произволен момент. Обобщение на удовлетвореността на работодателите от предлаганите услуги от ДБТ/КЦ и удовлетвореността на търсещите работа от предлаганите услуги от ДБТ/КЦ са публикувани за 2018 г. на страницата на АЗ.⁷⁰⁹ Резултатите от анкетите са извеждани периодично и обобщените резултати, селектирани по региони, са предоставяни на ДРСЗ и ДБТ за информация, анализ и при необходимост предприемане на корективни действия. Резултати от анкетите са обсъждани в рамките на национални и регионални съвещания на ръководния състав на агенцията. Няма данни, за периода 2018 - 2019 г., резултатите от извършването проучване да са ползвани при вземане на управленски решения насочени към повишаване на качеството на предоставяните от АЗ услуги на национално ниво.⁷¹⁰ Въвеждането на масово достъпни форми за проучване на удовлетвореността е с потенциал за подобряване на обратната връзка от потребителите на услугите на АЗ, което би позволило осигуряване на по-добра база за оценка на предоставяните от агенцията услуги.

3.3.6. След отмяната на Наредба № 2 от 2015 г. на министъра на образованието и науката за осигуряване на качеството на професионалното образование и обучение през м. декември 2016 г., остава да действа само утвърдения от министъра на труда и социалната политика Механизъм за осигуряване на качество и контрол на обучението на възрастни, организирано от АЗ.⁷¹¹ С механизма е въведен индикатор „Степен на удовлетвореност на лицата, придобили професионална квалификация от качеството на професионалната подготовка“, който следва да се използва за оценка на резултатите от обучението.⁷¹² В съответствие с механизма, в Технологията на работа на ДБТ е заложено проучване на мнението на обучаваните по време на обучението и получаване на обратна връзка от завършващите за проведеното обучение. Анкетирането се провежда при извършване на проверки на обученията, като се използват утвърдените с технологията анкетни карти.⁷¹³ При наличие на неудовлетвореност се информира обучаващата институция, а при по-сериозни проблеми се отправят и препоръки за подобряване на качеството и се извършват последваща проверка и анкетиране. Не е въведена практика за изготвяне на анализи на резултатите от проведените анкети и информиране на ДРСЗ за тях. Респективно, не се извършва анализ на регионално ниво от ДРСЗ и на национално ниво от АЗ.⁷¹⁴ Посочената от АЗ причина за неизвършване на анализи на регионално и национално ниво на резултатите от този вид анкетиране е, че то е показателно за качеството на провеждането на всяко конкретно обучение в конкретния период на провеждането му и е достатъчно да се предприемат мерки

⁷⁰⁶ Приложение № 24

⁷⁰⁷ <https://www.az.government.bg/pages/anketi/>

⁷⁰⁸ Одитно доказателство № 22

⁷⁰⁹ <https://www.az.government.bg/pages/anketi/>

⁷¹⁰ Одитни доказателства №№ 40.5., 22, 14 и 15

⁷¹¹ Механизъм за осигуряване на качество и контрол на обучението на възрастни, организирано от АЗ, утвърден със Заповед № РД-01-498 от 08.08.2016 г.

⁷¹² Одитно доказателство № 2

⁷¹³ Одитно доказателство № 12, т. 12.1.

⁷¹⁴ Одитни доказателства №№ 22, 16 и 17

в рамките на осъществявания контрол. Изтъква се също, че обобщаването на информацията от хиляди хартиени анкети в цялата страна би ангажирало сериозен човешки и времеви ресурс, а ефекта би бил минимален, предвид наличието на голямо разнообразие от видове обучения, които са приключили преди обобщаването и анализирането на информацията.⁷¹⁵ При провеждането на националните съвещания на ръководния екип на АЗ, въпроси свързани с анкетите, които се попълват от обучаемите лица по време на обученията са обсъждани и са поставяни задачи за регулярното им преглеждане при извършване на проверки от ДБТ и обръщане на внимание на посочените в тях пропуски.⁷¹⁶

Проучването на мнението на обучаваните лица в хода и при приключване на обученията за придобиване на професионална квалификация е важен инструмент, чиято ефективност може да бъде повишена, ако данните за установени съществени проблеми и слабости бъдат предоставяни на министъра на труда и социалната политика, министъра на образованието и науката и председателя на НАПОО, във връзка с отговорностите им по отношение на качеството на професионалното обучение.

3.4. Изготвени доклади и оценки на активната политика на пазара на труда

Съгласно Устройствения правилник на МТСП, дирекция „Политика на пазара на труда и трудова мобилност“ има отговорност да наблюдава и организира оценяването на резултатите, ефективността и ефикасността на активната политика на пазара на труда.⁷¹⁷ За целите на мониторинга министърът на труда и социалната политика утвърждава показатели за измерване на напредъка.⁷¹⁸ Проследяването на ефекта от прилагането на мерките и програмите за активна политика в съответните региони е задължение на ДРСЗ.⁷¹⁹

3.4.1. Методиката за мониторинг и оценка на активната политика на пазара на труда (АПТТ) е утвърдена от министъра на труда и социалната политика през 2006 г. и не е актуализирана.⁷²⁰ Обект на мониторинга и оценката са програми и мерки, финансирани от държавния бюджет със средства за активна политика и включени в НПДЗ, като са заложили две основни техники за оценка – текущ мониторинг на основни показатели и оценка на ефекта от приложението по отношение на намирането на работа след участие в програми и мерки за заетост и професионална квалификация. В рамките на текущия мониторинг са включени предварителната оценка, текущото наблюдение на изпълнението и годишен анализ и оценка на изпълнението и въздействието от реализацията на програмите и мерките. Ежегодното отчитане и анализ на изпълнението на програмите и мерките следва да се извършва чрез производни показатели. Тези показатели следва да се изчисляват на база данните от текущия мониторинг и целят измерване на ефективността и въздействието на активната политика. Утвърдените с методиката показатели за текущ мониторинг, в т.ч. и производните такива са с характер на показатели за изпълнение/резултат и няма такива, с които да може да бъде измерена ефективността и въздействието на активната политика на национално и регионално ниво.⁷²¹

Последващата оценка на изпълнението и въздействието от реализацията на програмите и мерките е предвидено да оценява дългосрочното им въздействие и приноса им

⁷¹⁵ Одитни доказателства №№ 22 и 42

⁷¹⁶ Одитни доказателства №№ 40.5. и 22

⁷¹⁷ Чл. 32 от УП на МТСП

⁷¹⁸ Чл. 28 от ППЗНЗ

(1) След приемане на НПДЗ изпълнителният директор на АЗ представя на министъра на труда и социалната политика проект на план за действие за текущата година.

(2) Планът по ал. 1 се утвърждава от министъра на труда и социалната политика и включва дейностите, свързани с функциите на АЗ, програми и мерки за насърчаване на заетостта и за обучение.

(3) (Нова - ДВ, бр. 98 от 2010 г., в сила от 14.12.2010 г.) АЗ осъществява ежемесечно мониторинг за изпълнението на НПДЗ по показатели, утвърдени от министъра на труда и социалната политика, и представя ежемесечни отчети в МТСП за постигнатите резултати.

(4) (Нова - ДВ, бр. 98 от 2010 г., в сила от 14.12.2010 г.) АЗ разработва 6-месечен и годишен анализ на резултатите от изпълнението на НПДЗ и ги представя в МТСП в двумесечен срок след изтичане на анализиращия период.

⁷¹⁹ Чл. 24, т.12 от УП на АЗ (ДРСЗ следят и предоставят информация за ефекта от прилагането на мерките и програмите за активна политика в региона)

⁷²⁰ Одитно доказателство № 8, т. 8.1.

⁷²¹ Одитно доказателство № 8, т. 8.1

за постигане на цели и приоритети на по-високо ниво. Оценката следва да се извършва в две направления – оценка на ефекта от реализирането на програмите и мерките чрез анкетни проучвания и оценка на въздействието на активната политика.

Оценката на ефекта от всяка отделна програма/мярка следва да обхваща:

- изследване на въздействието чрез установяване на ефикасността, въздействието, ефективността, устойчивостта на ефектите, организационния и финансов капацитет за изпълнението им. Само при този етап е отбелязано, че в зависимост от начина на събиране и агрегиране на данните, анализът може да се направи и на национално и на регионално ниво;

и
- извършване на брутна и нетна оценка на ефекта от реализирането на мерките и програмите.⁷²²

Методиката за мониторинг и оценка на активната политика на пазара на труда не е актуализирана дълъг период от време, в който са настъпили съществени промени в развитието на страната, в т.ч. и членството в ЕС. За целите на извършването на по-ефективен мониторинг на АППТ е необходимо методиката да бъде актуализирана и допълнена в посока: разширяване на обхвата ѝ върху проектите, финансирани със средства от ЕСИФ, още повече, че те са част от НПДЗ; прецизиране на производните показатели; и проследяване на ефекта от мерките и програмите, в т.ч. и по региони. Това ще осигури по-широка база за оценка на ефекта от изпълнението на НПДЗ.

3.4.2. В рамките на АЗ не е въведен специален ред за извършване на проследяването и предоставянето от ДРСЗ на информация за ефекта от прилагането на мерките и програмите на активната политика по региони.⁷²³ В края на 2016 г. на ДРСЗ е предоставена примерна структура на годишния обзор за 2017 г., разработена от АЗ, с общи насоки за изготвянето му, но не е утвърден образец за задължително прилагане или изисквания относно вида, съдържанието и начина на представяне на информацията в обзора. Подходът на ДРСЗ при изготвянето на годишните обзори, в частта им за АППТ, е различен. В обзорите са представени данни за резултатите от: изпълнението на основните услуги и дейности, извършени от бюрата по труда в региона; изпълнението на програми и мерки за обучение и заетост; изпълнението на схеми по ОПРЧР. Резултатите от изпълнението на програмите, мерките и схемите са отчетени с представяне на данни за броя на включените в тях лица, броя на включените в обучение/заетост лица (когато е относимо към мярката) и размера на изразходваните средства. В обзорите няма информация за ефекта от обучението върху трудовата активност на лицата, подпомагани в рамките на АППТ. Общото въздействие на изпълняваните мерки и програми в рамките на активната политика, от част от дирекциите, е отчетено чрез изменението на броя устроени на работа безработни лица в различни разрези – общо, настанените чрез посредничеството на ДБТ, жени, младежи, лица с работнически професии, със специалност, с висше образование, по области, сравнение с данните за предходен период. В част от дирекциите, ефективността на посредническите услуги в района е проследявана и чрез показателя “Брой на устроените на работа лица на 100 регистрирани безработни”. *На регионално ниво не се извършва обобщаване и оценка на ефекта от прилагането на мерки и програми за активната политика на пазара на труда в рамките на съставяните от ДРСЗ годишни обзори. В резултат, в тях липсва информация, чрез която могат да се определят най-подходящите за прилагане в съответния регион програми и мерки с най-значителен ефект върху регионалния трудов пазар.*⁷²⁴

Агенцията по заетостта извършва проследяване на резултата от изпълнението на отделни програми/мерки/услуги в страната, най-често на нови такива, от гледна точка на тяхната полезност и необходимостта от коригиране или изменение. За всяко събиране на информация за целите на проследяването, от АЗ се изготвяни образец на справка или

⁷²² Одитно доказателство № 8, т. 8.1.

⁷²³ Одитно доказателство № 22

⁷²⁴ Одитни доказателства №№ 40.3., 14 и 15

структура на информация, по които ДРСЗ следва да подготвят данните за съответния регион.⁷²⁵ Ефектът от прилагането на програмите и мерките е анализиран в различни аспекти, свързани с вида и характера на мерките, но регионалният не е сред тях. Например:

- при анализа на дейността на мобилните екипи към ДРСЗ за обслужване на работодатели са представени количествените и качествени резултати от дейността, посочени са слабите страни и трудностите, приоритетите и са направени предложения за повишаване на ефективността от работата на екипите. Такъв е подхода и при анализа на използването на web приложението „Личностен профил на търсещо работа лице”.

- анализът на новите услуги на ДБТ е направен от гледна точка на идентифицираните проблеми при прилагането им и предприетите действия за преодоляването им на ниво ДБТ. Това е направено и при анализа на насърчителната мярка за мобилност.

- при Анализа на разликите между постъпилите на първичния пазар и заетите СРМ на първичния пазар в районите на съответните ДРСЗ, освен влиянието на икономически, конюнктурни и други фактори, е отчетен и ефекта на отделни програми и мерки. Този вид анализи се извършват при идентифицирана необходимост, например, в изпълнение на поставени задачи на национални съвещания.⁷²⁶

Необходимост от съобразяване на отделните програми и мерки със спецификите на различните региони е идентифицирана и от АЗ. В последните два отчета на плана си за действие⁷²⁷, агенцията посочва като предизвикателство насочването на мерките за обучение на база регионални и секторни потребности. Такъв извод е направен и по отношение на програмите и мерките по ЗНЗ, които се нуждаят от актуализация.⁷²⁸ Това още веднъж показва необходимостта от анализи за регионалните аспекти при наблюдението на реализацията на отделни мерки и програми, което би улеснило посрещането на предизвикателствата за съобразяване на мерките с регионалните специфики.

Липсата на проследяване на ефекта от мерките и програмите на регионално ниво, както от ДРСЗ, така и от АЗ, в т.ч. и на ефекта от проведените обучения върху трудовата активност на лицата, и на анализ на въздействието на отделните програми и мерки върху регионалния пазар на труда, не създава предпоставки за съобразяване на провежданата политика с регионалните специфики.

3.4.3. Министерството на труда и социалната политика извършва последваща оценка на изпълнението и въздействието на активната политика на пазара на труда, която се възлага на външен изпълнител и не е ежегодна. През одитирания период са извършени две оценки на ефекта от изпълнението на програмите и мерките, включени в НПДЗ 2015 и НПДЗ 2017.⁷²⁹ Оценка са съобразени до голяма степен с подход за извършването им, предвиден в Методиката за мониторинг и оценка на активните програми и мерки на пазара на труда. Един от елементите на методиката, който не е изпълнен, е оценка на „икономическата ефективност“, която предвижда измерване и съпоставяне на реализираните ползи от действието на програмата/мярката с направените разходи за нейното провеждане. В допълнение оценките се отнасят до програмите и мерките за заетост и обучение, финансирани със средства от държавния бюджет, без предоставяните от Агенцията по заетостта услуги, като не са включени проектите, изпълнявани в рамките на оперативните програми, *което в известна степен ограничава полезността на инструмента.*⁷³⁰

За да се оцени ефективността на програмите и мерките, които са включени в НПДЗ 2015 и НПДЗ 2017 е изследван статусът на пазара на труда на лицата, поне една година след приключването на тяхното участие в тях, съответно през 2017 г. и 2019 г. *На практика резултатите от оценката са факт почти 2 г. след изтичане на периода на действие на*

⁷²⁵ Одитно доказателство № 22

⁷²⁶ Одитно доказателство № 22

⁷²⁷ За 2018 г. и 2019 г.

⁷²⁸ <https://www.az.government.bg/pages/otchet-za-deinosta-na-az/>

⁷²⁹ <https://www.mlsp.government.bg/strategii-izsledvaniya-otcheti>

⁷³⁰ Одитно доказателство № 8, т. 8.1. и 2, т. 2.11.

съответния НПДЗ, което не позволява използването на тези резултати за целите на оперативното планиране.

Общият брутен ефект на програмите и мерките, включени в НПДЗ 2017, определен като относителен дял на лицата, започнали работа след участие в програми и мерки за заетост, включени в НПДЗ за същата година, е оценен на 62,3 на сто, което означава, че повече от половината от участниците са се реализирали на пазара на труда. Брутният ефект от програмите и мерките, включени в НПДЗ 2017 г., е с 3 пр. п. по-висок от този на програмите и мерките, включени в НПДЗ 2015 (59,3 на сто) и с 14,6 пр. п. по-висок от НПДЗ 2011 (47,7 на сто).

Делът на реализираните се на пазара на труда лица (общо наети, самонаети и пенсионирани) от тестовата група, които са участвали в програмите и мерките от НПДЗ 2017 г., е 62,3 на сто. Този дял при контролната група е 42,5 на сто и е с 19,8 пр. п. по-нисък от тестовата група. Това означава, че лицата, които не са участвали в програмите и мерките за обучение са имали 46,6 на сто по-малък шанс за реализация, отколкото ако бяха включени в активните мерки на пазара на труда. Такъв е шансът и на участвалите в програми и мерки през 2015 г.

Крайният нетен ефект от програмите и мерките, включени в НПДЗ 2017, определен на базата на брутния ефект, ефекта на „мъртвото тегло“, ефекта на заместването и на изместването, има стойност от 15,4 пр. п. Оцененият нетен ефект на програмите и мерките, включени в НПДЗ 2015 г., е малко по-нисък – 14,5 пр. п., а при НПДЗ 2011 г. е 13,2 пр. п., което показва, че ефективността на програмите и мерките леко се повишава.

При определянето на нетните ефекти по отделни програми и мерки са взети предвид всички посочени по-горе ефекти, за да се оцени каква част от последващата заетост се дължи само и единствено на съответната програма или мярка. Програмите за обучение за възрастни⁷³¹, включени в НПДЗ 2015 и в НПДЗ 2017 са с едни от най-високите нетни ефекти.⁷³²

При програмите и проектите, по които се предоставя едновременно и обучение и заетост, нетният ефект е разделен на две – едната част, която се дължи само на обучение и друга част, която се дължи на заетост. През 2015 г. нетният ефект от обученията е по-нисък от този на заетостта, докато през 2017 г. се наблюдава обратната зависимост, като този факт, включително и значението и причините за това, не са анализирани в рамките на оценката. Не е анализирана и връзката между обученията и заетостта – доколко заетостта е свързана с придобитата квалификация.⁷³³

Нетен ефект при програмите и проектите, по които се предоставя едновременно обучение и заетост в пр. п.					
НПДЗ 2015	Обучение	Заетост	НПДЗ 2017	Обучение	Заетост
Проект „Уча и успявам в БГ“	17,3	26,3	Проект „Стъпка напред“	27,3	18,6
Проект „От професионално обучение към ефективна заетост“	16,2	24,2	Проект „КРОС“	27,2	16,7
Проект „Посоки“	12,6	18,8	Проект „Нова перспектива II“	25,0	16,9
НП „Клио“	10,8	13,8	Проект „Квалифицирани кадри за бизнеса“	25,0	16,8
НП „Активиране на неактивните лица“	8,6	12,0	Проект „Хоризонти 2“	20,1	12,4

⁷³¹ Обучения по чл. 63 от ЗНЗ, обучения в ЦРЧРРИ и обучения в БГЦПО

⁷³² Приложение № 25

⁷³³ Одитно доказателство № 2, т. 2.11.

Регионални програми за заетост	5,3	5,9	Проект „Шанс за работа 2017“	20,1	12,4
Програма за обучение и заетост на ПБЛ	4,3	6,5	Програма за обучение и заетост на ПБЛ	24,4	15,9
Проект „Красива България“	2,8	4,4			

Източник: Оценки на ефекта от АППТ за 2015 г. и 2017 г.

Оценка на нетния ефект от отделните програми и мерки в **регионален аспект** не е направена. Такава е извършена на ниво активна политика с уговорката, че данните имат „поскоро сравнителен характер“, поради малкия брой на лицата в контролната група в някои области. В рамките и на двете оценки е посочено, че съществуват големи различия в нетните ефекти между отделните области на страната, като единствената посочена причина за това е от общ характер и е свързана с липсата на достатъчно СРМ в отделни области и вероятността да съществува дисбаланс между търсенето и предлагането на работна сила. *Диапазонът, обаче, в който варира нетният ефект е значителен - от 5,3 пр.п. за София град до 56,5 пр.п. за Враца за 2015 г. и от 3,1 пр.п. за град София до 46,6 пр.п. за Велико Търново за 2017 г., което изисква по-задълбочен анализ на причините и още веднъж показва необходимостта от съобразяване на политиката с регионалните специфики.* В допълнение съществуват и големи различия между brutния и нетния ефект на активната политика в отделните области за 2015 г. и 2017 г., които не са анализирани. Например: Нетният ефект за област Враца за 2017 г. се срива до нива от 2,8 пр.п., което я изпраща от първата позиция за 2015 г., на последната. Тенденцията за Велико Търново е обратната, с постигнато значително увеличение и от 10,4 пр.п. за 2015 г. достига 46,6 пр.п. за 2017 г. (табл. П.3.4.3-2) *Тези и другите сериозни различия в данните за отделните области между оценките за 2015 г. и 2017 г. са основание за по-детайлен анализ, който би способствал за подобряване на управлението на политиката в регионален аспект и по-адекватно насочване на публичните средства.*

ОБЛАСТИ	НПДЗ 2015		НПДЗ 2017	
	Дял на реализиралите се (%)	Нетен ефект (пр.п.)	Дял на реализиралите се (%)	Нетен ефект (пр.п.)
Благоевград	62,2	10,4	60,6	24,9
Бургас	52,5	7,8	77,8	27,7
Варна	64,8	25,9	63,7	20,6
Велико Търново	63,0	10,4	76,3	46,6
Видин	42,9	16,4	43,4	11,2
Враца	67,2	56,5	41,8	2,8
Габрово	56,6	26,6	85,7	28,6
Добрич	57,7	14,2	60,7	7,8
Кърджали	46,4	6,4	70,6	27,2
Кюстендил	49,3	19,5	62,8	14,6
Ловеч	72,8	32,1	84,2	32,9
Монтана	65,6	26,6	37,9	8,9
Пазарджик	52,9	18,7	67,8	23,6
Перник	42,8	5,8	46,2	12,8
Плевен	55,0	12,3	60,4	27,0
Пловдив	60,5	36,2	75,5	30,1
Разград	33,4	6,7	65,5	13,2
Русе	53,9	13,9	58,7	20,1
Силистра	59,3	25,6	67,2	31,5

Сливен	55,1	43,1	52,2	7,5
Смолян	64,5	22,5	72,6	23,6
София (столица)	64,8	5,3	93,3	3,1
София	69,5	34,5	63,5	30,2
Стара Загора	68,4	38,3	66,1	25,2
Търговище	41,9	6,9	53,3	19,3
Хасково	65,0	29,1	77,8	39,0
Шумен	65,3	28,8	57,7	26,7
Ямбол	46,4	7,0	55,6	5,6
<i>Източник: Оценки на ефекта от АППТ за 2015 г. и 2017</i>				

Социалното въздействие на програмите и мерките за заетост и обучение е оценено чрез анкетиране в няколко аспекта, сред които придобиване на нови умения, подобряване на съществуващи умения и намиране на работа, съответстваща на уменията/ квалификацията.

Оценката на полезността на програмите/мерките за последващо намиране на работа показва, че между 60 на сто и 71 на сто от участниците през отделните години смятат, че без тях едва ли са щели да си намерят работа. Между 12 на сто и 15 на сто смятат, че и без да участват в тях са щели да си намерят работа.

Изследвана е и причината за включване на лицата в програма/мярка и докато през 2015 г. най-често това се е случвало по собствено желание и инициатива на лицата (49 на сто), то през 2017 г. 58 на сто от лицата посочват, че са се включили по настояване на служител от бюро по труда, което е индикатор за повишаване активността на трудовите посредници при вземането на решения за подобряване възможностите на лицата на пазара на труда.

Препоръките, в резултат на нетните оценки, са групирани според двата основни сегмента на АППТ – икономически и социален. В контекста на икономическия сегмент е препоръчано да се акцентира върху програми и мерки с висок ефект, респективно върху целевите групи, доказали добрия си потенциал за реализация, и върху придобиването на квалификация, която се търси на пазара на труда. Акцентирано е и върху необходимостта от разработване на програми и мерки с регионална насоченост и съчетаването на АППТ с други политики (образование, инвестиции), за да се получи по-добър ефект. В областта на социалния сегмент, препоръките са за насочване на програмите и мерките към лицата в неравностойно положение на пазара на труда, които трудно биха си намерили работа – лица с намалена работоспособност, дългосрочно безработни лица, лица с ниско образование, живеещи в селата и областите със силно ограничени свободни работни места. И тук е акцентирано върху необходимостта от съчетаване на АППТ с други политики, за да се намалят регионалните различия.⁷³⁴

При извършването на нетните оценки са допуснати няколко слабости, които ако бъдат преодоленни, ще се повиши ефекта от оценките и ще се разшири приложното им поле. Включването в обхвата на оценката на проектите, финансирани със средства от европейските фондове, ще позволи получаването на по-пълна оценка за ефекта от активната политика на пазара на труда в нейната цялост. Извършването на оценка на „икономическата ефективност“ на програмите и мерките ще подпомогне за повишаване на ефикасността на изразходваните бюджетни средства. Задълбочаването на анализите на резултатите от оценката на ефекта от активната политика в регионален аспект, както и извършването на оценка в регионален аспект по отделните програми и мерки, ще позволи по-добро и съобразено с регионалните специфики планиране на политиката. Проследяването за наличие на връзка между заетостта на обучаваните лица и придобитата от тях квалификация ще подпомогне планирането на предлаганите обучения, така че те да подобрят в максимална степен шансовете на лицата за намиране на работа.

⁷³⁴ Одитно доказателство № 2, т. 2.11.

3.5. Докладване за състоянието, проблемите, насоките и ефективността на трудовото посредничество, програмите и мерките за обучение и заетост и за професионално ориентиране и за обучението на възрастни

Състоянието, проблемите, насоките и ефективността на трудовото посредничество, програмите и мерките за обучение и заетост, за професионално ориентиране и за обучението на възрастни в системата на АЗ следва да се наблюдава, контролира и отчита чрез изготвянето на периодични или ежегодни доклади.⁷³⁵

В рамките на агенцията са разработвани различни информационни и аналитични документи, които съдържат фрагментирана информация за един или повече аспекти от дейността на агенцията и за изпълнението на АППТ. Но най-пълна информация за всички дейности, извършвани от агенцията за изпълнението на активната политика на пазара на труда се съдържа в отчетите на плановете за действие на АЗ. По тази причина за целите на настоящия анализ са ползвани отчетите на плановете за действие на АЗ вместо отчетите за изпълнение на НПДЗ, в които не са анализирани и представяни проблеми, свързани с организацията и предоставянето на услугите от агенцията във връзка с провеждането на АППТ.⁷³⁶

Представената в отчетите информация за състоянието на трудовото посредничество за периода 2017 - 2019 г. съдържа описание на предоставяните услуги, проследяване на процеса по внедряване на нови и подобрени посреднически услуги, въведените нов инструментариум и подходи за предоставяне на услугите. Открити са редица предизвикателства пред трудовото посредничество, свързани с:

- дисбаланс между характеристиките на търсената от бизнеса и предлагана на пазара на труда работна сила;
- високи изисквания към качеството на работната сила от страна на работодателите, срещу които не се предлага атрактивно заплащане;
- нереални претенции на част от ТРЛ за високо възнаграждение, което не отговаря на техните качества и умения;
- недостатъчна мотивация за търсене на работа, вкл. демотивиращото действие на размера на обезщетенията за безработица и социалните помощи;
- сивата икономика/нерегламентирана трудова дейност;
- слаба териториална и професионална мобилност;
- значителна част от СРМ на първичния пазар на труда, обявени в ДБТ са непривлекателни;
- висок дял регистрирани безработни лица с цел ползване на услуги от НОИ, АСП и други институции.

Идентифицирано е, че като цяло, трудностите пред трудовото посредничество са породени, от една страна, от демографската криза - намаляване на населението в трудоспособна възраст и миграцията и, от друга, от „ниската или неподходящата образователно-квалификационна подготовка, слабата мобилност, формиралата се пасивност за излизане от ниския жизнен стандарт, демотивацията за легален труд и регламентирани доходи от редовна работа“.⁷³⁷

Програмите и мерките за обучение и заетост са групирани според насочеността им към целевите групи, като в приложения към отчетите е представена кратка информация за целите им, отчетени са данни за размера на изразходваните средства и броя на включените лица в заетост и/или в обучение, в зависимост от техния характер. Представени са и данни за общо включените в обучение и в заетост лица по програми и мерки за обучение и заетост и общо изразходваните средства. (виж табл. П.3.5.1)

⁷³⁵ УП на АЗ, чл. 21, т. 10

⁷³⁶ Одитно доказателство № 40.6.

⁷³⁷ Одитно доказателство № 40.7.

<i>Таблица № II.3.5.1</i>				
	Обучения		Заетост	Общо средства – обучение и заетост (в лв.)
	Брой включени лица	Изразходвани средства (в лв.)	Брой включени лица	
2017	10 925	Няма данни	28 264	71 225 128
2018	10 533	12 432 224	21 297	69 479 864
2019	12 346	8 730 295	19 106	69 090 921

Източник: Отчети на ПД на АЗ за 2017 г., 2018 г. и 2019 г.

В резултат на наблюдението на изпълнението на отделните програми и мерки, включени в НПДЗ за периода 2017 - 2019 г. и финансирани със средства от държавния бюджет, е идентифицирана необходимост от актуализация на някои от тях, като е акцентирано, че „разработването на нови следва да се основава на регионалните и секторните потребности“. През 2018 г. и 2019 г., това е изведено и като едно от основните предизвикателства пред агенцията в отчетите за изпълнение на плановете за действие. Друго предизвикателство при реализацията на програмите и мерките е и „твърде голямата им фрагментация, както и припокриването на целевите групи между повечето от тях с тези, обхванати в дейности по схемите от ОПРЧР.“ Като предизвикателство е отчетена и необходимостта от повишаване на възможностите за включване в обучения, съответстващи на търсенето.

В отчетите на плановете за действие на АЗ, обаче, не е предоставена обобщена информация за това каква част от обучаваните лица са се реализирали на пазар на труда, като такива данни не могат да бъдат намерени и за част от мерките, по които са извършвани обучения. Връзката между заетостта на включените в обучение лица с придобитата от тях квалификация по програмите за обучение не е наблюдавана и не е анализирана ефективността на провежданите обучения от гледна точка на улесняването на прехода към заетост, което би подпомогнало преодоляването на предизвикателствата, идентифицирани и от самата АЗ.⁷³⁸

Дейностите по професионално ориентиране са отчетени чрез броя на лицата ползвали услугите по индивидуално и групово професионално ориентиране и самоинформиране. Професионалното ориентиране е отчетено и като дейност на кариерните центрове към ДРСЗ, центровете „Работа“ към ДБТ и ДП БГЦПО. Посочено е, че професионално информиране, консултиране и ориентиране е една от услугите, които следва да продължи да се адаптира и развива, за да се постигне по-добро удовлетворяване на потребностите на бизнеса от квалифицирана работна сила и намаляване на дисбаланса в характеристиките на търсената и предлагана работна сила.⁷³⁹

Представената в отчетите на АЗ информация за услугите за трудово посредничество, професионално ориентиране, както и за реализираните програми, мерки и схеми за обучение и заетост показват състоянието на предоставяните от АЗ услуги, насочени към осигуряване на бързи и качествени преходи от безработица и неактивност към заетост. Идентифицираните предизвикателства и проблеми са посочени като база за определяне развитието на предоставяните услуги и на прилагания инструментариум и необходимостта от промени, което е предпоставка за повишаване на ефективността им. Липсата на целенасочено наблюдение на годишна база на реализацията на обучаваните лица, в т.ч.:

- връзката между заетостта и придобитата квалификация;
- анализ на полезността на обученията от гледна точка на приноса им за увеличаване на възможностите за заетост на търсещите работа лица, лишава планирането на активната политика на пазара на труда от важен инструмент за мониторинг и оценка на ефективността на финансираните обучения.

⁷³⁸ Одитно доказателство № 40.7.

⁷³⁹ Одитно доказателство № 40.7.

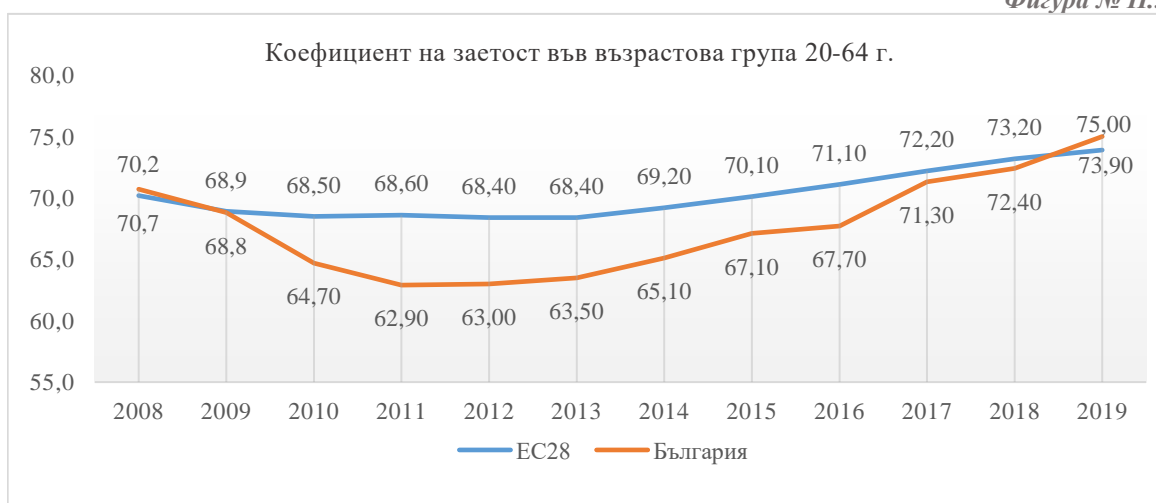
3.6. Състояние на показателите за заетост, работещи бедни, дигитални умения, използване на чужди езици и придобиване на степен за професионална квалификация

Политиката в областта на пазара на труда цели повишаване на нивата на заетост, респективно понижаване на безработицата, чрез подобряване на социално-икономическата среда и прилагане на активни програми и мерки на пазара на труда, включително и за повишаване качеството на работната сила. Провеждането на обучения за придобиване на професионална квалификация и ключови компетентности би следвало да подпомага безработните и зетите лица за намиране на по-добра реализация, която да подобри качеството им на живот. Успешното прилагане на политиката би следвало да се отрази и върху нивата на статистическите показатели за: заетост на населението на възраст от 20 до 64 г.; зети лица във възрастовия интервал 18-64 г., живеещи в бедност; дигитални умения; ползването на чужди езици; лица, придобили степен на професионална квалификация.

Анализът на данните за показателите, свързани с целите на Националната програма развитие „България 2020“, обхваща периода от базовата 2008 г. до последните публикувани данни за 2019 г. Останалите показатели са разгледани в по-кратки времеви периоди и с различна цикличност, произтичащи от спецификите на отделните изследвания.

3.6.1. В изпълнение на целите на Стратегия Европа 2020, България си поставя за цел достигането на 76 на сто заетост сред населението на възраст 20-64 г. до 2020 г. В базовата за определяне на целта година – 2008 г, заетостта в България е била по-висока от средната за страните от ЕС. В динамиката на коефициента на заетост в България през последните 11 години се открояват 2 тенденции – намаляване през периода 2008 г. – 2011 г., последвано от увеличение, като през 2019 г. отново превишава средноевропейските нива. (фиг. П.3.6.1-1) Тази тенденция на нарастване е на фона на постоянно нарастващ темп на развитие на икономиката, по-силно изразен след 2014 г., когато годишният темп на прираст на БВП е

Фигура № П.3.6.1-1



Източник: НСИ

между 3 на сто и 4 на сто.⁷⁴⁰

При запазване на възходящата тенденция на коефициента на заетост може да се очаква достигане на националната цел през 2020 г., но промяната в икономическата обстановка, породена от пандемията от COVID-19, може да забави или промени тази тенденция.⁷⁴¹

⁷⁴⁰ <https://www.nsi.bg/bg/content/11486/%D0%BA%D0%BE%D0%B5%D1%84%D0%B8%D1%86%D0%B8%D0%B5%D0%BD%D1%82-%D0%BD%D0%B0-%D0%B7%D0%B0%D0%B5%D1%82%D0%BE%D1%81%D1%82-%D0%BF%D0%BE-%D0%BF%D0%BE%D0%BB-%D0%B2%D1%8A%D0%B7%D1%80%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%BE%D0%B2%D0%B0-%D0%B3%D1%80%D1%83%D0%BF%D0%B0-20-64>

⁷⁴¹ https://infostat.nsi.bg/infostat/pages/reports/result.jsf?x_2=687

Таблица № II.3.6.1-2

Списъчен брой наети лица в края на месеца	XII.2019	I.2020	II.2020	III.2020	IV.2020	V.2020	VI.2020
Общо	2 288 609	2 309 964	2 310 656	2 263 469	2 218 104	2 212 673	2 239 910
Обществен сектор	547 879	545 496	547 125	547 636	547 048	546 207	546 846
Частен сектор	1 740 730	1 764 468	1 763 531	1 715 833	1 671 056	1 666 466	1 693 064

Източник: НСИ

От началото на 2020 г. се наблюдават различни флукутации в броя на наетите лица. Към края на първото полугодие на 2020 г. спадът е около 2 на сто в сравнение с края на 2019 г. (табл. II.3.6.1-2). Тази промяна вероятно се дължи и на прилаганите мерки за подпомагане на работодателите с цел запазване на работните места, но е трудно да се предвиди, как ще реагира пазарът на труда след края на действие на мерките и дали няма да се получи по-сериозен спад в нивата на заетост.⁷⁴²

3.6.2. Националната цел, свързана със заетите лица във възрастовия интервал 18-64 г., живеещи в бедност, е намаляване на броят им с 52 хил. души до 2020 г.



Източник: НСИ

През целия период от базовата година до 2019 г. общата тенденция е към увеличаване на броя на работещите бедни. По-ниски стойности на индикатора са отчетени през 2012 г., 2013 г. и 2015 г., като най-голямото доближаване до целта е постигнато през 2013 г., когато са достигнати 73 на сто от поставената цел. Три години по-късно през 2016 г. е регистриран ръст от 92,5 хиляди души, което на практика е двойно отдалечаване от целта.⁷⁴³

Таблица II.3.6.2-2

Години	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	ЦЕЛ 2020
Разлика в броя на работещите бедни сравнен с базовата година (хил.души)	5,1	5,0	6,3	-28,1	-37,9	34,2	-19,0	92,5	48,4	53,1	25,8	-52,0

Източник: НСИ

⁷⁴² Одитно доказателство № 40.8.

⁷⁴³ Одитно доказателство № 43

През периода 2017 - 2019 г. разликата в броя на работещите бедни в сравнение с базовата година запазва тенденцията на отдалечаване от целта, като за трите години от периода е регистрирано увеличение, съответно с 48,4 хил. души, 53,1 хил. души и 25,8 хил. души. През 2019 г. превишението над базовата стойност е по-малко в сравнение с 2018 г., но дори тази тенденция да се запази и през 2020 г., пак не би могла да се постигне целта. *Общата тенденция показва, че прилаганите мерки, в т.ч. и обученията за заети лица, не са се отразили в посока осезаемо подобряване на качеството на заетостта при работещите бедни.*⁷⁴⁴

3.6.3. Дигиталните умения на населението се измерват чрез група показатели в направление „Човешки капитал“ на сложния съставен показател „Индекс за навлизането на цифровите технологии в икономиката и обществото“ (DESI).⁷⁴⁵ В направлението се проследява нивото на използване на интернет от населението във възрастовия диапазон 16-74 години и неговите основни и специализирани умения в областта на цифровите технологии. В друго направление са групирани показателите за наблюдение на използването на интернет от населението на същата възраст. Методологията на индекса се променя през годините, промени има и в избора на показатели, за да се отразят новите технологични постижения, което налага преизчисляване на индекса за всички държави за предходни години.⁷⁴⁶

Според индекса за навлизането на цифровите технологии в икономиката и обществото, България попада в групата на изоставащите държави, т.е. показва резултати под средното за ЕС ниво, и същевременно темповете ѝ на развитие са по-бавни. През периода от 2016 г. до 2017 г. страната заема предпоследното, 27-мо място, а през последните две години се нарежда на последното.⁷⁴⁷

Налице е слабо повишение в стойностите на отделните показатели в направление „Човешки ресурси“, но по отношение притежаването на поне основни умения в областта на цифровите технологии, все още България не може да възстанови нивото от 2016 г. и през 2020 г. трудно достига една втора от средната стойност за ЕС. Такова е и съотношението при показателя „най-малко основни софтуерни умения“ през 2020 г. А относителният дял на лицата с цифрови умения над основните в България е под една трета от средната стойност за ЕС. Въпреки че през последната година България се е изкачила с две места в класацията по направлението, равнището на уменията в областта на цифровите технологии е сред най-ниските в ЕС.^{748 749}

Таблица II. 3.6.3-1

Стойности на част от показателите по направление „Човешки капитал“ и направление „Използване на интернет услуги“ на DESI						
DESI ⁷⁵⁰	2016 ⁷⁵¹	2017 ⁷⁵²	2018 ⁷⁵³	2019 ⁷⁵⁴	2020 ⁷⁵⁵	2020 ЕС 28 ⁷⁵⁶
Направление „Човешки ресурси“						
<i>Поне основни умения в областта на цифровите технологии</i>	31%	26%	29%	29%	29%	58%

⁷⁴⁴ Одитно доказателства №№ 40.8 и 43

⁷⁴⁵ **The Digital Economy and Society Index (DESI):** Connectivity; Human Capital; Use of Internet Service; Integration of Digital Technology; and Digital Public Services. DESI е сложен съставен показател, разработен от Европейската комисия за оценяване на развитието на държавите от ЕС в посока към цифрова икономика и цифрово общество. Той обединява набор от съответни показатели, структурирани по 5 направления: свързаност, човешки капитал, използване на интернет, внедряване на цифрови технологии и цифрови обществени услуги. Държавите се групират в четири групи според този индекс: водещи, напредващи, настигащи и изоставащи

⁷⁴⁶ Доклад за България, DESI, 2020: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/scoreboard/bulgaria>

⁷⁴⁷ DESI, Доклади за България: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/scoreboard/bulgaria>

⁷⁴⁸ DESI, Доклади за България: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/scoreboard/bulgaria>

⁷⁴⁹ DESI Доклади за България: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/scoreboard/bulgaria>

⁷⁵⁰ Данните, въз основа на които са изчислени индексът и отделните показатели, се отнасят за предходната година

⁷⁵¹ Доклад за България, DESI, 2017: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/scoreboard/bulgaria>

⁷⁵² Доклад за България, DESI, 2019: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/scoreboard/bulgaria>

⁷⁵³ Доклад за България, DESI, 2020: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/scoreboard/bulgaria>

⁷⁵⁴ Доклад за България, DESI, 2020: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/scoreboard/bulgaria>

⁷⁵⁵ Доклад за България, DESI, 2020: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/scoreboard/bulgaria>

⁷⁵⁶ Доклад за България, DESI, 2020: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/scoreboard/bulgaria>

% лица						
Цифрови умения над основните	-	10%	11%	11%	11%	33%
% лица						
Най-малко основни софтуерни умения	-	28%	31%	31%	31%	61%
% лица						
Специалисти по ИКТ	1,9%	2,3%	2,7%	2,3%	3,0%	3,9%
% заети лица						
Заемано място сред ЕС 28 според DESI, направление „Човешки капитал“*	27	27	26	28	26	
Направление „Използване на интернет услуги“						
Лица, които никога не са използвали интернет		33%	30%	27%	24%	9%
% лица						
Потребители на интернет		58%	62%	64%	67%	85%
% лица						
Новини	70%	68%	74%	74%	66%	72%
% интернет потребители						
Социални мрежи	74%	76%	79%	79%	78%	65%
% интернет потребители						
Професионални социални мрежи		7%	3% ⁷⁵⁸	3% ⁷⁵⁹		15%
% интернет потребители ⁷⁵⁷						
Участие в курс онлайн		3%	3%	3%	3%	11%
% интернет потребители						
Заемано място сред ЕС 28 според DESI, направление „Използване на интернет“*	23	27	27	27	27	
Заемано място сред ЕС 28 според DESI, направление „Внедряване на цифрови технологии“	23	28	28	28	28	
Заемано място сред ЕС 28 според DESI, направление „Цифрови обществени услуги“	23	25	23	23	23	
Заемано място сред ЕС 28 според DESI, направление „Свързаност“	23	21	24	26	26	
Заемано място сред ЕС 28 според DESI*	27	27	27	28	28	
* Предвид извършваните преизчисления на индекса, свързани с промените в методологията, са взети последните публикувани данни за класациите						

Източник: Европейска комисия

Нивото на използване на интернет в България е значително по-ниско от средното за Европейския съюз и ни нарежда на предпоследното място. Относителният дял на българите, които никога не са използвали интернет, е 2,7 пъти по-голям от средното ниво за ЕС и това е най-високата стойност в рамките на съюза. Потребителите в България използват интернет основно за новини и посещение на социалните мрежи, като по последния показател през 2020 г. превишаваме средния показател за ЕС с 13 пр.п. За сметка на това използването на интернет за специализирани социални мрежи и онлайн курсове е в пъти по-ниско от средно европейските нива.⁷⁶⁰

Ниските нива на дигитални умения в периода на четвъртата индустриална революция, намаляват възможностите на лицата да упражняват по-квалифициран труд. Това, съпроводено със слабото използване на интернет, ограничава и възможностите им, както за повишаване на квалификацията, така и за търсене на по-качествена заетост. Негативните ефекти от тези дефицити се усещат още по-осезаемо в настоящата

⁷⁵⁷ Този показател не е включен в DESI 2020

⁷⁵⁸ Доклад за България, DESI, 2019: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/scoreboard/bulgaria>

⁷⁵⁹ Доклад за България, DESI, 2019: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/scoreboard/bulgaria>

⁷⁶⁰ DESI, Доклади за България: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/scoreboard/bulgaria>

пандемична обстановка, която показва колко са важни цифровите активи, включително и цифрови знания и умения, за икономиката и за потенциала ѝ да продължи функционирането си. Необходими са много сериозни усилия за преодоляване на това състояние на „изоставаща страна“ и постигане на заложената в НПП България 2030⁷⁶¹ цел за достигане на средното за ЕС ниво на индекса за навлизане на цифровите технологии в икономиката и обществото. В подписаното през 2020 г. национално тристранно споразумение е предвидено разработването на Национална стратегия за базово дигитално обучение, за която Република България да се обърне за финансиране към Европейската комисия.⁷⁶²

3.6.4. Ползването на чужди езици от населението на възраст между 25 и 64 години е един от показателите, чрез които се изследва състоянието и развитието на образованието и обучението за възрастни. Изследването на ЕВРОСТАТ се извършва на 5 години и към 31.12.2020 г. са налични данни за 2007 г., 2011 г. и 2016 г.^{763;764}

Таблица II.3.6.4

Ползване на чужди езици	Неползващи чужд език (%)			Ползващи 1 чужд език (%)			Ползващи 2 чужди езика (%)			Ползващи 3 и повече чужди езика (%)		
	2007	2011	2016	2007	2011	2016	2007	2011	2016	2007	2011	2016
ЕС 28	37,0	34,3	35,4	38,4	35,4	35,2	17,7	21,3	21,0	7,0	9,1	8,4
България	44,1	61,1	50,5	30,0	24,4	32,5	21,2	11,7	13,7	4,7	2,8	3,3

Източник: Евростат

Нивото на ползване на чужди езици в България е по-ниско в сравнение със средното за ЕС, като се забелязват и разнопосочни тенденции. Относителният дял на лицата, неползващи чужд език у нас се увеличава, докато в ЕС той намалява в периода между първото и последното изследване. Относителният дял на българите, ползващи един чужд език леко се увеличава, с 2,5 пр.п., на фона на намаляване на средното европейско ниво с 3,2 пр.п.. Значително намаляване, обаче, се наблюдава на делът на хората ползващи два езика у нас - със 7,5 пр.п. Намалява и делът на ползващите три и повече езика, с 1,5 пр.п, докато тенденцията в страните от ЕС по тези два показателя е обратната.

Глобализацията на съвременния свят налага ползването на чужд език като ключова компетентност и необходимо условие за по-качествена заетост, което изисква продължаване и увеличаване на усилията за придобиването ѝ от лицата.

3.6.5. Показателят „Придобили степен на професионална квалификация в ЦПО, професионални гимназии и професионални колежи по пол, степен на професионална квалификация и форма на собственост на образователната институция“ показва броят на курсистите, придобили степен на професионална квалификация в програми за продължаващо професионално обучение срещу заплащане за лица на възраст 16 и повече години. В него не са включени ученици, придобили степен на професионална квалификация в професионални гимназии и професионални колежи в програми за начално професионално обучение и в програми за професионално образование с придобиване на степен на професионална квалификация.^{765 766}

⁷⁶¹ НПП БГ 2030, стр. 49

⁷⁶² Одитно доказателство № 28

⁷⁶³ https://ec.europa.eu/eurostat/data/database?p_p_id=NavTreeportletprod_WAR_NavTreeportletprod_INSTANCE_nPqeVbPXRmWQ&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_col_pos=2&p_p_col_count=3

Path: Population and social conditions/Education and training/database by themes/ Languages/Self-reported language skills/ Number of foreign languages known

⁷⁶⁴ Резултатите от следващото изследване ще бъдат оповестени след средата на 2021 г.

⁷⁶⁵ Одитно доказателство № 44

⁷⁶⁶ Одитно доказателство № 44

Таблица II.3.6.5-1

Придобили степен на професионална квалификация за периода 2014-2019						
Година	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Общо	19 132	12 872	10 066	16 710	26 921	17 601
Центрове за професионална квалификация						
Брой лица	18 400	12 272	9 590	16 162	26 425	17 194
Относителен дял	96%	95%	95%	97%	98%	98%
Професионални гимназии и професионални колежи						
Брой лица	732	600	476	548	496	407
Относителен дял	4%	5%	5%	3%	2%	2%

Източник: НСИ

Данните показват тенденция към намаляване на броя на лицата, придобили степен на професионална квалификация в периода 2014 - 2016 г., като през 2016 г. се достига най-ниското ниво от 10 066 лица. Следва рязко увеличаване през следващите 2 години, за да се достигне до нива от 26 921 лица, придобили степен на професионална квалификация през 2018 г., което е повече от два пъти и половина увеличение. Следва отново спад през 2019 г., когато са отчетени 17 601 лица, придобили степен на професионална квалификация. Поради липсата на обобщени данни за броя на лицата, участвали в професионални обучения, финансирани със средства по ЕСИФ, систематизирани по специалности и по години, не може да се оцени какво е въздействието на програмите и мерките за обучение, реализирани в рамките на активната политика на пазара на труда.⁷⁶⁷

Основната част от лицата, придобили професионална квалификация, са го направили в ЦПО, като средно за периода 2014-2019 г. относителният им дял е 97 на сто. Останалите 3 на сто са придобили квалификацията си в професионални гимназии и професионални колежи.



Източник: НСИ

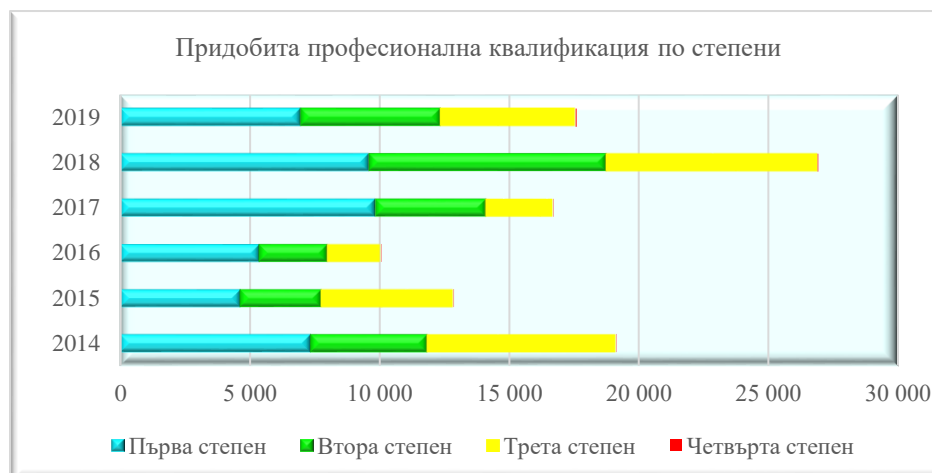
Разгледани по признака „придобрена квалификация в частни и в държавни образователни институции“, данните показват, че преобладаващата част от лицата, между 80 на сто и 93 на сто през отделните години, са придобили професионалната си квалификация в частни институции.⁷⁶⁸

⁷⁶⁷ Одитно доказателство № 3

⁷⁶⁸ <https://www.nsi.bg/bg/content/3516/%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%B4%D0%BE%D0%B1%D0%B8%D0%BB%D0%B8-%D1%81%D1%82%D0%B5%D0%BF%D0%B5%D0%BD-%D0%BD%D0%B0-%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%BD%D0%B0-%D0%BA%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D1%84%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F-%D0%B2-%D1%86%D0%BF%D0%BE-%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%BD%D0%B8-%D0%B3%D0%B8%D0%BC%D0%BD%D0%B0%D0%B7%D0%B8%D0%B8-%D0%B8>

Разпределени по степени на професионална квалификация⁷⁶⁹, най-много са лицата придобили първа степен – 42 на сто, следвани от придобилите трета и втора степен, съответно 29 на сто и 28 на сто,

Фигура П.3.6.5-2



Източник: НСИ

на последно място, с много нисък относителен дял, са лицата придобили четвърта степен – едва 0,11 на сто. Това

разпределение се запазва и при

държавните и при частните обучителни организации, като прави впечатление, че докато при частните разликата между трета и втора степен е в рамките на 1 пр.п., то при държавните е 6 пр.п.⁷⁷⁰

Данните на НАПОО за успешно завършилите професионално обучение лица показват,

че преобладаващата част от обучаваните лица – между 69 на сто и 87 на сто през отделните години, са придобили квалификация само по част от професия. Придобилите степен на професионална квалификация са в пъти по-малко – между 13 на сто и 31 на сто.⁷⁷¹ Причините са:

- по-голямата

продължителност и ресурсоемкост на

обученията за придобиване на степен на професионална квалификация;



⁷⁶⁹ Съгласно чл. 8, ал. 2 от Закона за професионалното образование и обучение, степените на професионална квалификация, са първа, втора, трета и четвърта.

⁷⁷⁰ <https://www.nsi.bg/bg/content/3516/%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%B4%D0%BE%D0%B1%D0%B8%D0%BB%D0%B8-%D1%81%D1%82%D0%B5%D0%BF%D0%B5%D0%BD-%D0%BD%D0%B0-%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%BD%D0%B0-%D0%BA%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D1%84%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F-%D0%B2-%D1%86%D0%BF%D0%BE-%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%BD%D0%B8-%D0%B3%D0%B8%D0%BC%D0%BD%D0%B0%D0%B7%D0%B8%D0%B8-%D0%B8>

⁷⁷¹ Одитни доказателства №№ 45 и 40.9.

- използване на обученията и като средство за активизиране на неактивните лица и предпазване от изпадането им в изолация отколкото за осезаемо повишаване на квалификацията и подобряване шансовете им за по-качествена заетост;

- възможност за притежаващите определена квалификация лица да получат специализирани познания и компетентност.

Наблюдаваната динамика на индикаторите, отчитащи „заетостта“ и „работещите бедни във възрастовия интервал 18-64 г.“ и тенденцията им на развитие показват, че е необходимо преосмисляне на прилаганите активни мерки на пазара на труда, за да се въздейства, както върху заетостта като цяло, така и върху нейното качество.

Ниските нива на дигитални умения; големият дял на неизползващите чужди езици; неустойчивостта в броя на лицата, придобили професионална квалификация, са индикатор за необходимостта от полагането на съвместни усилия между МОН и МТСП за постигането на ефективност на образователната система в частта ѝ на професионалното образование и обучение за възрастни и ученето през целия живот за успешната реализация на пазара на труда.

Липсата на система за мониторинг на реализацията на обучаваните лица пречатства възможността за оценка на ефективността на провежданите обучения на възрастни.

III. Създадени предпоставки за ефективност на система за валидиране на професионалните знания, умения и компетентности

1. Организация за валидиране на професионални знания, умения и компетентности

Валидирането е част от системата на професионалното образование и обучение⁷⁷² и се осъществява по професии и специалности, включени в СППОО по чл. 6 от ЗПОО.^{773,774} Институциите, които имат право да извършват валидиране, съгласно ЗПОО, са професионалните гимназии, професионалните колежи, училища по изкуствата, спортните училища и центрове за професионално обучение.⁷⁷⁵

Гражданите могат да валидират професионална квалификация, ако притежават образователно равнище, съгласно изискванията на чл. 40, ал. 3 от ЗПОО. Установяването на придобитите професионални знания, умения и компетентности трябва да се извършва чрез предварително съпоставяне на заявените от лицето знания, умения и компетентности с резултатите от ученето, включени в съответния държавен образователен стандарт за придобиване на квалификация по професия и полагане на изпит по теория и практика на професията.⁷⁷⁶ След предварителното съпоставяне лицето може да бъде насочено към допълнително обучение или да бъде допуснато до полагане на изпит.⁷⁷⁷

Успешното валидиране, след положен изпит се удостоверява със:

- свидетелство за валидиране на професионална квалификация – когато са установени всички единици резултати от ученето, включени в държавния образователен стандарт за придобиване на квалификация по професия;

- удостоверение за валидиране на професионална квалификация по част от професия – когато са установени част от единиците резултати от учене, включени в държавния образователен стандарт за придобиване на квалификация по професия.⁷⁷⁸

Съгласно Закона за насърчаване на заетостта, министърът на труда и социалната политика съвместно с министъра на образованието и науката създава условия за оценка и признаване на знания, умения и компетентности на възрастни, придобити чрез неформално

⁷⁷² Регламентирана със Закона за професионалното образование и обучение

⁷⁷³ Чл. 4 от ЗПОО

⁷⁷⁴ Чл. 6, ал. 1 от ЗПОО и Наредба № 2 от 2014 г. за условията и реда за валидиране на професионални знания, умения и компетентности

⁷⁷⁵ Чл. 9, ал. 1, т. 1 и т. 2 и чл. 40, ал. 2 от ЗПОО

⁷⁷⁶ Чл. 40, ал. 4 от ЗПОО

⁷⁷⁷ Чл. 40, ал. 5 от ЗПОО

⁷⁷⁸ Чл. 40, ал. 7 от ЗПОО

обучение и информално учене.⁷⁷⁹ В различни части на процеса на валидиране на професионална квалификация (извършване, контрол и методическо подпомагане, популяризиране) са включени множество институции и организации, в т.ч. МОН, МТСП, НАПОО, Регионалните управления на образованието, професионалните гимназии, професионалните колежи, училищата по изкуствата, центровете за професионално обучение, организациите на работодателите, работниците и служителите, браншовите синдикални организации, както и самите граждани, желаещи да валидират професионална квалификация. В приложение към доклада са представени схематично ключовите участници, които пряко или косвено имат отношение към процеса на валидиране, без изчерпателно изброяване на всички функции и отговорности.⁷⁸⁰

1.1. Нормативни изисквания за валидиране

Условията и редът за валидиране на професионални знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение или самостоятелно учене са определени през 2014 г. с наредба на министъра на образованието и науката.⁷⁸¹ *Наредбата не е актуализирана от издаването ѝ и не отразява настъпилите промени в Закона за професионалното образование и обучение*, като:

- с измененията на ЗПОО⁷⁸², в сила от 01.08.2016 г., в дефиницията⁷⁸³ за „валидиране“ понятието „самостоятелно учене“ е заменено с „информално учене“. Съгласно ЗПОО⁷⁸⁴ „информално учене“ е неинституционализирано и несистематизирано натрупване на знания, умения и компетентности. Към 31.12.2019 г. в определението за „валидиране“ на наредбата⁷⁸⁵ се използва „самостоятелно учене“;

- с изменения на ЗПОО⁷⁸⁶, в сила от 01.08.2016 г., във връзка с приемането на Закона за предучилищното и училищно образование (ЗПУО) отпада⁷⁸⁷ понятието „държавно образователно изискване“ и се въвежда „държавен образователен стандарт“. Към 31.12.2019 г. в наредбата продължава да е посочено „държавно образователно изискване“.⁷⁸⁸ В закона⁷⁸⁹ е извършена и промяна относно формата на явяване на изпитите от „изпити по теория на професията и по практика на професията“ на „изпит по теория и практика на професията“. Към края на 2019 г. в наредбата⁷⁹⁰ продължава да е регламентирано „изпити по теория и по практика на професията“. В чл. 40, ал. 9 на закона терминът „държавните образователни изисквания за документите за системата на народната просвета.“ е заменен с „държавния образователен стандарт за информацията и документите“, като отново тази промяна не е отразена в наредбата.

- с допълнение на ЗПОО⁷⁹¹, от 2016 г. са въведени и две нови разпоредби⁷⁹², които регламентират изисквания за полагането на печат с изображението на държавния герб и обикновен собствен печат върху свидетелствата за професионална квалификация и свидетелствата за валидиране на професионална квалификация. Към края на 2019 г. в наредбата не са включени посочените изисквания или препратки към закона във връзка с издаването на свидетелствата за валидиране на професионална квалификация.

В Наредбата е регламентирано, че контролът по организацията и провеждането на валидирането в ЦПО следва да се осъществява от Националната агенция за професионално образование и обучение, а върху останалите институции, имащи право да провеждат

⁷⁷⁹ Чл. 58 от ЗНЗ

⁷⁸⁰ Приложение № 26

⁷⁸¹ Наредба № 2 от 13.11.2014 г. за условията и реда за валидиране на професионални знания, умения и компетентности

⁷⁸² Обнародвани в брой 79 от 2015 г. на Държавен вестник

⁷⁸³ чл. 5 и чл. 40, ал. 1 от ЗПОО

⁷⁸⁴ § 1а, т. 8 от допълнителните разпоредби на ЗПОО

⁷⁸⁵ чл. 2 на Наредба № 2 от 2014 г.

⁷⁸⁶ Обнародвани в брой 59 от 2016 г. на Държавен вестник

⁷⁸⁷ чл. 32е, чл. 40, ал. 4, т. 1, ал. 7, т.1 и т. 2 на ЗПОО

⁷⁸⁸ В чл. 7, т. 2, чл. 8, т.1 и т. 2 на Наредба № 2 от 2014 г.

⁷⁸⁹ чл. 40, ал. 4, т. 2 и ал. 6 на ЗПОО

⁷⁹⁰ чл. 7, т. 5 от Наредба № 2 от 13.11.2014 г. за условията и реда за валидиране на професионални знания, умения и компетентности

⁷⁹¹ Отново обнародвани в брой 59 от 2016 г. на ДВ

⁷⁹² чл. 40а и чл. 40б от ЗПОО

валидиране от Регионалните инспекторати по образованието.⁷⁹³ Наредбата не отразява промените, настъпили с приемането на новия Закон за предучилищното и училищното образование, влизащ в сила от 01.08.2016 г., който отменя Закона за народната просвета и преименува регионалните инспекторати по образованието като регионални управления на образованието.⁷⁹⁴ До края на 2020 г. Наредбата продължава да регламентира, че валидиране може да се предоставя от професионални училища⁷⁹⁵, какъвто термин вече не съществува, съгласно новия ЗПУО и ЗПОО.⁷⁹⁶

Съгласно наредбата, МОН няма задължения, свързани с организацията, провеждането и контрола на валидирането⁷⁹⁷, а актуалната нормативна уредба за 2017 г., 2018 г. и 2019 г. не урежда въпроса за задължителното подаване на информация за валидирането от страна на професионалните училища, професионалните гимназии, училищата по изкуствата, спортните училища и професионалните колежи към МОН.⁷⁹⁸ *В резултат на това и поради липсата на вменени задължения⁷⁹⁹ през периода 2017 - 2019 г. в МОН не е събирана на системен принцип информация, свързана с валидирането.*⁸⁰⁰ Липсват и изисквания по отношение на извършването на анализи и докладване за състоянието на системата за валидиране на професионална квалификация,⁸⁰¹ *в резултат на което в МОН не са предприемани действия за самостоятелни анализи за оценка на ефективността.*⁸⁰²

В Наредбата и в Устройствения правилник на МОН няма регламентирани функции по отношение на координация на извършваната контролна дейност от НАПОО и РИО/РУО⁸⁰³, *което поражда риск за прилагане на разнородни практики при контролната дейност и третиране на сходни случаи по различен начин.*

Националната агенция за професионално образование и обучение към Министерския съвет следва да осъществява дейността си в съответствие със ЗПОО и по правилник, утвърден от Министерския съвет с не по-малко от 30 души щатен персонал.⁸⁰⁴ Правилникът за дейността на НАПОО не е актуализиран от 2013 г. и не отразява функциите и отговорности на агенцията по отношение на валидирането, регламентирани със ЗПОО и Наредба № 2 от 2014 г., като утвърдената обща численост на персонала е 21 щ. бр. и е значително по-малка от изискуемата със ЗПОО.⁸⁰⁵ *Липсата на актуализация на Правилника за дейността на НАПОО и неизпълнението на нормативните изисквания по отношения на осигуряването на необходимия административен капацитет не създават условия за ефективно осъществяване на дейността на агенцията.*

С Наредба № 2 от 2014 г. е предвидена възможност институциите да извършват валидиране по професии, по които са провеждали или провеждат обучение.⁸⁰⁶ В наредбата не са определени критерии и изисквания по отношение на материално-техническата база и преподавателите в случаите на валидиране по професии и специалности, за които вече не се предлага обучение към момента на кандидатстване за валидиране. Това на практика затруднява валидирането, когато съответната институция вече не предлага обучение по

⁷⁹³ Чл. 20 от Наредба № 2 от 2014 г.

⁷⁹⁴ Закон за предучилищното и училищното образование, обн. бр. 79 на ДВ от 13.10.2016 г., влизащ в сила от 01.08.2016 г.

⁷⁹⁵ Структура, съгласно чл. 26 от Закона за народната просвета (отм.)

⁷⁹⁶ Виж. раздел II на Закон за предучилищното и училищното образование и чл. 9 и чл. 18 от Закона за професионалното образование и обучение

⁷⁹⁷ Наредба № 2 от 2014 г.

⁷⁹⁸ Одитно доказателство № 26

⁷⁹⁹ УП на МОН

⁸⁰⁰ Одитни доказателства №№ 26 и 27

⁸⁰¹ Наредба № 2 от 2014 г. и УП на МОН

⁸⁰² Одитно доказателство № 26

⁸⁰³ Наредба № 2 от 2014 г. и УП на МОН

⁸⁰⁴ Чл. 41 от ЗПОО

⁸⁰⁵ Закон за професионалното образование и обучение и Правилник за дейността на Националната агенция за професионално образование и обучение, приет с ПМС № 32 от 17.03.2000, обн., ДВ, бр. 24 от 24.03.2000 г., изм. и доп., бр. 94 от 2.11.2001 г., в сила от 2.11.2001 г., бр. 46 от 20.05.2003 г., в сила от 20.05.2003 г., изм., бр. 61 от 8.07.2008 г., в сила от 8.07.2008 г., бр. 79 от 6.10.2009 г., доп., бр. 22 от 16.03.2012 г., изм., бр. 62 от 12.07.2013 г., в сила от 3.07.2013 г.

⁸⁰⁶ Чл. 5, ал. 2 от Наредба № 2 от 2014 г. за условията и реда за валидиране на професионални знания, умения и компетентности

съответната специалност и не разполага с изисквания квалифициран персонал и материално-техническа база.

През периода 2017 - 2019 г. наредбата за условията и реда за валидиране на професионални знания, умения и компетентности не е приведена в съответствие с настъпилите промени в ЗПОО и приемането на новия ЗПУО, което създава риск от прилагането на отменени разпоредби или неизпълнение на нововъведени такива, като се наблюдават и слабости по отношение на регламентирането на ключови за ефективното управление на процеса функции и отговорности, в условия на децентрализация. Това не създава всички необходими нормативни условия за ефективно управление на процеса по валидиране.

1.2. Процедури по валидиране

В съответствие с изискванията на чл. 5, ал. 3 от Наредба № 2 от 2014 г., извършването на процедурите по валидиране, задълженията и отговорностите на участниците в процеса следва да бъдат конкретизирани в правилниците за устройство и дейността на ЦПО и правилниците за дейността на професионалните училища, професионалните гимназии, училища по изкуствата, спортните училища и професионалните колежи.⁸⁰⁷ На база нестатистическа извадка⁸⁰⁸ са проверени правилниците на 8 ЦПО, представляващи 25 на сто от всички 33 ЦПО, осъществили валидиране през одитирания период, като резултатите показват, че не всички центрове са изпълнили тези изисквания.⁸⁰⁹ Частични пропуски са установени и при проверката на място в НАПОО, при която на случаен принцип са проверени правилниците за дейността на още 3 центъра за професионално обучение.⁸¹⁰ *Установеното неизпълнение поражда риск за дейността на ЦПО и показва слабости в организацията на контрола на НАПОО по отношение на валидирането.*

Аналогична проверка е направена и на правилниците за устройството и дейността на 12 или 24 на сто от общо 50 училища, извършвали валидиране през периода 2017 - 2019 г. Резултатите показват, че *в повечето от тях е създадена вътрешна организация за валидиране на професионални знания, умения и компетентности, като се наблюдава разнородна практика по отношение на регламентирането на процеса.* В една част от училищата той е регламентиран чрез устройствените правилници, а в друга - чрез вътрешни правила. В едно учебно заведение не е направено разграничение между комисиите по смисъла на чл. 9, т. 2 и т. 3 от Наредбата, за провеждане на изпит по теория и по практика за признаване на професионална квалификация и за предварително съпоставяне на заявените от лицето професионални знания, умения и компетентности с резултатите от ученето, включени в държавното образователно изискване за придобиване на квалификация по съответната професия. Част от вътрешните правила са с подпис и печат, но поради липсата на дата и/или акт на тяхното утвърждаване не може да се изрази увереност за периода им на действие. За две от проверените училища не са предоставени доказателства за надлежно определен ред за валидиране на професионални знания, умения и компетентности.⁸¹¹ *Несъобразяването с разпоредбите на подзаконов нормативен акт по отношение на начина и формата на конкретизиране на процедурите за валидиране в правилниците, пречи върху неговото използване като ефективно средство за създаване на регламентация и организация за извършването на определени процеси и дейности. Слабостите са индикатор за пропуски в нормативната и вътрешната организация на контрола на РУО.*

1.3. Териториално разпределение и обхват на институциите за валидиране

Адекватното териториално разпределение на институциите и професиите, по които се предлага възможност за валидиране е от ключово значение за равнопоставения и лесен достъп до този важен за подпомагане включването на пазара на труда инструмент. Съгласно

⁸⁰⁷ Чл. 5, ал. 3 от Наредба № 2 от 2014 г. за условията и реда за валидиране на професионални знания, умения и компетентности

⁸⁰⁸ Квотна извадка по териториален признак, като единиците във всяка група са избрани с генератор на случайни числа

⁸⁰⁹ Одитно доказателство № 46

⁸¹⁰ Одитно доказателство № 47

⁸¹¹ Одитни доказателства №№ 48, 7 и 49

Наредба № 2 от 2014 г. професионалните училища, професионалните гимназии, училищата по изкуствата, спортните училища, професионалните колежи и центрове за професионално обучение имат право да извършват валидиране по професии, по които са провеждали или провеждат обучение.⁸¹²

В рамките на процедурата за лицензиране НАПОО не събира информация дали ЦПО ще предоставя възможност за валидиране на професионални знания, умения и компетентности или не. С промяна в образца на доклад за самооценка на качеството през 2018 г.⁸¹³ е въведено изискване съответното ЦПО да посочва дали предоставя такава възможност, но критериите за измерване на съответния индикатор не позволяват идентифициране на професиите и специалностите, по които се предлага валидиране на професионална квалификация. В допълнение, докладите за самооценка на качеството на ЦПО се прикачват в информационната система (ИС) на НАПОО във формат, който не позволява автоматизирано извличане и обобщаване на информацията и е необходимо данните да бъдат извадени и допълнително обобщени ръчно извън ИС, което не е извършвано. В ИС на НАПОО също не е предвидено поле за посочване дали съответният център предлага възможности за валидиране и по кои професии и специалности. *В резултат на това НАПОО не е в състояние да предостави информация кои ЦПО предлагат възможност за валидиране и по кои професии и специалности.*⁸¹⁴ Съгласно изискванията на Наредба № 2 от 2014 г.⁸¹⁵, ЦПО са задължени да уведомяват НАПОО най-малко една седмица преди датите на провеждане на държавните изпити по чл. 7, т. 5, буква „а“ и изпитите по чл. 7, т. 5, буква „б“ по Наредба № 2 от 2014 г. В Наредбата липсва изрично изискване ЦПО да уведомяват НАПОО при стартиране на процедури по валидиране, в резултат на което *през периода 2017-2019 г. НАПОО бива информирана, че даден ЦПО предоставя такава възможност едва след започването на съответната процедура.*⁸¹⁶ Аналогични са изискванията и по отношение на училищата, гимназиите и коледжите които следва да уведомяват регионалните управления на образованието, но Наредбата не е актуализирана, *което поражда риск на това основание дейностите по уведомяване да не се изпълняват.*

За периода 01.01.2017 – 31.12.2019 г. от МОН и НАПОО не е събирана и обобщавана информация по отношение на териториално разпределение и обхвата на институциите за валидиране, в т.ч. брой на институциите общо за страната, по области и по професии и специалности.^{817;818;819} В края на одитирания период от НАПОО са предприети действия за създаване на предпоставки за получаване на информация от ЦПО дали предлагат възможност за валидиране или не, но са необходими допълнителни усилия за ефективното и ефикасно получаване и систематизиране на тази информация.⁸²⁰ *Липсата на обобщена информация относно териториалното разпределение и обхвата на институциите за валидиране, в това число по области, професии и специалности, както и изменението на тези показатели във времето, пречатства идентифицирането на тенденциите в развитието на териториалното покритие, секторната специализация и гъстотата на признаващите професионална квалификация институции. Това поражда риск за вземането на информирани и добре мотивирани управленски решения по отношение на системата за валидиране на професионални знания, умения и компетентности. Осигуряването на информация за инструментите за валидиране по отделни професии и специалности в регионален план ще спомогне за по-добра оценка на достъпа на гражданите и*

⁸¹² Чл. 5, ал. 1 и 2 на Наредба № 2 от 2014 г.

⁸¹³ утвърден с протокол № 4/12.09.2018 г. на УС на НАПОО,

⁸¹⁴ Одитно доказателство № 47

⁸¹⁵ чл. 15 на Наредба № 2 от 2014 г. за условията и реда за валидиране на професионални знания, умения и компетентности

⁸¹⁶ Одитно доказателство № 47

⁸¹⁷ Одитно доказателство № 27

⁸¹⁸ Одитно доказателство № 26

⁸¹⁹ Одитно доказателство № 7

⁸²⁰ Одитно доказателство № 47

работодателите до тези услуги и ще способства за осъществяване на ефективен процес на популяризиране.

1.4. Анализи и оценки на ефективността на въведената система за валидиране

Извършването на анализи и оценки на ефективността на въведената система за валидиране е от ключово значение за предприемането на своевременни действия и мерки за подобрене и преодоляване на евентуалните проблеми.

1.4.1. Изграждането на системата за валидиране е част от Стратегията за развитие на професионалното образование и обучение 2015-2020 г. В проекта на единствения мониторингов доклад за изпълнението ѝ, който към 31.12.2019 г. не е приет от Министерския съвет, е отчетено, че изпълнението на мярката за укрепване на капацитета на институциите, предлагащи валидиране е нормативно осигурено чрез приемане на съответната наредба, но практиката изостава от нормативната разпоредба. Като причини за това са изложени липса на традиции и сложната и скъпа процедура за нейното изпълнение.⁸²¹ В проекта на актуализирана стратегия за развитие на професионалното образование и обучение 2020-2021 е идентифициран и друг съществен проблем, свързан с липсата на координация и сътрудничеството между системите за кариерно ориентиране в образованието и в заетостта, включително с развитие на услуги по кариерно ориентиране в подкрепа на включването на гражданите в процедура за валидиране на професионални знания, умения и компетентности. Като заплаха е определено и слабото прилагане на практика на възможностите за валидиране на професионални умения, придобити по неформален или информален път.⁸²² И докладът, и стратегията не посочват ясно пътя за преодоляване на идентифицираните слабости и предизвикателства.⁸²³ За периода 2017-2019 г. от МОН не са извършвани други анализи за оценка на ефективността на системата за валидиране на професионални знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално и информално учене, като причините за това се коренят в липсата на въведени задължения и отговорности.⁸²⁴

1.4.2. През 2018 г., в изпълнение на рамков договор ЕАС/47/2014-3: VC 2017/0692 на Главна дирекция „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“ на Европейската комисия е изготвен обобщен доклад по отношение на състоянието на валидирането на неформалните знания умения и компетентности в България.⁸²⁵ Той е съставен в рамките на извършването на регулярен преглед за създадената организация и практики по валидиране в Европа и е публикуван на интернет страницата на Европейския център за професионално образование и обучение. В доклада е посочено, че не съществуват изрично определени индикатори, свързани с осигуряване на качеството на валидирането. Нормативната уредба не включва специфични разпоредби по отношение на развитието на професионалните компетентности на длъжностните лица, участващи в процеса на валидиране. Понякога такова е извършвано чрез обучения в рамките на конкретен проект, като например „Нова възможност за моето бъдеще“. Констатирано е също, че инструментите за прозрачност на ЕС като рамката „Europass“ и „Youthpass“ за документиране на постигнатите резултати от ученето не са много популярни в България. В изложението на доклада са констатирани и други проблеми. Сред тях са: гражданите не се възползват по най-добрия начин от възможностите, които им дава валидирането поради това, че разходите по процедурата трябва да се покрият от самите тях или работодателите, които като цяло проявяват малък интерес към валидирането и понякога нямат доверие в издадените свидетелства за валидиране; негативно върху мотивацията за валидиране влияят липсата на национална рамка, изрично разпределяща средства за валидиране, дългите процедури и ниския интерес от страна на работодателите; не е изградена система за признаване на умения и

⁸²¹ Одитно доказателство № 29, т. 29.1.

⁸²² Одитно доказателство № 29, т. 29.2..

⁸²³ Одитно доказателство № 29, т. 29.1. и 29.2.

⁸²⁴ Одитно доказателство № 26

⁸²⁵ <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory>

компетентности, придобити чрез доброволчество; валидирането не е особено популярно сред заинтересованите страни в частния сектор.

В доклада е отбелязано, че съществуващата система за валидиране може да бъде подобрена чрез⁸²⁶:

- разработване и приемане на последователна рамка за разпределяне на средства за валидиране, тъй като липсата на финансови ресурси влияе отрицателно върху устойчивостта на съществуващите местни инициативи и възпрепятства стартирането на нови;

- разработване и приемане на показатели, свързани с осигуряване на качеството на валидирането;

- по-добро сътрудничество в частния сектор;

- по-добро обвързване на услугите за кариерно развитие в бюрата по труда и системата за валидиране;

- регулиране на предоставянето на възможности за обучение на специалистите по валидиране. България постепенно въвежда подхода за резултатите от обучението в учебните програми и оценката. Следователно в бъдеще практикуващите валидиране може да се наложи да преминат специализирано обучение по оценяване въз основа на резултатите от обучението;

- създаване на единна система за събиране на данни, включваща данни, подадени от различните институции за валидиране, в т.ч. училища за ПОО, колежи за ПОО, както и центрове за професионално образование и обучение. Данните са достъпни само за центрове за професионално образование и обучение.

Налични са анализи и оценки, които идентифицират съществени проблеми за ефективността на системата за валидиране на професионални знания, умения и компетентности. Определянето на механизъм за текущо събиране на данни и за изготвяне на анализи и оценки на ефективността на системата за валидиране, в условията на съществуващата децентрализация би способствало за по-ефективно управление на процеса в неговата цялост и предприемането на своевременни действия за преодоляване на проблемите.

1.5. Условия за признаване на свидетелствата и удостоверенията за валидиране на европейския пазар на труда

Осигуряването на предпоставки за признаване на свидетелствата и удостоверенията за валидиране на европейския пазар на труда е от ключово значение за ефективността на системата за валидиране в качеството ѝ на инструмент за улесняване на достъпа до трудовия пазар.

С препоръка на Съвета от 20 декември 2012 г. относно валидирането на неформалното и самостоятелното учене⁸²⁷ е регламентирано квалификацията или където е приложимо — частичната квалификация, придобита чрез валидиране на неформалното и самостоятелното учене да отговаря на установените стандарти, които са еднакви със или равностойни на стандартите за квалификациите, придобити чрез програмите за формално образование⁸²⁸. В ЗПОО⁸²⁹ е регламентирано признаването на „Свидетелство за валидиране на професионална квалификация“ и „Удостоверение за валидиране на професионална квалификация по част от професия“, *като притежателите им се ползват с правата на лица, получили свидетелство за професионална квалификация по чл. 38, ал. 2, т. 2 и удостоверение за професионално обучение по чл. 38, ал. 3 от ЗПОО.*

Прилагането на един от принципите на препоръката от 2012 г. изисква системите за валидиране да са свързани с националните квалификационни рамки и да са в съответствие с

⁸²⁶ https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/european_inventory_validation_2018_Bulgaria.pdf

⁸²⁷ <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:BG:PDF>

⁸²⁸ т. 3, буква „з“ от Препоръка на съвета от 20 декември 2012 г. относно валидирането на неформалното и самостоятелното учене

⁸²⁹ чл. 40, ал. 7 и 8 от ЗПОО

Европейската квалификационна рамка (ЕКР).⁸³⁰ Препоръчва се страните членки да използват ЕКР като еталон за сравнение на нивата на квалификация на различните квалификационни системи и да обвържат своите квалификационни системи с ЕКР, като държавите членки трябва да предприемат мерки всички новоиздадени от компетентните органи *удостоверения за квалификация, дипломи и документи „Europass“ да съдържат ясно упоменаване на нивото по ЕКР, на което отговаря квалификацията по националната рамка.* С решение на Министерския съвет⁸³¹ през 2012 г. е приета Националната квалификационна рамка на Република България, в която нивата на професионална квалификация по смисъла на чл. 8 от ЗПОО са приравнени към нивата на Европейската квалификационна рамка.

Съгласно ЗПОО⁸³², съдържанието на свидетелството за валидиране на професионална квалификация и удостоверението за валидиране на професионална квалификация по част от професия се определят с държавния образователен стандарт за информацията и документите. С наредба⁸³³ на министъра на образованието и науката е приет държавния образователен стандарт (ДОС) за информацията и документите за системата на предучилищното и училищното образование. Държавният образователен стандарт се прилага и от институциите за професионално обучение по отношение на документите за завършване, удостоверяване и признаване на професионално обучение на лица, навършили 16 години.⁸³⁴ Съдържанието на информацията в основните реквизити на документите е определено в приложение, в което е регламентирано, че свидетелството за валидиране на професионална квалификация следва да съдържа съответно ниво от НКР и от ЕКР.⁸³⁵ В наредбата не е предвидено посочване на нивата от НКР и ЕКР в удостоверенията за валидиране на професионална квалификация по част от професия, въпреки че лицата ползват същите права, като тези, получили удостоверение за професионално обучение, за които е предвидено посочване на нивата от НКР и ЕКР.⁸³⁶ Становището на МОН от 03.11.2020 г. е, че това е технически пропуск, който ще бъде отстранен при следващото изменение на Наредба № 8 от 11.08.2016 г. за информацията и документите за системата на предучилищното и училищното образование.⁸³⁷

Образците на документи за системата на предучилищното и училищното образование следва да се утвърждават от министъра на образованието и науката⁸³⁸. Предприети са действия за утвърждаване на образци на документи 3-54В Свидетелство за валидиране на професионална квалификация и 3-54аВ Дубликат на свидетелство за валидиране на професионална квалификация, в които е предвиден реквизит „Ниво от европейската квалификационна рамка“.⁸³⁹ Въпреки липсата на изрично изискване, в образците на удостоверения 3-37В (справка за признатите знания, умения и компетентности) е предвидено посочване на нивата от ЕКР и НКР.⁸⁴⁰

Една от нормативно регламентираните функции на НАПОО е съдействие за международното признаване на документите за професионално образование и професионално обучение.⁸⁴¹ В НАПОО са получавани запитвания от страни членки на ЕС и трети страни, чрез Националния център за информация и документация (НАЦИД), по отношение на признаването на професионална квалификация и свидетелства за правоспособност, но не и по отношение на свидетелства и удостоверения за валидиране на

⁸³⁰ Т.3, буква „а“ от Препоръка на съвета от 20 декември 2012 г. относно валидирането на неформалното и самостоятелното учене

⁸³¹ РМС № 96/02.02.2012 г.

⁸³² чл. 40, ал. 9 от ЗПОО

⁸³³ Наредба № 8 от 11.08.2016 г. за информацията и документите за системата на предучилищното и училищното образование

⁸³⁴ Чл. 2, ал. 2 от Наредба № 8 от 11.08.2016 г. за информацията и документите за системата на предучилищното и училищното образование

⁸³⁵ Ред № 29 от Приложение № 4 към Наредба № 8 от 11.08.2016 г. за информацията и документите за системата на предучилищното и училищното образование

⁸³⁶ Ред № 31 и № 18 от Приложение № 4 към Наредба № 8 от 11.08.2016 г. за информацията и документите за системата на предучилищното и училищното образование

⁸³⁷ Одитно доказателство № 50

⁸³⁸ Чл. 54, ал. 3 от Наредба № 8 от 11.08.2016 г. за информацията и документите за системата на предучилищното и училищното образование

⁸³⁹ Одитно доказателство № 25

⁸⁴⁰ Одитно доказателство № 50

⁸⁴¹ Чл. 42, т. 9 от ЗПОО

професионална квалификация.⁸⁴² На интернет страницата на НАПОО е оформена самостоятелна секция „Европейска квалификационна рамка“⁸⁴³. В нея е публикувана обща информация за ЕКР и БКР, информационни брошура за ЕКР, препоръка на съвета от 22.05.2017 г. за Европейската квалификационна рамка и препоръка на Европейския парламент и Съвета от 23.04.2008 г. за създаването на европейска квалификационна рамка.

Притежателите на свидетелства и удостоверения за валидиране на професионална квалификация се ползват със същите права като лицата, получили свидетелство за професионална квалификация и удостоверения за професионално обучение в системата за формалното образование. Създадени са необходимите предпоставки за улесняване признаването на свидетелствата за валидиране на професионална квалификация и удостоверенията на европейския пазар на труда чрез упоменаването на съответното ниво по европейската квалификационна рамка, на което съответства нивото по националната квалификационна рамка. На интернет страницата на НАПОО са публикувани информационни материали за същността и ползите на ЕКР, което спомага за повишаването на информираността на лицата, валидирали професионални знания, умения и компетентности за признаването на тяхната квалификация в други страни на ЕС.

2. Публичност на информацията за възможностите за валидиране и предприети мерки за мотивиране на лицата за валидиране на професионални знания, умения и компетентности

2.1. Публичност на информацията за възможностите на системата за валидиране

Ефективността на системата за валидиране на професионални знания, умения и компетентности зависи до голяма степен от публичността на информацията за същността, ползите и възможностите за валидиране. Осигуряването на бърз и лесен достъп до необходимите данни за процеса, етапите и институциите, които извършват валидиране е от ключово значение за гражданите.

2.1.1. На интернет страниците на МТСП, АЗ, МОН и НАПОО няма оформени самостоятелни рубрика/секция относно валидирането на професионални знания, умения и компетентности. На интернет страниците на МОН и НАПОО са публикувани множество регистри, които предоставят информация за: институциите в системата на предучилищното и училищното образование; професионалните колежи; частните професионални колежи в средното образование; центровете за професионално обучение, центровете за информация и професионално ориентиране и др.⁸⁴⁴ На интернет страницата на НАПОО може да бъде намерена информация относно същността, ползите и етапите на процеса на валидиране на професионална квалификация. Публикуван е видеоклип със систематизирана информация по отношение на условията и реда за валидиране на професионална квалификация, както и методически материали и указания, което е предпоставка за повишаване на информираността на гражданите по отношение на способите за валидиране на притежавани от тях професионални знания, умения и компетентности. Видеоклипът е публикуван през 2019 г. и в други платформи и социални мрежи.⁸⁴⁵ При изпълнението на настоящия одит през 2020 г., от НАПОО са предприети допълнителни действия за популяризиране на валидирането в интернет пространството по достъпен и разбираем за потребителите начин, в т.ч. и с практически примери за 2 професии.⁸⁴⁶ Подобно популяризиране не е факт за интернет страниците на останалите институции.⁸⁴⁷ При целенасочено търсене по ключова дума „валидиране“ на страницата на МОН се визуализират множество резултати, сред които само

⁸⁴² Одитно доказателство № 47

⁸⁴³ <https://www.navet.government.bg/bg/evropejskata-kvalifikatsionna-ramka/>

⁸⁴⁴ <https://www.mon.bg/bg/78> и <https://www.navet.government.bg/>

⁸⁴⁵ Одитни доказателства №№ 53, т. 53.8., т. 51.9, т. 51.10 и т. 51.11

⁸⁴⁶ Одитни доказателства №№ 47 и 53, т. 53.8.

⁸⁴⁷ Одитни доказателства №№ 51, т. 51.4, т. 51.5, 51.9, 51.10., 51.11, 51.12 и 47

3 са пряко насочени към валидирането. Публикациите са свързани с приключилия през 2015 г. проект „Нова възможност за моето бъдеще“^{848,849,850}, в рамките който са създадени национален телефон за предоставяне на информация и официална интернет страница за популяризиране на възможностите за валидиране сред българската общественост. След приключването на проекта тези полезни инструменти вече не се поддържат, което не може да бъде определено като добро управленско решение.^{851,852} Целенасоченото търсене по ключова дума на страниците на МТСП и АЗ, също не дава резултати по отношение на процеса, средствата и ползите от валидирането.⁸⁵³ *Оформянето на самостоятелна и лесно достъпна секция за системата за валидиране на професионални знания, умения и компетентности на интернет страниците на МТСП, АЗ, МОН и НАПОО, която да предоставя подробна информация за същността, ползите, реда и институциите, извършващи валидиране би способствало за повишаване на осведомеността и ефективността на процеса като цяло. Липсата на яснота за ползите от процеса на валидиране е открита като съществен проблем и в рамките на проведените за целите на настоящия одит експертни интервюта сред експерти на публичните власти (министерства и агенции) и национално представителни организации на работодателите и работниците.*⁸⁵⁴

2.1.2 Проверените интернет страници на Центровете за професионално обучение и институциите от системата на училищното образование от одитната извадка, които през одитирания период са осъществявали валидиране показват, че почти половината от ЦПО не разполагат със собствена интернет страница, а от тези, които имат - сведения за валидирането са публикувани само на една интернет страница.⁸⁵⁵

На интернет страниците на голяма част от проверените училища при целенасочено търсене⁸⁵⁶, което предполага запознатост с процеса на валидиране, може да бъде намерена информация по отношение на действията, които трябва да се предприемат за валидиране на професионални знания, умения и компетентности, като само на две от страниците се наблюдава добра практика на публикуване на данни за същността и ползите от процеса на валидиране.⁸⁵⁷

Интернет страниците на извадково проверените ЦПО и институциите от системата на училищното образование в този си вид не популяризират системата за валидиране и ползите от нея с цел стимулиране на заинтересованост на всички лица за участие в процеса на валидиране.

2.1.3. Резултатите от проверките на място, прилагането на техниката „Гаен клиент“ и проведената анкета сред безработните лица показват, че като цяло бюрата по труда и кариерните центрове към ДРСЗ не са осигурени с необходимата информация и потенциалът им за насочване на търсещите работа лица към възможностите за валидиране на професионална квалификация не се използват ефективно.⁸⁵⁸ Причините за това могат да бъдат потърсени в липсата на създадена организация, с ясно определени отговорности и функции по отношение на предоставянето на информация за средствата за признаване на професионални знания, умения и компетентности, придобити извън образователната система или чрез самостоятелно учене.⁸⁵⁹ Функциите на Министерството на труда и социалната политика по ЗПОО за осигуряване на условия за информирането и мотивирането на

⁸⁴⁸ Одитно доказателство № 51, т.51.5.

⁸⁴⁹ <https://www.mon.bg/bg/search?q=%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B4%D0%B8%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%B5>

⁸⁵⁰ <https://www.mon.bg/bg/news/544>

⁸⁵¹ Одитни доказателства №№ 47, 52 и 25

⁸⁵² <http://validirane.mon.bg/>

⁸⁵³ Одитно доказателство № 51, т. 51.12.

⁸⁵⁴ Одитно доказателство № 10

⁸⁵⁵ Одитно доказателство № 46

⁸⁵⁶ В преобладаващ част от случаите информацията е публикувана в секцията за административни услуги

⁸⁵⁷ Одитно доказателство № 48

⁸⁵⁸ Одитни доказателства №№ 32, 33, 16, 14, 19, 17, 15, 18 и 20

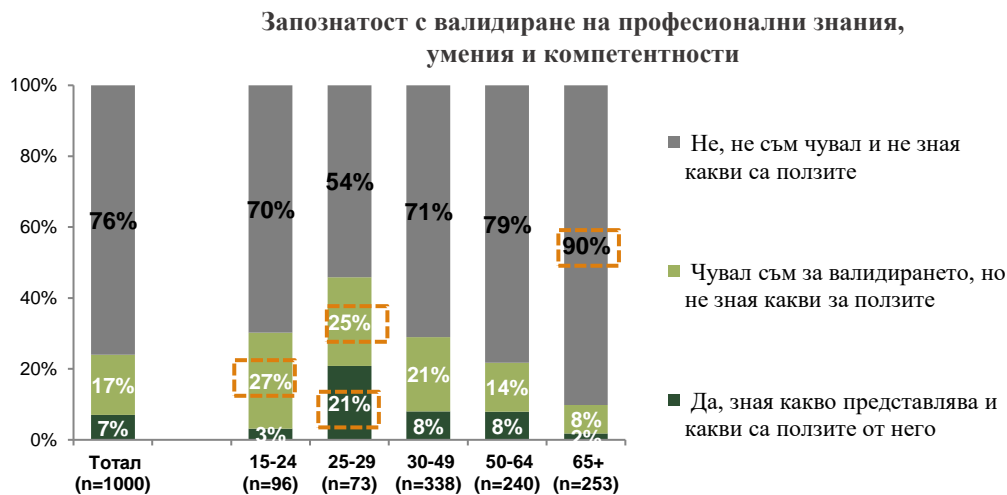
⁸⁵⁹ Одитно доказателство № 14

работодателите и гражданите за валидиране на професионални знания, умения и компетентности⁸⁶⁰ не са декомпозирани адекватно в устройствените правилници на МТСП и АЗ, като не са предоставени и вътрешни актове, чрез които да е регламентиран ясно механизмът за изпълнението им.⁸⁶¹ Създаването на необходимата организация и информационно обезпечаване на процеса в сътрудничество с МОН и НАПОО би способствало за повишаване на информираността и мотивирането на търсещите работа лица, в т.ч. и от уязвимите групи за възможностите на системата за валидиране за улесняване на достъпа до пазара на труда.

2.1.4. През периода от 01.01.2017 г. до 31.12.2019 г. от НАПОО и МОН са предприемани действия за предоставяне на информация за системата за валидиране в рамките на отделни събития и конференции, като не се доби увереност, че възможностите на средствата за масово осведомяване са използвани достатъчно, тъй като не са сключвани договори за популяризиране на валидирането.⁸⁶² Национални дни за учене през целия живот са подходяща платформа за популяризиране на процеса, но нейните възможности не са оползотворени пълноценно, тъй като от МОН не са предприемани конкретни действия за популяризиране на процеса.⁸⁶³

2.1.5. За целите на одита в периода 01.07.2020 г. – 24.07.2020 г. е проведено национално представително изследване на запознатостта на населението с валидирането на професионални знания, умения и компетентности. Резултатите от проучването показват, че значим процент от гражданите (76 на сто) не са чували и не знаят какви са ползите от валидирането, като този процент варира между различните възрастови групи, в т.ч. се наблюдават разлики и по други признаци, като доход на домакинството, населено място, професия и др. Запознатостта е по-висока сред младите хора, ръководителите и високо квалифицираните специалисти, висшистите, живеещите в София и големите градове над 100 хил. души. Следователно изследването показва, че системата за валидиране не се познава от лицата, които попадат в най-уязвимите групи на пазара на труда – трайно безработни и/или лица с ниска образователно-квалификационна степен.⁸⁶⁴

Фиг. № III.2.1.2.5-1



Източник: Социологическо изследване, 2020 г.

Сред лицата, които са чували или са добре запознати с валидирането (24 на сто от запитаните) е проведено проучване по отношение на това дали са ориентирани към кого

⁸⁶⁰ чл. 52, т. 9 от ЗПОО

⁸⁶¹ Одитни доказателства №№ 3 и 12, т. 12.1.

⁸⁶² Одитни доказателства №№ 53, т. 53.1., т. 53.2., т. 53.6 и т. 53.7, 37, 7, и 25

⁸⁶³ Одитно доказателство № 25 т. 15, т. 3

⁸⁶⁴ Одитно доказателство № 10

трябва да се обърнат, ако желаят да валидират професионални знания, умения и компетентности, като резултатите са представени на следващата графика.

Фиг. № III.2.1.2.5-2

Към кого бихте се обърнали, ако искате да валидирате своите професионални знания, умения и компетентности?



Източник: Социологическо изследване, 2020 г.

Резултатите показват, че правилно 39 на сто биха се обърнали към ЦПО, а 9 на сто към професионални гимназии, колежи и други училища. Неоправдани са очакванията към висшите учебни заведения, тъй като те не са част от процеса на валидиране на професионални знания, умения и компетентности., което още веднъж показва незапознатостта на анкетираните лица със системата на валидиране и нейната цел и място в образователната система. Безработните в по-голяма степен биха се обърнали към бюрото по труда и Министерството на труда и социалната политика относно валидирането, което още веднъж показва важността и потенциала на АЗ за насърчаване използването на този инструмент. Нивата на общите нагласи и очаквания към работодателите за подпомагане на процеса също не са за пренебрегване, което означава, че и те трябва да бъдат активно включени в процеса. Почти 1/5 от запитаните лица нямат представа към кого трябва да се обърнат, което показва, че разбирането за условията и реда за валидиране не са достатъчно ясно комуникирани с гражданите или че гражданите не са проявили интерес, тъй като половината от тях са над 65 годишна възраст. По отношение на разпределението на отговорите по възрастови групи съществени различия спрямо осреднените резултати се наблюдават при лицата на възраст над 65 години където 53 на сто посочват, че не знаят към кого трябва да се обърнат, ако желаят да валидират професионални знания, умения и компетентности.⁸⁶⁵

Като цяло резултатите от националното представително проучване не показват висока степен на информираност сред гражданите, което е белег, че предприеманите през

⁸⁶⁵ Одитно доказателство № 10

периода 2017 - 2019 г. действия от институциите за осигуряване на необходимата информация за ползите и възможностите на системата за валидиране, в т.ч. и в рамките на различни събития, конференции и дни на учене през целия живот не са достатъчно ефективни за популяризиране на процеса и са необходими допълнителни и целенасочени усилия в тази насока, включително и чрез активно включване на работодателите и пълноценно използване на потенциала на бюрата по труда, кариерните центрове и самите организации, осъществяващи валидиране на професионална квалификация.

2.2. Пречки пред ефективното използване на системата. Разумност на размера на таксите за валидиране и предвидени мерки за финансиране на валидирането на групи в неравностойно положение.

Настоящата система за валидиране на професионални знания е оценена⁸⁶⁶ от експерти от министерства, агенции и национално представителни организации на работодателите и работниците, като недобра. Според тях системата е нормативно регламентирана, но на практика не се използва, като доверието към нея не е значимо. Начинът на финансиране, извършващ се към момента без активно участие от страна на държавата и липсата на яснота за ползите от нея не стимулират използването ѝ.⁸⁶⁷ Сред споделените мнения на експертите са: „няма актуална схема за финансиране на валидирането, работниците сами трябва да си го заплатят, а те нямат стимул да го направят, защото няма ясна програма какво би им донесло на тях самите в бъдеще“; „центровете нямат интерес да предлагат само валидиране, те насърчават да се премине през целия обучителен процес“; „много е скъпо един безработен човек да си валидира знанията и уменията“; „работодателите предпочитат сами да си направят тест за уменията, които са им необходими отколкото да търсят човек с даден сертификат“.⁸⁶⁸

Подобни са резултатите и от проведеното проучване сред РУО⁸⁶⁹ за причините за малкия брой процедури по валидиране на професионална квалификация в системата на училищното образование, при което отново липсата на финансово подпомагане и информация за предимствата на валидирането е посочено като проблем. РУО отчитат, че като цяло липсват традиции, както и интерес и доверие към процеса на валидиране. В допълнение заплащането на процедурата по валидиране, нейната сложност и дълга продължителност във времето я прави неатрактивна за безработните или лицата, желаещи да демонстрират умения или квалификация пред своя работодател. В допълнение на това чрез ДБТ в ЦПО се предлагат ежегодно безплатни курсове за придобиване или повишаване на квалификация, които завършват и с издаването на съответния документ и безработните лица предпочитат да се включат в тях, с оглед получаването на стипендия или запазване на регистрацията в ДБТ. Върху склонността на работодателите да насочват служителите да валидират своите знания и умения пък оказват влияние техните опасения за искания за по-високо заплащане след приключване на процедурата по валидиране. В допълнение работодателите не изискват представянето на документ за съответната квалификация при наемането на работа, а предпочитат сами да тестват знанията и уменията.⁸⁷⁰ Липса на сътрудничество между заинтересованите страни и конкуренция между училищата и ЦПО също са посочени като причини за по-малкия брой на валидиранятия в системата на училищното образование.⁸⁷¹

2.2.1. Съгласно нормативната уредба процедурите по валидиране могат да се финансират със средства от физически лица, от юридически лица, от програми и проекти, финансирани с национални и регионални средства, със средства от европейските структурни

⁸⁶⁶ В рамките на проведено за целите на одита проучване сред експерти в МОН, МТСП, АЗ, НАПОО, МИ, АМС, АИКБ, БСК, БТПП, КРИБ, КНСБ и КТ „Подкрепа“

⁸⁶⁷ Одитно доказателство № 10

⁸⁶⁸ Одитно доказателство № 10

⁸⁶⁹ Включително и на база предоставена информация от директори на училища

⁸⁷⁰ Одитно доказателство № 7

⁸⁷¹ Одитно доказателство № 7

фондове или със средства от европейското икономическо пространство. За разходите, свързани с установяването, документирането, оценяването и признаването на опита на лицата, както и за провеждане на изпитите за придобиване на професионална квалификация, следва да се заплащат суми в размер, определен от съответната институция, която провежда валидирането. За целта на валидиращите институции е вменено задължение за разработване и утвърждаване на план-сметки, включващи всички преки и непреки разходи, като е поставено изискване сумите да не надвишават действителния размер на направените разходи.⁸⁷²

В периода 2017-2019 г. в НАПОО не е събирана информация по отношение на план-сметките за валидиране, поради което не може бъде предоставена информация за средна цена на валидирането по професия/специалност в ЦПО.⁸⁷³ В МОН също не е извършвано наблюдение на процеса от гледна точка на цената на валидиране.⁸⁷⁴ За целите на одита такава информация беше събрана от организациите в системата на училищното образование.⁸⁷⁵ Данните показват, че заплатените суми за процедурите за валидиране в периода 2017-2019 г. варират значително в зависимост от професията и населеното място, *като границите варират от 120 лв. до 3 676 лв.*⁸⁷⁶ Не са редки случаите, в които цената на валидирането надхвърля минималната работна заплата за съответната година, а в част от случаите и средната работна заплата за страната. Това се отразява негативно върху мотивацията за хората в неравностойно положение и уязвимите групи на пазара на труда.⁸⁷⁷ *Липсата на информация за наблюдение на цената на валидиране на професионални знания, умения и компетентности не позволява планирането на средства за финансиране на валидирането на лица от уязвимите групи на пазара на труда.*

а) През периода 2017-2019 г. не е осъществявано финансово подпомагане за валидиране на професионални знания, умения и компетентности със средства от бюджета на МТСП или с администрирани по бюджета на министерството средства от европейски или други международни фондове.⁸⁷⁸ През програмния период 2014-2020 г. не е предвидено ОПРЧР да бъде използвана като инструмент за подпомагане на процеса, като в точката за демаркация и допълняемост с ОПНОИР 2014-2020 изрично е посочено, че „дейностите, свързани с валидиране на знания и умения, придобити чрез неформално или самостоятелно учене, ще се финансират от ОПНОИР.“⁸⁷⁹ В Националните планове за действие по заетостта за 2017 г. и 2019 г. не са планирани действия по отношение на валидирането на професионални знания, умения и компетентности.⁸⁸⁰ В Националния план за действие по заетостта през 2018 г. е включен проект „Нов шанс за успех“⁸⁸¹, финансиран по ОПНОИР 2014-2020, чиято цел е лица над 16-годишна възраст чрез участие в обучение да придобият степен на образование, която впоследствие ще им даде възможност да се включат и в курсове за професионална квалификация. В рамките на проекта през одитирания период са предоставени възможности за валидиране, но само на компетентности, необходими за завършване на прогимназиален етап от основната степен на образование, както и на компетентности, необходими за завършване на клас от първи гимназиален етап на лица в задължителна училищна възраст, търсещи и получили закрила по Закона за убежището и бежанците.⁸⁸² Проектът не предвижда валидиране на професионални знания, умения и компетентности по чл. 167, ал. 1, т. 5 от ЗПУО и Закона за професионалното образование и

⁸⁷² Чл. 23 и чл. 24 от Наредба № 2 от 2014 г.

⁸⁷³ Одитно доказателство № 36

⁸⁷⁴ Одитно доказателство № 7

⁸⁷⁵ Одитно доказателство № 7

⁸⁷⁶ Одитно доказателство № 7

⁸⁷⁷ Одитно доказателство № 7

⁸⁷⁸ Одитно доказателство № 4

⁸⁷⁹ Одитно доказателство № 3, т. 3.3.

⁸⁸⁰ <https://www.mlsp.government.bg/natsionalni-planove-za-deystvie-po-zaetostta>

⁸⁸¹ По процедура „Ограмотяване на възрастни – фаза I“

⁸⁸² Одитно доказателство № 25

обучение.⁸⁸³ В приложение към националните планове за действие по заетостта за одитирания период са определени максимално допустимите размери на средствата за обучение на едно лице за придобиване на степен на професионална квалификация, като такива не са регламентирани по отношение на отпускането на средства за валидиране на професионални знания, умения и компетентности.⁸⁸⁴ Намеренията на МТСП във връзка с новия програмен период са финансирането на дейностите по валидиране на професионални знания, умения и компетентности да бъде сред приоритетите на Оперативна програма “Развитие на човешките ресурси“ 2021-2027 г.⁸⁸⁵ В началото на 2020 г., във връзка с поставена задача на национално съвещание от ДРСЗ към АЗ са предоставени предложения и коментари, свързани с валидирането на професионални знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение и информално учене.⁸⁸⁶

б) За периода 01.01.2017 – 31.12.2019 г. със средства от бюджета на МОН не е осъществявано целево финансово подпомагане на лица, желаещи да валидират професионални знания, умения и компетентности. По програма „Местно развитие, намаляване на бедността и подобро включване на уязвимите групи“ също не са отпуснати средства с такова предназначение.⁸⁸⁷ По приоритетна ос 2 „Образование и учене през целия живот“ на Оперативна програма „Наука и образование за интелигентен растеж“ още през 2016 г. е включена процедура „Усъвършенстване на националната система за валидиране“ с БФП на стойност 3 000 000 лв.. Основната ѝ цел е да способства за създаването на необходимите механизми, по които да се осъществява валидирането на знания, умения и компетентности, постигнати чрез неформални обучения или самостоятелно учене.⁸⁸⁸ Операцията е и механизмът за изпълнение на мярката за въвеждане на системата за валидиране на знания, умения и компетентности до 2018 г. от Плана за действие за 2017 г. в изпълнение на НСУЦЖ 2014-2020 г.⁸⁸⁹ Процедурата е планирана за изпълнение в периода 2017 - 2019 г. с бенефициент МОН, като водеща организация, партньор НАПОО и асоцииран партньор - Национален съвет за интеграция на хората с увреждания към Министерския съвет.⁸⁹⁰ На шестото заседание⁸⁹¹ на Комитета за наблюдение (КН) на ОПНОИР 2014-2020 е одобрена актуализация на ИГРП за 2017 г., съгласно която процедурата следва да бъде обявена през септември 2017 г. Във връзка с идентифицирана необходимост от актуализация на Критериите за избор на операция и методологията за техническа и финансова оценка, процедурата е отложена за обявяване през февруари 2018 г.⁸⁹² Във връзка с постъпило писмо от председателя на НАПОО,⁸⁹³ в което са посочени мотивите, *поради които агенцията не може да изпълни поетите ангажименти, процедурата е отпаднала от актуализираната на 18.05.2018 г. ИГРП за 2018 г.*⁸⁹⁴ Предвидената в оперативната програма допустима дейност за валидиране на знания, умения и компетентности и съответните индикатори за изпълнение и резултат са препрограмирани от УО, като са включени в процедура „Професионално образование за успешна реализация на пазара на труда на регионално ниво“.⁸⁹⁵ Операцията е планирана да се реализира с конкретен бенефициент МОН и е с общ бюджет от 7,2 млн. лв., като основната ѝ цел е адаптиране на професионалното образование и обучение в съответствие със спецификите и нуждите на пазара на труда в шестте района на планиране. Процедурата е включена в ИГРП за 2019 г. и одобрена на десето заседание на КН,

⁸⁸³ Одитно доказателство № 3

⁸⁸⁴ Одитно доказателство № 4

⁸⁸⁵ Одитно доказателство № 3

⁸⁸⁶ Одитни доказателства №№ 19 и 15

⁸⁸⁷ Одитно доказателство № 25

⁸⁸⁸ Одитно доказателство № 7

⁸⁸⁹ Одитно доказателство № 7, т. 7.1.

⁸⁹⁰ Одитно доказателство № 7

⁸⁹¹ Проведено на 23.06.2017 г.

⁸⁹² Одитно доказателство № 7, т. 7.1. и <http://sf.mon.bg/?go=committee&p=records>

⁸⁹³ изх. № РД.18-114/11.04.2018 г.

⁸⁹⁴ Одитно доказателство № 7, т. 7.1. и <http://sf.mon.bg/?go=committee&p=records>

⁸⁹⁵ Одитно доказателство № 7, т. 7.1.

проведено на 29.11.2018 г.⁸⁹⁶ Проектът на методология и критериите за подбор са представени за обсъждане със заинтересованите страни, но в процеса не е постигнато принципно съгласие между национално представените организации, по отношение на обхвата на операцията, като е изразено категорично мнение, че дейностите за валидиране на професионални знания, умения и компетентности за лица над 16 г. биха имали реален ефект върху пазара на труда единствено при промяна на нормативната уредба. Предвид необходимостта от допълнителни обсъждания, процедурата е прехвърлена на 20.11.2019 г. в ИГРП за 2020 г.⁸⁹⁷ и на практика не е откривана през одитирания период.⁸⁹⁸

2.2.2. Съгласно Национално рамково споразумение между МТСП, МОН, МЗ и националното сдружение на общините на Република България за изпълнение на споразумението за интеграция в заетост на продължително безработните лица, прилагано в изпълнение на препоръката на съвета на ЕС от 15.02.2016 г. относно интеграцията на дълготрайно безработните лица на пазара на труда⁸⁹⁹, МОН, посредством РУО и училищата, следва да оказва съдействие на продължително безработните лица, насочени от дирекции „Бюро по труда“ към „съответните контактни точки“ за валидиране на професионални компетентности придобити чрез неформално обучение и самостоятелно учене. Не се доби увереност, че изпълнението на ангажиментите на МОН по прилагането на Националното рамково споразумение по отношение на валидирането на професионални знания умения и компетентности е регламентирано в достатъчна степен, тъй като министерството не разполага и не предостави информация за оказваното съдействие на продължително безработни лица за валидиране на професионални знания, умения и компетентности през периода 2017 - 2019 г.^{900;901}

2.2.3. В Националния план за действие за периода 2015-2020 г. за изпълнение на Националната стратегия на Република България за интегриране на ромите също е предвидена мярка за въвеждане на система за валидиране на знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение и самостоятелно учене. Планирано е до 2020 г. 2000 лица, включително и от ромски произход, да преминат успешно процедурата по валидиране. Средствата за изпълнението на мярката следва се осигуряват от бюджета на МОН, което съвместно с НАПОО отговаря за изпълнението ѝ.⁹⁰² Не са предоставени данни за изпълнението на мярката през 2017 г. По информация от МОН, през 2018 г. са проведени 12 процедури за валидиране в ЦПО, в резултат на което на 115 лица са издадени свидетелства за валидиране на професионална квалификация. През 2019 г. по мярката са проведени 34 процедури, в които са включени 391 лица. С посочените данни се изчерпват всички издадени свидетелства за валидиране от ЦПО в този двугодишен период. Отчитане на изразходените средства по мярката не се осъществява, като посочените от МОН причини за това са, че тя е без оглед на етническа принадлежност и за нея не е предвидено целево финансиране по плана за изпълнение на Националната стратегия на Република България за интегриране на ромите 2012-2020 г.⁹⁰³

През периода 2017 - 2019 г. са предприемани действия за мобилизиране на средства по фондове и програми на ЕС на мерки и дейности, насочени към усъвършенстване на системата за валидиране и подпомагачи лицата, желаещи да валидират, но същите не са започнали да се изпълняват, в резултат на което възможностите за ефективно насърчаване към системата за валидиране не са реализирани. Наличието на действащи мерки за финансово подпомагане би спомогнало за повишаване на интереса и мотивацията

⁸⁹⁶ Одитно доказателство № 7, т. 7.1.

⁸⁹⁷ Одитно доказателство № 7, т. 7.1.

⁸⁹⁸ Одитно доказателство № 7, т. 7.1.

⁸⁹⁹ Одитно доказателство № 12

⁹⁰⁰ Одитно доказателство № 25

⁹⁰¹ Одитно доказателство № 25

⁹⁰² Национален план за действие за периода 2015-2020 г. за изпълнение на националната стратегия на Република България за интегриране на ромите (2012-2020) - <http://www.strategy.bg/strategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&id=726>

⁹⁰³ Одитно доказателство № 25

на гражданите да валидират своите професионални знания, умения и компетентности, като това е особено валидно за групите в неравностойно положение и уязвимите групи на пазара на труда.

2.3. Брой и относителен дял на извършените валидирания

През периода 2017 - 2019 г. валидиране на професионални знания, умения и компетентности е извършвано, както в лицензирани центрове за професионално обучение, така и в институции от системата на училищното образование.

Таблица № III.2.3-1

Брой на извършените валидирания в институции от системата на училищното образование за периода 2017-2019 г. по възрастови групи

Брой валидирания в училищата	2017 г.	2018 г.	2019 г.	Общо:
15 – 24 год.	-	1	2	3
25 – 34 год.	18	31	33	82
35 – 44 год.	19	39	27	85
45 – 54 год.	22	33	19	74
Над 55 год.	9	19	8	36
Общо:	69	123	88	280

Източник: МОН⁹⁰⁴

Броят на валидиранията в системата на училищното образование за цялата страна за тригодишния период на изследване е незначителен. От данните е видно, че най-активни в процеса са хората във възрастовата група 35-44 г., следвана от лицата в групите 25-35 г. и 45-54 г. Повече от двойно по-малко са проведените валидирания на професионални знания, умения и компетентности на лица над 55 години – 36 бр. или 13 на сто от общия брой за периода. Най-слабо представена е възрастовата група 15-24 с 3 валидирания или 1 на сто. През 2018 г. се наблюдава почти двойно покачване на извършените валидирания спрямо 2017 г. – 54 валидирания или 78 на сто. През 2019 г. се наблюдава спад с 35 валидирания спрямо 2018 г. или 29 на сто.

Валидирането на знания и компетентности е най-важно за групата от 25 г. до 50 г., тъй като това е периода на професионално израстване и най-голяма трудова мобилност. Лицата след 55 г. възраст нямат стимул да сменят работодателя си и при тях адаптивните способности са силно намалели.

Таблица № III.2.3-2

Брой на извършените валидирания в Центрове за професионално обучение за периода 2017-2019 г.⁹⁰⁵

Брой валидирания в ЦПО	2017 г.	2018 г.	2019 г.	Общо:
	169	154	395	718

Източник: НАПОО

От данните е видно, че в края на 2019 г. е налице значително увеличение в броя на извършените валидирания спрямо 2017 г. През 2018 г. се наблюдава лек спад спрямо 2017 г. с приблизително 9 на сто. Информационната система на НАПОО не позволява извличане на автоматизирана справка по отношение на проведените валидирания в ЦПО по възрастови категории и НАПОО не разполага с обобщени данни, които да могат да бъдат анализирани.⁹⁰⁶ Освен посочената слабост при проверката на място в НАПОО бяха установени и други несъвършенства в ИС на НАПОО, което налага предприемането на действия за надграждане и въвеждане на допълнителни автоматични контроли в системата с цел превръщането ѝ в инструмент, способстващ за ефективен аналитичен и контролен процес,

⁹⁰⁴ Одитно доказателство № 7

⁹⁰⁵ Одитно доказателство № 27 и 47

⁹⁰⁶ Одитно доказателство № 47

а от там и до по-добро управление.⁹⁰⁷ Надграждането на системата чрез въвеждането на допълнителни реквизити ще способства и за предоставяне на потребителите на информация за ЦПО, които осъществяват валидиране на професионални знания, умения и компетентности.

В приложение⁹⁰⁸ към настоящия доклад е представено разпределението на валидиранията, осъществени в ЦПО и институциите от системата на училищното образование, по области и години. Данните за ЦПО показват, че през одитирания период валидиране на професионална квалификация е осъществено в 12 области, като е налице неравномерност в разпределението по области и значима концентрация в област София-град (74 на сто от общия брой на валидиранията за периода) и област Варна (17 на сто от общия брой).⁹⁰⁹ При училищата се наблюдава по-равномерно разпределение, като за периода 2017 - 2019 г. валидиране е извършвано на територията на 18 области. Най-много са валидиранията в област Пловдив – 72 или 26 на сто. На второ място се нарежда област Велико Търново с 37 валидирания или 13 на сто, следвана от област Разград с 31 валидирания или 11 на сто от общия им брой.

Таблица № III.2.3-4

Училища, провели процедури по валидиране в периода 2017-2019 г. по области		
№	Област	Брой
1	Пловдив	8
2	Велико Търново	5
3	Варна	4
4	Бургас	4
5	София-град	4
6	Разград	3
7	Благоевград	3
8	Пазарджик	3
9	Търговище	3
10	Добрич	2
11	Монтана	2
12	Ямбол	2
13	Хасково	2
14	Смолян	1
15	Плевен	1
16	Силистра	1
17	Видин	1
18	Кюстендил	1
Общо:		50

Таблица № III.2.3-3

ЦПО, провели процедури по валидиране в периода 2017-2019 г. по области		
№	Област	Брой
1	Бургас	1
2	Варна	6
3	Враца	2
4	Габрово	1
5	Кюстендил	1
6	Перник	1
7	Пловдив	1
8	Силистра	2
9	София-град	14
10	Стара Загора	1
11	Търговище	1
12	Ямбол	1
Общо:		32

Разпределението на валидиранията по професии и специалности в ЦПО и училищата за одитирания период е представено в приложение към настоящия доклад.⁹¹⁰

Общо за периода 2017-2019 г. в ЦПО е осъществено валидиране по 27 професии и 30 специалности.⁹¹¹

⁹⁰⁷ Одитно доказателство № 47

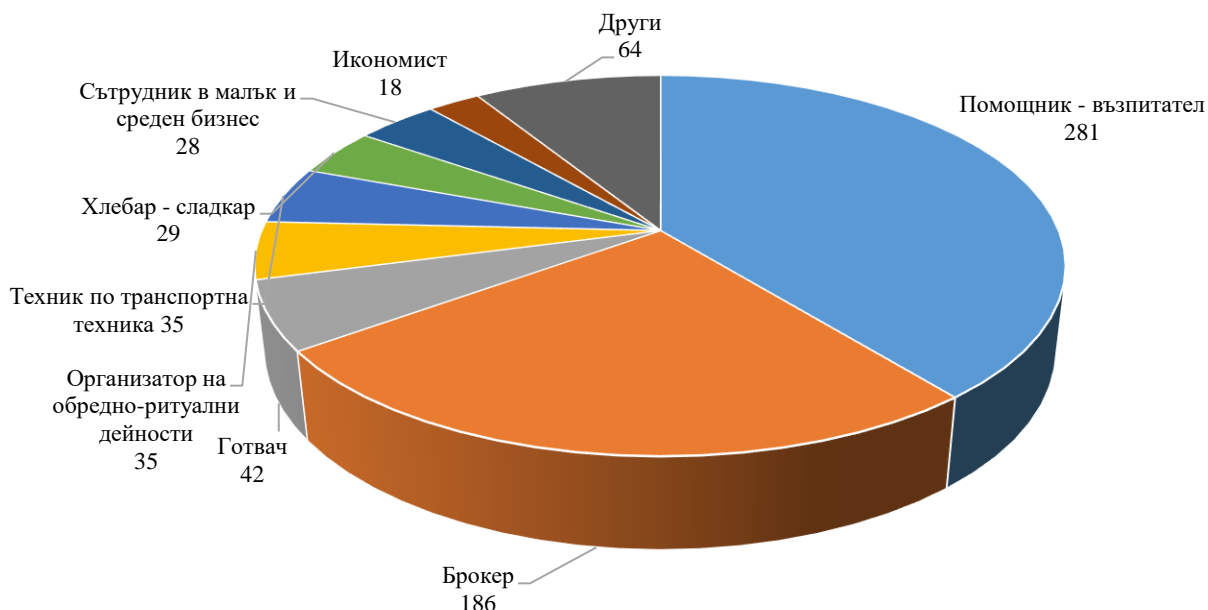
⁹⁰⁸ Приложение № 29

⁹⁰⁹ Одитни доказателства №№ 27, т. 27.1. и 47

⁹¹⁰ Приложения № 30 и № 31

⁹¹¹ Приложение № 30

Брой извършени валидации по професии в ЦПО за периода 2017-2019 г.



Източник: НАПОО

За същия период, в училищата е извършено валидиране по 30 професии и 36 специалности, от които по 2 професии и специалности по част от професията. Най-много са валидиранията по професия „Техник на транспортна техника“, специалност „Автотранспортна техника“ (47 или 17 на сто). След нея се нарежда професия „Готвач“, специалност „Производство на кулинарни изделия и напитки“ (16 на сто) и професия „Електротехник“, специалност „Електрообзавеждане на производството“ (10 на сто). Професия „Строителен техник“, специалност „Строителство и архитектура“ се нарежда на четвърто място с 22 валидирания или 8 на сто.⁹¹²

За периода 01.01.2017 – 31.12.2019 г. в ЦПО и училищата е осъществявано валидиране на професионални знания, умения и компетентности, като броят им не е значителен. Липсва ясно изразена тенденция на увеличаване на интереса към този инструмент, като осъществените валидирания в ЦПО са сравнително повече спрямо тези в училищата. В ЦПО е налице значително по-голяма неравномерност и струпване на валидиранията в два големи областни града, като близо 65 на сто тях са проведени само по две професии и специалности, за сметка на по-равномерното разпределение на валидиранията, извършени в училищата, които макар и по-малко на брой са по повече професии и специалности.

През периода 2017 г. - 2019 г от МОН и МТСП не са предприети достатъчно действия за осигуряване на необходимата публичност на информацията за същността, ползите и възможностите за валидиране и са необходими допълнителни съществени усилия за мотивиране на гражданите за използване на валидирането като инструмент за улесняване на достъпа до пазара на труда, в т.ч. и чрез:

- финансово подпомагане на групите в неравностойно положение и уязвимите групи на пазара на труда;
- обмисляне на възможностите за облекчаване на процедурите;

⁹¹² Приложение № 31

- отчитане на образователното равнище на трайно безработните лица и нормативните изисквания за придобиване на степен на професионална квалификация и професионална квалификация по част от професия.

3. Анализ и оценка на създадения механизъм за контрол върху организацията и провеждането на валидирането

Съществена предпоставка за ефективността на процеса на валидиране е изграждането на механизъм за контрол, който да способства за своевременно идентифициране и разрешаване на проблемите.

Контролът на валидирането е регламентиран в наредбата на министъра на образованието и науката за условията и реда за валидиране на професионалните знания, умения и компетентности. Съгласно разпоредбите на наредбата, контролът обхваща организацията и провеждането на валидирането и се извършва от НАПОО за ЦПО и от РИО за професионални училища, професионални гимназии, училищата по изкуствата; спортни училища и професионални колежи.⁹¹³

3.1. Контрол върху организацията и провеждането на валидирането, осъществяван в системата на МОН

3.1.1. Контролът върху системата на училищното образование е възложен със ЗПУО на регионалните управления на образованието⁹¹⁴, но в закона и в Правилника за устройството и функциите на РУО, не са изрично определени функции, свързани с контрол върху процедурите по валидиране.⁹¹⁵ С Наредба № 2 от 2014 г. контролът по организацията и провеждането на валидиране от институциите в системата на образованието и професионалните колежи е възложен на регионалните инспекторати по образованието, които с приемането на ЗПУО през 2016 г. продължават да осъществяват дейността си като регионални управления по образованието. Наредбата не е актуализирана след приемането ѝ през 2014 г. и тази промяна не е отразена в нея. *Изменението в наименованието на териториалните администрации към министъра на образованието и науката не би следвало да се отрази върху изпълнението на контролните функции на тези администрации, а липсата на изрично споменаване на контрола върху процедурите по валидиране, като част от контрола върху системата на училищното образование, не следва да се приема за основание за неизвършването му.*

3.1.2. В МОН няма единно разбиране относно отговорностите на РУО за контрола върху валидирането на професионалните знания, умения и компетентности, като част от контролните им функции. Едновременно се твърди, че „Контролът се осъществява по изпълнение на процедурите и резултатите съгласно Наредба № 2 от 13.11.2014 г.“ и че РУО „нямат задължение да извършват проверки, свързани с валидирането на професионални знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално и информално учене“.⁹¹⁶ В този контекст, *не може да се очаква да е създадена адекватна организация за контрол върху механизма по валидиране в системата на училищното образование и професионалните колежи, като планиране на проверки, анализиране на резултатите от тях и предприемане на действия за преодоляване на установени слабости и пропуски. Определянето на условията и реда за валидиране, в т.ч. и възлагането на функциите по контрол е изцяло в отговорностите на министъра на образованието и науката, поради което отстраняването на слабостите и пропуските в Наредба № 2 от 2014 г. е въпрос на организация в рамките на МОН.*

⁹¹³ Наредба № 2 от 13.11.2014 г. за условията и реда за валидиране на професионалните знания, умения и компетентности, глава Четвърта „Контрол на валидирането“

⁹¹⁴ ЗПУО, чл. 252

⁹¹⁵ Издаден от министъра на образованието и науката, обн., ДВ, бр. 13 от 7.02.2017 г., в сила от 07.02.2017 г.

⁹¹⁶ Одитно доказателство № 27

От страна на МОН не са въведени единни правила за контрол върху организацията и провеждането на валидирането на професионални знания, умения и компетентности.⁹¹⁷ На ниво регионални управления на образованието също не са въведени правила за осъществяване на контрол на процедурите по валидиране.⁹¹⁸

През периода 2017 - 2019 г. липсват утвърдени правила, регулиращи реда за осъществяване на контрол върху процеса по валидиране, определящи обхвата и задължителните елементи за проверка, в т.ч. и начина на тяхното документирание, което поражда риск за прилагане на различни практики и не подпомага упражняването на ефективен контрол.

3.1.3. В годишните планове за дейността за периода 2017 - 2019 г. само на 2 от всички 28 РУО са включени проверки на процедури по валидиране, като за 3-годишния одитиран период са планирани общо 3 проверки за спазване на условията и реда за валидиране на професионални знания, умения и компетентности.⁹¹⁹ През същия период са извършени 5 проверки на професионални гимназии във връзка с процедури по валидиране от общо 4 РУО, като при една от тях е установено неизпълнение на изискването за включване в правилника на училището на процедурите по валидиране и са дадени предписания. В останалите 4 проверки не са установени несъответствия с изискванията за провеждане на процедурите, *но предвид липсата на утвърдени изисквания, включително образци на контролни листа за документирание на резултатите от извършените проверки, както и на изисквания относно обхвата на проверките не може да се изрази увереност, че е оценено спазването на всички изисквания на нормативната уредба.*⁹²⁰

В нито едно от РУО не е правен анализ на резултатите от осъществения контрол на процеса по валидиране, респективно и не са предприемани корективни действия. При преобладаващата част от тях това е неприложимо, тъй като не са осъществявали такъв контрол, а други посочват, че проведените процедури по валидиране са твърде малко, за да позволяват извършването на анализ.⁹²¹ От страна на МОН също не са извършвани самостоятелни анализи на ефективността на системата за валидиране на професионални знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално и информално учене.⁹²²

Липсата на детайлно определени правила и процедури за упражняване на контрол по организацията и провеждането на валидирането от институциите в системата на училищното образование и професионалните колежи не създава условия за адекватното му осъществяване.

Ограниченият контрол върху процедурите по валидиране през периода 2017 - 2019 г. лишава МОН от възможността да получи достатъчна информация за състоянието и проблемите на системата за валидиране на професионална квалификация и да предприеме необходимите действия за подобряването ѝ.

3.2. Контрол върху организацията и провеждането на процедурите по валидиране, осъществяван от Националната агенция за професионално образование и обучение

Националната агенция за професионално образование и обучение е държавният орган за лицензиране на дейности в системата на професионалното образование и обучение и за осъществяване на контрол и оценка на качеството на дейността на лицензираните институции в системата на ПОО. Контролът върху валидирането е само част от нормативно вменените контролни функции на НАПОО. Правилникът за дейността на НАПОО не е актуализиран от 2013 г. и не съдържа разпоредби, засягащи функциите на агенцията като държавен орган за осъществяване на контрол и оценка на качеството на дейността на

⁹¹⁷ Одитно доказателство № 26

⁹¹⁸ Одитни доказателства №№ 26 и 40.4.

⁹¹⁹ Одитно доказателства №№ 7 и 40.4.

⁹²⁰ Одитни доказателства №№ 26 и 40.4

⁹²¹ Одитни доказателства №№ 26 и 40.4

⁹²² Одитно доказателство № 26

лицензираните институции в системата на ПОО, в т.ч. по отношение на валидирането на професионална квалификация.

3.2.1. За извършване на предвидения в ЗПОО⁹²³ последващ контрол на дейността на лицензираните ЦПО от УС на НАПОО е приета процедура, която през периода 2017 – 2019 г. е изменяна и допълвана двукратно.⁹²⁴ В действащата през същия период процедура не е регламентиран реда за извършване на контрол върху организирането и провеждането на валидирането. В процедурата, действала до м. февруари 2019 г., по един от критериите за оценка е предвидено да се събират като доказателства заповедите за организиране и провеждане на изпити за валидиране и, съответно, протоколите от проведените изпити.⁹²⁵ Редът за извършване на контрол е създаден с последното изменение и допълнение на процедурата, в сила от 01.01.2020 г., като е конкретизирано, че последващият контрол се осъществява и върху извършване на дейностите по валидиране на професионални знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение или информално учене.

Наблюдават се пропуски по отношение на регламентиране на реда за планиране и на контрола за изпълнение на препоръките.⁹²⁶ Документите, свързани с контрола по валидирането са обособени в самостоятелен раздел, в който са включени образци на заповед за извършване на проверка, констативен протокол, писмо до проверявания ЦПО за резултатите от извършената проверка и доклад от проверката. В образца на заповед за извършване на проверка на процедури по валидиране е посочен обектът на проверката, като са изброени различни етапи от процедурата и е оставена възможност председателят на НАПОО, чрез отбелязване, да определи точния обхват на всяка конкретна проверка. В констативния протокол са обособени раздел за документиране на резултатите от извършената проверка в ИС на НАПОО и раздел за документиране на резултатите от проверката на място. При проверката на място следва да се провери документацията на центъра по съответната процедура по валидиране и дейността на центъра, свързана с процедурата. Дейността на ЦПО следва да се оценява в няколко етапа:

- Оценка относно спазване на изискванията за условията и реда за валидиране;
- Оценка относно спазване на изискванията за условията и реда за приемане на кандидатите за включване в процедура по валидиране;
- Оценка относно провеждане на процедурата по валидиране;
- Приключване на процедурата по валидиране.

Към всеки от етапите са формулирани конкретни изисквания, отнасящи се до процедурата, и е посочено нормативното основание за тях. Посочени са и документи, които биха могли да се използват като доказателство за направената оценка.⁹²⁷

През периода 2017 - 2019 г. планирането на контролната дейност на агенцията е извършвано чрез одобрени от председателя на НАПОО годишни планове за осъществяване на последващ контрол по чл. 49в от ЗПОО на лицензираните ЦПО. При наличния капацитет на НАПОО от 12 служители в дирекция „Професионална квалификация и лицензиране“, при над 1 000 лицензирани ЦПО и ЦИПО, основните усилия са насочени към извършване на комплексни проверки на центрове, лицензирани преди 2009 г. и непроверявани за спазване на изискванията и условията на лицензията. През 2017 г. не е планирано извършване на проверки на процедури по валидиране. Контролът на процедурите по валидиране е включен в плановете за 2018 г. и за 2019 г. в обща точка, заедно с тематичните проверки на отделни курсове и проверките по жалби и сигнали.⁹²⁸

В действалите през периода 2017 - 2019 г. вътрешни процедури на НАПОО не е регламентиран ред за извършване на контрол върху организирането и провеждането на

⁹²³ ЗПОО, чл. 49в

⁹²⁴ Процедура за последващ контрол на дейността на лицензираните ЦПО, приета от УС на НАПОО с протокол № 4 от 18 септември 2013 г. изм. и доп. с протокол № 5 от 16 ноември 2016 г., актуализирана с Протокол № 1 от 20.02.2019 г. и Протокол № 6 от 04.12.2019 г.

⁹²⁵ Одитно доказателство № 38

⁹²⁶ Одитни доказателства №№ 38 и 47

⁹²⁷ Одитно доказателство № 47

⁹²⁸ Одитни доказателства № 38 и 47

валидирането. Такъв е утвърден през декември 2019 г., когато е въведена отделна група образци за документиране на този вид проверки. Процедурата може да бъде доразвита в посока регламентиране на реда за контрол за изпълнение на дадените препоръки.

3.2.2. Контролът върху организацията и провеждането на процедурите по валидиране е осъществяван след като НАПОО бъде уведомен за провеждане на съответния държавен изпит за придобиване на професионална квалификация или изпит за придобиване на квалификация по част от професия. Съгласно изискванията на нормативната уредба уведомлението следва да се извърши най-малко една седмица преди провеждането на изпитите.⁹²⁹ По данни на НАПОО, през периода 2017 - 2019 г. 33 ЦПО са извършили процедури по валидиране, като в агенцията са получени уведомления от 19 от тях.⁹³⁰

Уведомяването за предстоящи процедури по валидиране не се извършва чрез ИС на НАПОО и не е предвидена функционалност, чрез която да се постигне обвързаност между постъпилите в НАПОО уведомления за предстоящите процедури за валидиране и издадените въз основа на тях впоследствие документи (свидетелства за валидиране на степен на професионална квалификация и удостоверение за валидиране на професионална квалификация по част от професия).⁹³¹ Подобряване на функционалностите на информационната система на НАПОО в тази посока би улеснило осъществяването на контрола и повишило неговата ефективност.

През периода 2017 г. - 2019 г. от НАПОО са направени общо 7 проверки, свързани с валидирането – 4 проверки на място и 3 проверки в информационната система на агенцията.⁹³²

При документирането на извършените проверки на място през 2017 г. е използван констативен протокол, който е приспособен за проверка за процедурите по валидиране, но не е сред утвърдените образци в процедурата за последващ контрол. През 2019 г. при проверката на място е използван друг констативен протокол, който също не е сред утвърдените образци. Протоколът е пригоден за целите на проверката за валидиране и в него са включени елементи от приетата през 2018 г. наредба за документите за професионално обучение на лица, навършили 16 години.⁹³³

Прилаганият подход на възлагане на проверките в информационната система на процедури по валидиране е различен – част от тях са извършени въз основа на заповед на председателя на агенцията, други без изрична заповед, след получено уведомление. За част от проверките в информационната система и за осъществяване на последващ контрол за изпълнение на дадените препоръки на ЦПО липсва надеждна одитна следа за тяхното изпълнение, тъй като резултатите от тях не са документираны.⁹³⁴

Пропуските в действащата процедура за последващ контрол водят до наличие на различни практики при изпълнение на отделните етапи от контрола, което създава рискове за ефективното му извършване.

При извършването на проверки на ЦПО, подали уведомления за провеждане на изпити по процедури за валидиране в НАПОО, но невключени в обхвата на контрола, осъществен от агенцията относно организирането и провеждането на процедурите по валидиране, се установи, само при една е отбелязано, че при извършената тематична проверка са допуснати грешки при издаването на две свидетелства за валидиране, за което са отправени препоръки

Година	Проверки на място	Проверки в ИС на НАПОО	ОБЩО
2017 г.	3	0	3
2018 г.	0	0	0
2019 г.	1	3	4
ОБЩО	4	3	7

Източник: НАПОО

⁹²⁹ по реда на чл.15, ал. 3 от Наредба № 2 от 2014 г.

⁹³⁰ Одитно доказателство № 47

⁹³¹ Одитно доказателство № 47

⁹³² Одитни доказателства №№ 38 и 47

⁹³³ Наредба № 2 от 2018 г. за документите за професионално обучение на лица, навършили 16 години

⁹³⁴ Одитно доказателство № 47

и е осъществен контрол за изпълнението им.⁹³⁵ При наличието на ограничен административен капацитет и малък брой провеждани процедури по валидиране следва да се използват възможностите на различните видове проверки (тематични и комплексни), като в обхвата им се включат и процедурите по валидиране, в случай че такива са извършвани, което ще способства за повишаване на ефикасността на контролната дейност като цяло.

3.2.3 При проверките в ИС и проверките на място в ЦПО от НАПОО са установявани слабости свързани със: закъснение при подаване на уведомленията до НАПОО; непълнота на представената в уведомленията информация; пропуски при комплектоване на документацията по процедурите; пропуски при подготовката на изпитните материали; липса на информация и документи в профила на съответния ЦПО в ИС на НАПОО.⁹³⁶ В резултат на проверките в ИС на НАПОО и срещаните трудности при извършването им от страна на служителите са правени предложения за подобряване на функционалностите на системата.⁹³⁷ Въпреки малкото извършени проверки, са установявани несъответствия във всички етапи на процедурата по валидиране. Този факт, както и необходимостта от даване на пояснения за правилното попълване на документите, съпътстващи процедурата, говори за затруднения при прилагането ѝ от ЦПО. В същото време, обаче, тези слабости не са оценени от НАПОО като съществени, което не предполага предприемането на действия за подобряване на процеса по валидиране.⁹³⁸

3.2.4. Процедурата на НАПОО не определя реда за документиране на мониторинга на последващия контрол, поради което за целите на наблюдението през 2012 г. е въведена помощна електронна таблица, съдържаща данни за извършените проверки по години. През 2019 г. и 2020 г. таблиците са допълнени с данни за вида на контрола, вида на проверката (чрез посочване на точката от съответния годишен план, по която е извършена) и доклад на експерта, извършил проверката. Проверките за валидиране са в една точка с проверки на отделни курсове, жалби и сигнали, поради което от регистъра не може да бъде извлечена информация кои проверки са свързани с валидирането.⁹³⁹ През 2020 г. е въведена допълнителна таблица „Валидиране“, която съдържа данни за: ЦПО, провеждащ процедурата; професиите/специалностите, по които ще се извършва валидирането; лицата, преминали процедурата; издадените документи; дата и място на провеждане на изпитите; заповедта за проверка; извършилите я експерти; поставения срок за изпълнение на предписанията; и предприетите действия от ЦПО. Не е предвидено да се посочват данни за уведомлението за провеждане на изпитите⁹⁴⁰, което би улеснило контрола.⁹⁴¹ Въвеждането и поддържането на помощни таблици е разбираемо предвид ограничените функционалности на ИС на НАПОО, но мониторингът би бил по-ефикасен, ако се предприемат действия за нейното надграждане.

Контролът върху валидирането не е сред приоритетите на НАПОО през периода 2017 - 2019 г., предвид възложените функции и ограничения административен капацитет. Съществуващите пропуски във вътрешната регламентация и малкото извършени проверки на организацията и провеждането на валидирането не създават достатъчно предпоставки за подобряване на процеса по валидиране. Изменението на процедурата от края на одитирания период е стъпка в правилната посока, като са необходими допълнителни усилия за доразвиването ѝ по отношение на част от етапите на контрола. ИС на НАПОО е необходимо да бъде актуализирана и надградена, така че да подпомага управлението на контрола и да повиши ефективността и ефикасността му.

⁹³⁵ Одитни доказателства №№ 38 и 47

⁹³⁶ Одитно доказателство № 47

⁹³⁷ Одитно доказателство № 47

⁹³⁸ Одитно доказателство № 38, т. 38.1.

⁹³⁹ Одитно доказателство № 47

⁹⁴⁰ по реда на чл. 15, ал. 3 от Наредба № 2 от 2014 г.

⁹⁴¹ Одитно доказателство № 47

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

1. През периода от 01.01.2017 г. до 31.12.2019 г. са предприемани действия за анализиране на предизвикателствата пред осигуряването на работна сила, съответстваща на потребностите на пазара на труда в дългосрочен и краткосрочен план, но не се добива необходимата увереност, че са ясни мащабите на необходимостта от преквалификация и повишаване на квалификацията на работната сила, която предстои до 2030 г.:

1.1. От МТСП и АЗ са реализирани мерки за изграждане и доразвиване на системата за анализиране и прогнозиране на развитието на пазара на труда и проучване на потребностите от работна сила и обучения, като са необходими допълнителни усилия за преодоляване на съществуващите слабости в аналитичния, проучвателния и прогностичен процес, тъй като:

- системата за прогнозиране на уменията, които ще бъдат необходими за пазара на труда в бъдеще, все още не е изградена в пълнота;

- средносрочните и дългосрочни прогнози за развитието на пазара на труда не съдържат анализ от гледна точка на нововъзникващи и изчезващи професии и работни места и не са достатъчно детайлни, за да подпомагат ефективно образователната политика и политиката за обучение на възрастни;

- дизайнът на проучването за потребностите на работодателите от работна сила на областно ниво не е достатъчно адекватен, като рискът от изкривяване на резултатите и изместване на фокуса от действителните нужди на пазара на труда не е управляван ефективно. Неизпълнението на ключовите нормативни изисквания за представяне на предложения за обучения, в съответствие с потребностите на работодателите от работна сила, поражда риск за ефективното планиране на политиката;

- въпреки, че са прилагани разнообразни способности за проучване на потребностите от обучения на възрастни, в т.ч. за придобиване на професионална квалификация, всеки един от тях и всички те в своята съвкупност, поради ограничения в подходите към момента не могат да осигурят достатъчно информация за целите на управлението на политиката на национално ниво;

- Националната база данни за пазара на труда и Европейският социален фонд се нуждае от сериозно надграждане и усъвършенстване, за да бъде ефективен и ефикасен инструмент за информационно обезпечаване на дейността на Агенцията по заетостта и за анализ на състоянието и динамиката на пазара на труда.

1.2. Предприети са действия за въвеждане и изграждане на механизми, които целят преодоляване на недостига от специалисти на пазара на труда, като към края на одитирания период е твърде рано да се направи обективна оценка на тяхната ефективност. От гледна точка на принципите за добро управление съществуват значими възможности за подобряване процеса на управление на тези нови и важни инструменти, поради това че:

- съществуват слабости в нормативно определените кумулативни критерии, в резултат на които списъците на специалности от професии с очакван недостиг от специалисти на пазара на труда не могат да предоставят пълна и достатъчно обективна картина на специалностите с очаквани дефицити на пазара на труда. Налице са и затруднения в информационното обезпечаване на процеса;

- не са утвърдени правила и процедури, които ясно да регламентират по същество действията и информацията, която трябва да бъде събирана, обработвана и анализирана за целите на определянето на специалностите от професии, по които е налице очакван недостиг от специалисти на пазара на труда;

- определените с нормативната уредба през одитирания период дефиниции за приоритетни професионални направления и защитени специалности по Закона за висшето образование са твърде общи и не е предвидено въвеждането и регламентирането на допълнителни критерии и показатели, които да способстват за прилагането на единен и последователен подход в практиката;

- редът и процедурата за изготвяне и актуализиране на списъците на приоритетни професионални направления и защитени специалности не са нормативно определени, като не може да се изрази увереност, че процесът е регулиран адекватно и в рамките на министерството;

- визията за приоритизиране и ролята и мястото на списъка на приоритетните професионални направления не са достатъчно ясни, имайки предвид, че: 70 на сто от професионалните направления от Класификатора на областите на висше образование и професионални направления са определени като приоритетни, като същевременно за част от неприоритетните професионални направления съществуват достатъчно данни за текущ и бъдещ недостиг на специалисти на пазара на труда и за тях са предвидени и използвани допълнителни възможности за увеличаване на приема за обучение на студенти и докторанти;

- предвидените механизми за намаляване на таксите за обучение в приоритетните професионални направления и защитените специалности не са прилагани като по този начин не са използвани възможностите за насърчаване на студентите и докторантите към тях.

След 01.01.2020 г. са направени съществени изменения на Закона за висшето образование, като е извършена промяна в дефиницията за приоритетно професионално направление. Предвидено е още и приемането на Национална карта на висшето образование в Република България, която трябва да определя профилната и териториалната структура на висшето образование в страната по професионални направления и специалности от регулираните професии в съответствие със социално-икономическото развитие и потребностите на пазара на труда, като срокът за изготвянето ѝ е едногодишен от влизането в сила на закона. Регламентирана е и възможност за освобождаване от такси на студенти, обучаващи се в професионални направления и защитени специалности с най-висок очакван бъдещ недостиг на пазара на труда, по списък, приет от Министерския съвет по предложение на министъра на образованието и науката и др.

1.3. Визията и целите на политиките за развитие на страната до 2030 г. адекватно разпознават предизвикателствата и са фокусирани върху качеството на човешкия капитал и подобряване на качествените характеристики на работната сила, предвид задълбочаващата се демографска криза и промяната в изискванията на трудовия пазар. Стратегическите документи акцентират върху необходимостта от учене през целия живот и повишаване на квалификацията и преквалификация на работната сила, с осезаем акцент и върху меките умения и дигиталните компетентности, но не се добива необходимата увереност, че отговорните институции имат яснота за действителните размери на промените и мащабите на необходимостта от преквалификация и повишаване на квалификацията на работната сила, които предстоят до 2030 г. Фокусирането на усилията за повишаването на уменията на населението в трудоспособна възраст върху безработните лица, младежите, икономически неактивните лица и групите в неравностойно положение е разбираемо предвид ограниченията в разполагаемия публичен финансов ресурси, но следва да има и ясна стратегия за подобряване на качествените характеристики на заетите лица (особено за работещите бедни), които също ще имат нужда от своевременна актуализация на своите знания, умения и компетентности, за да останат конкурентоспособни и да способстват за повишаване на производителността на българската икономика. Пандемията от Covid-19 още веднъж показва важността на процеса на подготовка и способността за бърза адаптация спрямо промените, които могат да настъпят в изключително кратки срокове и да бъдат със значимо въздействие върху цели браншове и сектори на икономиката.

На 17.06.2020 г. е подписано 2-годишно Национално тристранно споразумение между правителството и социалните партньори, национално представителните организации на работодатели и на работниците и служителите, като е поставен акцент върху: изграждането и поддържане на система за прогнозиране (в краткосрочен, средносрочен и дългосрочен план) на обществените потребности от определени професии, умения и компетенции, вкл. в перспективни и ключови за икономиката отрасли, мярката за осигуряване на учене през

целия живот и продължаващо професионално обучение чрез изграждане на трипартитни секторни фондове за квалификация и преквалификация и въвеждане на индивидуални сметки за обучение.

2. Професионалното ориентиране и обучението за възрастни не са достатъчно ефективни в контекста на ученето през целия живот.

2.1. Интересът и мотивираността на възрастните и работодателите към развитие и обновяване на уменията и компетенциите през целия живот не са повишени съществено, имайки предвид че:

- планираните обучения за възрастни - безработни и заети лица, финансирани със средства от държавния бюджет и ЕСИФ се увеличават през периода от 2017 г. до 2019 г., но постигането на националната цел за 2020 г. за участие на възрастни лица в образование и обучение не може да бъде постигната. Слабото участие на възрастни лица в учене през целия живот не позволява пълното използване на техния потенциал за посрещане на текущите потребности на бизнеса от квалифицирана работна ръка;

- в страната все още обучението на работниците и служителите, провеждано от страна на работодателите, е по-слабо развито и е практика основно в големите предприятия, за разлика от малките и средни предприятия. В тази връзка е необходимо да се предвидят повече стимули за работодателите в микро, малките и средни предприятия за включване в обучение на техните служители с цел повишаване на квалификацията и уменията им;

- недоброто място на България по отношение на стойностите на повечето от международно сравнимите показатели я поставят в ситуация на страна, която трябва да догонва средните европейски постижения в периода и след 2020 г. Затова е необходимо да се полагат трайни усилия за цялостно подобряване на качеството и ефективността на националната система за образование и обучение;

- за постигане на стратегическите цели на Националната стратегия за учене през целия живот 2014-2020 е необходимо да се извършат съществени промени в политиката за учене през целия живот, както по отношение на подобряване на информираността на населението за ползите от професионална квалификация и обученията за повишаването ѝ, така и чрез повишаване на стимулите за участие в образование и обучение, подобряване на материалната база, подготовката на кадри за осъществяване на обученията, промяна в нормативната уредба и др. Изготвените доклади за състоянието на сектора за учене на възрастни в България не съдържат цялата необходима информация, съгласно разработената Методика за изготвяне на годишен доклад за изпълнението на Националната стратегия за учене през целия живот за периода 2014 - 2020 година, което възпрепятства своевременното установяване на проблемите и потребностите от промяна на мерките на стратегията.

2.2. Системата за професионално ориентиране на възрастни все още не подпомага ефективно лицата за реализация на пазара на труда. Предоставянето на услугите по професионално ориентиране все още е предизвикателство пред всички участници в процеса поради това че:

- услугата се предоставя от няколко институции, по различна методология и правила, без да са въведени задължителни минимални изисквания за предоставянето ѝ за всички ползватели;

- липсват еднакви изисквания по отношение на професионална област и опит за всички лица, които предоставят услугата по професионално ориентиране в различните организации и институции;

- налице е различна практика при предоставяне на услугата според професионалната компетентност на служителите и информационното осигуряване на процеса;

- независимо че дейностите са предназначени за всички категории търсещи работа лица – безработни, заети и учащи, услугата по професионално ориентиране се предоставя основно на безработни лица;

- не е осигурена достатъчна публичност на информацията за услугите по професионално ориентиране, в т.ч. и по отношение на съдържанието и ползите от тях, в резултат на което те не са познати на гражданите и използването им е сравнително ограничено;

- в информационната система „Национална база данни за пазара на труда и Европейския социален фонд“ не се съдържа пълна и точна информация за предоставените услуги по професионално ориентиране от всички поделения на АЗ.

- не се прилагат разработени материали, информация и добра практика, постигнати в предходни проекти, с което не се осигурява устойчивост на проектите и резултатите от тях.

2.3. Обученията за възрастни не са използвани достатъчно ефективно като способ за промяна на характеристиките на работната сила и преодоляване на дисбаланса между търсенето и предлагането на пазара на труда през одитирания период. Основните предизвикателства са свързани с:

- необходимостта от прецизиране на механизма за преференциално финансиране на обученията, чрез въвеждане на допълнителни критерии за съобразяване с регионалните специфики и национални приоритети, разширяване на обхвата му и по отношение на обученията, финансирани със средства от ЕСИФ, създаване на условия за ориентиране на обученията към нуждите на пазара на труда в средносрочен план, за да се подобри потенциалът им за въздействие върху качеството на работната сила;

- липсата на национална система за наблюдение на реализацията на преминалите обученията лица, липсата на интеграция на съществуващите бази данни, неразвиването на важни функционалности на „Национална база данни за пазара на труда и Европейския социален фонд“, поддържана от Агенцията по заетостта. Тези дефицити налагат ръчно извършване на проверки и справки и ръчно обобщаване на данни, което освен, че изразходва значителни човешки и времеви ресурси, крие и рискове за надеждността на данните;

- липсата на адекватен мониторинг на реализацията на обучаваните лица и оценка на ефективността на обученията. Методическите документи се нуждаят от актуализиране и прецизиране, не се проследява и оценява ефекта от проведените обученията върху трудовата активност на лицата, както и наличието на връзка между заетостта на обучаваните лица и придобитите от тях умения и квалификация, не се извършва анализ на въздействието на отделните програми и мерки върху регионалния пазар на труда, налице са слабости при извършването на нетните оценки по отношение на обхвата им и необходимостта от изследване на регионалните аспекти. Преодоляването на тези слабости би позволило по-добро планиране на обученията, така че те да допринесат за увеличаване на шансовете на лицата за намиране на работа;

- неиздаване на предвидените подзаконовни нормативни актове, свързани с изграждането на системите за качество на професионалното образование и обучение, липса на всеобхватни анализи на качеството на професионалното образование и обучение и липсата на необходимия механизъм за обратна връзка и въздействие за повишаване качеството и ефективността на професионалното образование и обучение;

- динамиката на индикаторите за работещи бедни, дигитални умения, ползване на чужди езици, придобиване на степен на професионална квалификация и тенденцията им на развитие показват, че е необходимо преосмисляне на прилаганите мерки, за да се въздейства за повишаване на качеството на работната сила в отговор на променящите се изисквания на пазара на труда.

3. През одитирания период не са осигурени в пълнота необходимите предпоставки за ефективност на системата за валидиране на професионалните знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение или самостоятелно учене, имайки предвид че:

- наредбата за условията и реда за валидиране на професионални знания, умения и компетентности, издадена от министъра на образованието и науката не е актуализирана в

съответствие с настъпилите изменения в Закона за професионалното образование и обучение и Закона за предучилищното и училищното образование, като съществуват значими възможности за подобрене в посока регламентиране на ключови за ефективното управление на процеса функции и отговорности, в условия на децентрализация;

- не във всички проверени центрове за професионално обучение е създадена изискуемата с нормативната уредба вътрешна регламентация по отношение на валидирането на професионални знания, умения и компетентности, а в училищата, включени в извадката се наблюдава разнородна практика;

- като цяло не е осигурена достатъчна публичност за възможностите на системата за валидиране на професионалните знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение и информално учене. Резултатите от проведеното национално представително изследване показват, че голяма част от населението не е запознато с валидирането и ползите от него, което е белег, че предприетите единични действия не са достатъчно ефективни. Потенциалът на Агенцията по заетостта и Кариерните центрове за популяризиране на същността, ползите и възможностите за валидиране не е използван пълноценно;

- към 31.12.2019 г. няма изградена единна система за събиране и анализ на данните за валидирането на професионални знания, умения и компетентности от всички институции, участващи в процеса, което затруднява ефективното наблюдение на процеса в пълнота. Определянето на отговорно структурно звено в Министерството на образованието и науката за текущо изготвяне на анализи и оценки на ефективността на системата за валидиране, в условията на съществуващата децентрализация, би способствало за по-ефективно управление на процеса в неговата цялост и предприемането на своевременни действия за преодоляване на проблемите;

- през периода 2017 - 2019 г. са предприемани действия за мобилизиране на средства по фондове и програми на ЕС, насочени към усъвършенстване на системата за валидиране и подпомагащи лицата, желаещи да валидират професионални знания, умения и компетентности, но същите не са реализирани. Липсата на действащи мерки за финансово подпомагане ограничава възможностите за използване на тези инструменти от страна на групите в неравностойно положение, предвид цената на валидирането;

- контролната дейност на НАПОО и РУО е слабо развита по отношение проверяването на организацията и провеждането на процедурите за валидиране, като броят на извършените проверки за одитирания период е незначителен на фона на броя на институциите и организациите, осъществили валидиране. Липсата на детайлно определени правила и процедури за упражняване на контрол по организацията и провеждането на валидирането от институциите в системата на училищното образование и професионалните колежи не създава условия за адекватното му осъществяване, а липсата на актуализация на правилника за дейността на НАПОО, в т.ч. изпълнението на нормативните изисквания по отношения на осигуряването на необходимия на агенцията административен капацитет поражда риск за ефективното осъществяване на дейността на НАПОО.

Действията на Министерството на труда и социалната политика и Министерството на образованието и науката във връзка с нарастващата нужда от придобиването на нови знания и умения, преквалификация и обучение през целия живот не са достатъчно ефективни и следва да бъдат продължени, така че да се постигне успешно справяне с предизвикателствата пред работната сила, породени от развитието на информационните технологии и демографските промени, които предстои да се задълбочават в средносрочен и дългосрочен план. Ефективното преодоляване на предизвикателствата не зависи само от публичните власти, но и от нагласите, осъзнатостта и разбиранията на работодателите и самите граждани за значимостта на процеса за учене през целия живот.

ПРЕПОРЪКИ

I. Към министъра на труда и социалната политика се отправят следните препоръки:

1. Да се предприемат необходимите действия за усъвършенстване на средносрочните и дългосрочни прогнози за развитието на пазара на труда в посока:

1.1. включване на анализ на очакваните промени на пазара на труда от гледна точка на нововъзникващи и изчезващи професии и работни места;

1.2. анализиране на варианти за представяне на данни за регионалните дисбаланси/структурните несъответствия на ниво област;

1.3. анализиране на варианти прогнозите за търсените професии да се изготвят и представят на по-ниско ниво, тъй като обобщените данни по класове и групи професии и прогнозите на структурните несъответствия по образователна степен и икономически дейности дава само общ ориентир и не са достатъчно детайлни, за да покажат от какви точно специалисти ще има нужда на пазара на труда.

1.4. анализиране на възможните решения за преодоляване на ограниченията за прогнозиране на заетостта в секторите селско, горско и рибно стопанство, дейности на домакинства като работодатели; недиференцирани дейности на домакинства по производство на стоки и услуги за собствено потребление и дейности на екстериториални организации и служби и професиите във въоръжените сили.⁹⁴²

2. Съвместно с министъра на образованието и науката и заинтересованите страни, да предприеме необходимите действия за:

2.1. извършване на проучване на нововъзникващите и изчезващи професии и работни места в страната,⁹⁴³

2.2. доизграждане и поддържане на система за прогнозиране на обществените потребности от определени професии, умения и компетенции, вкл. в перспективни и ключови за икономиката отрасли.⁹⁴⁴

3. Да се предприемат мерки за развитие на потенциала на уеб базираната система за представяне на анализите и прогнозите за развитието на пазара на труда в България чрез подобряване на графичното представяне на данните, предоставянето на допълнителна (поясняваща) информация към графиките и ясно и точно представяне на прогнозата, в съответствие със заложения от потребителите критерий, което ще способства за по-лесното възприемане на информацията.⁹⁴⁵

4. Да се предприемат необходимите действия за популяризиране, актуализиране и продължаващо разширяване на обхвата и капацитета на Националната система за оценка на компетенциите, като бъде използван потенциалът ѝ за събиране на данни за потребностите от обучение и възможностите ѝ да се прилага като инструмент за прогнозиране на уменията.⁹⁴⁶

5. Да се предприемат необходимите действия за унифициране на целевите стойности на Актуализираната национална стратегия за демографско развитие на населението в Република България (2012 г. - 2030 г.) за участие на населението (25-64 г.) в образование и обучение с НПР България 2030.⁹⁴⁷

6. С цел осигуряване надеждна информация за измерване и оценка на степента на изпълнение целите на Национална стратегия за активен живот на възрастните хора в България (2019 - 2030 г.), съвместно с НСИ да се предприемат съответните действия за осигуряване необходимите данни за изчисляване на относителния дял на хората на възраст

⁹⁴² Констативна част, Раздел I, т. 1.1.1.

⁹⁴³ Констативна част, Раздел I, т. 1, т. 2 и т. 3

⁹⁴⁴ Констативна част, Раздел I, т. 1 и т. 3

⁹⁴⁵ Констативна част, Раздел I, т. 1.1.1.2.

⁹⁴⁶ Констативна част, Раздел I, т. 1.1.2.2.

⁹⁴⁷ Констативна част, Раздел I, т. 3.2.

55-74 г., които наскоро са придобили образование или обучение, като част от показателите за измерване на Индекса на активния живот на възрастните хора.⁹⁴⁸

7. С цел гарантиране правото на търсещите работа лица на ползване на публична услуга по професионално ориентиране с еднакво качество, да се предприемат необходимите действия за утвърждаване на единна методика/стандарт за предоставяне на услугата и осигуряване на периодично обучение на съответните служителите, за повишаване на професионалната им квалификация.⁹⁴⁹

8. За да се повиши ефективността на предоставяне на услугите по професионално ориентиране от различните структури на МТСП, да се предприемат мерки за тяхното популяризиране чрез предоставяне на достъпна, пълна и актуална информация за потребителите.⁹⁵⁰

9. Да се осигури въвеждане на цялата информация в НБДПТЕСФ за предоставянето на услугите по професионално ориентиране от всички участници в системата на МТСП, като се осигури и възможност за анализ на въведената информация най-малко по доставчик на услугата и по признаци за състояние – заети, безработни, учащи, пенсионери.⁹⁵¹

10. За гарантиране на предоставянето на услуги по професионално ориентиране с еднакво качество да се подобри комуникацията и взаимодействието между институциите, имащи отношение към услугите по професионално ориентиране, в т.ч. и подобряване на координацията между структурите в системата на МТСП.⁹⁵²

11. Съвместно с министъра на образованието и науката да организира извършването на периодична оценка и анализ на ефективността на услугите по професионално ориентиране.⁹⁵³

12. Да се надгради и прецизира механизма за преференциално финансиране на професионално обучение с цел по-добро съобразяване с нуждите на пазара на труда в краткосрочен и средносрочен план, съобразяване с регионалните специфики и включване в обхвата на механизма и на обученията, финансирани със средства от ЕСИФ.⁹⁵⁴

13. Да предприеме необходимите действия за:

13.1. нормативно и организационно осигуряване на възможността за проследяване на професионалната реализация на всички лица, чието обучение е финансирано със средства от държавния бюджет и от ЕСИФ;

13.2. извършване на целенасочено наблюдение на реализацията на обучаваните лица, в т.ч. и връзката между заетостта и придобитата квалификация;

13.3. извършване на анализ относно полезността на обученията от гледна точка на приноса им за увеличаване на възможностите за заетост на търсещите работа лица и за намаляване на количествените и качествените дисбаланси на пазара на труда.⁹⁵⁵

14. Да се предприемат действия за създаване на необходимата организация за предоставяне на информация на министъра на образованието и науката и председателя на НАПОО за съществени проблеми, установени при изпълнението на Механизма за осигуряване на качество и контрол на обучението на възрастни, организирано от АЗ, с цел повишаване на качеството на професионалното обучение.⁹⁵⁶

15. Да се предприемат необходимите действия за актуализиране и допълване на Методиката за мониторинг и оценка на активните програми и мерки на пазара на труда с цел разширяване на обхвата ѝ върху проектите, финансирани със средства от ЕСИФ,

⁹⁴⁸ Констативна част, Раздел I, т. 3.3.

⁹⁴⁹ Констативна част, Раздел II, т. 2.1 и т. 2.2.

⁹⁵⁰ Констативна част, Раздел II, т. 2.4 и т. 2.5.

⁹⁵¹ Констативна част, Раздел II, т. 2.1., т. 2.2 и т.2.6.

⁹⁵² Констативна част, Раздел II, т. 2

⁹⁵³ Констативна част, Раздел II, т. 2.6 и т. 2.7.

⁹⁵⁴ Констативна част, Раздел II, т. 3.1.

⁹⁵⁵ Констативна част, Раздел II, т. 3.2.5 и 3.5.

⁹⁵⁶ Констативна част, Раздел II, т. 3.3.6.

прецизиране на производните показатели и проследяване на ефекта от мерките и програмите, в т.ч. и по региони.⁹⁵⁷

16. Да създаде необходимата организация за:

16.1. извършване на наблюдение и ежегодно докладване на ефекта от прилагането на мерки и програми за активната политика за пазара на труда по региони;

16.2. извършване на анализи на годишна база на изпълняваните програми и мерки с цел да се идентифицират онези от тях, които са най-подходящи за прилагане в съответния регион и които имат най-добър ефект върху регионалния трудов пазар и на национално ниво;

16.3. съобразяване на планирането на активните програми и мерки с резултатите от тези анализи.⁹⁵⁸

17. Да се разшири обхвата на последващата оценка на активната политика на пазара труда, в посока:

17.1. включване на проектите, финансирани със средства от европейските фондове;

17.2. извършване на оценка за ефикасност на програмите и мерките;

17.3. извършване на оценка и анализ на отделните програми и мерки в регионален аспект;

17.4. анализ на ефекта от активната политика на регионално ниво, в т.ч. чрез наблюдаване на промените спрямо предходни периоди и идентифициране на причините за това с цел по-добро съобразяване с регионалните специфики при планирането на политиката;

17.5. проследяване за наличие на връзка между заетостта на обучаваните лица и придобитата от тях квалификация и включване на резултатите от него в оценката.⁹⁵⁹

18. В Устройствения правилник на МТСП да се детайлизират отговорностите за осигуряване на условия за информиране и мотивиране на работодателите и гражданите за валидиране на професионални знания, умения и компетентности.⁹⁶⁰

19. Съвместно с министъра на образованието и науката да предприеме необходимите действия за популяризиране на същността, ползите, възможностите, реда и институциите, извършващи валидиране на професионални знания, умения и компетентности по леснодостъпен и разбираем за потребителите начин, като се използват разнообразни методи (информационни кампании и събития, интернет пространство, средства за масово осведомяване) и ресурси, в т.ч. и бюрата по труда, кариерните центрове към ДРСЗ, валидиращите институции и по възможност работодателите с цел достигане до по-широк кръг от заинтересовани лица.⁹⁶¹

20. На видно място на интернет страниците на МТСП и АЗ да се обособи секция „Валидиране“, която да съдържа най-малко:

20.1. систематизирана информация за същността и ползите от процеса в разбираем и систематизиран за интернет потребителя вид;

20.2. институциите, към които да се обърнат лицата желаещи да валидират професионални знания, умения и компетентности;

20.3. информация за предстоящи мероприятия и събития, свързани с валидирането.⁹⁶²

21. Съвместно с министъра на образованието и науката да планира и осигури реализирането на мерки за финансово подпомагане на процеса на валидиране с акцент върху групите в неравностойно положение и уязвимите групи на пазара на труда.⁹⁶³

22. На базата на задълбочен анализ на цената на процедурите за валидиране на професионални знания, умения и компетентности, съвместно с министъра на образованието и науката да определи размер на финансирането за подпомагане на уязвимите групи на пазара

⁹⁵⁷ Констативна част, Раздел II, т. 3.4.1.

⁹⁵⁸ Констативна част, Раздел II, т. 3.4.2.

⁹⁵⁹ Констативна част, Раздел II, т. 3.4.3.

⁹⁶⁰ Констативна част, раздел III, т. 2.1.3.

⁹⁶¹ Констативна част, раздел III, т. 2.1.1., т. 2.1.3. и 2.1.5.

⁹⁶² Констативна част, раздел III, т. 2.1.1., т. 2.1.3. и 2.1.5.

⁹⁶³ Констативна част, раздел III, т.2.2.

на труда за валидиране на професионални знания, умения и компетентности по отделните професии и специалности.⁹⁶⁴

23. Да възложи и осигури проследяването на изпълнението на следните препоръки към изпълнителния директор на Агенцията по заетостта:

23.1. Да се предприемат мерки за усъвършенстване на процеса и дизайна на проучването на потребностите на работодателите от работна сила и обучения, в т.ч. и като се анализира възможността за намаляване на нормативно регламентираната честота на осъществяване на изследването, предвид сериозния административен ресурс, който се разходва и се потърсят ефективни механизми за преодоляване на ниската заинтересованост за участие на работодателите.⁹⁶⁵

23.2. Да се въведат необходимите контроли, които да гарантират изпълнението на изискванията на чл. 7а, ал. 4 от ППЗНЗ за предоставяне на предложение за организиране на обучения в съответствие с потребностите на работодателите от работна сила.⁹⁶⁶

23.3. Да се регламентира реда за изпълнение на функцията на дирекция „Анализи, наблюдение и планиране“ за организиране на проучване на потребностите от обучение за придобиване на професионална квалификация, като се дефинират еднозначно способите, инструментите и периодичността на проучванията.⁹⁶⁷

23.4. Да се създаде необходимата организация за събиране на данни за потребностите от обучение, в т.ч. за придобиване и повишаване на професионалната квалификация на всички търсещи работа лица, регистрирани в дирекциите „Бюро по труда“ към Агенцията по заетостта.⁹⁶⁸

23.5. Да се създаде необходимата организация за събиране на данни за потребностите от обучение в Кариерните центрове към ДРСЗ и ЦА на АЗ и ДП „Българо-германски център за професионално обучение“ на търсещите работа лица.⁹⁶⁹

23.6. Да се предприемат необходимите действия за надграждане на „Национална база данни за пазара на труда и ЕСФ“ и превръщането ѝ в ефективен и ефикасен инструмент за информационно осигуряване на дейността на Агенцията по заетостта и за анализ на състоянието и динамиката на пазара на труда, като се извърши и необходимата интеграция с базите данни на други институции.⁹⁷⁰

23.7. Да се предвиди възможност за подаване на информация в свободен текст от анкетираните лица при проучването на потребностите от обучение за придобиване на професионална квалификация чрез интернет страницата на Агенцията по заетостта, с цел осигуряване на по-пълна информация и намаляване на разходите на дирекции „Бюро по труда“ за допълнително уточняване на тези данни.⁹⁷¹

23.8. Да се създаде необходимата организация в бюрата по труда и Кариерните центрове към Агенцията по заетостта за предоставяне на информация за същността, ползите и възможностите за валидиране на професионални знания, умения и компетентности.⁹⁷²

II. Към министъра на образованието и науката се отправят следните препоръки:

1. С цел осигуряване на пълна и обективна картина на специалностите от професии с очакван недостиг на специалисти на пазара на труда да се:

1.1. инициира промяна в критериите и дефинициите за определяне на специалностите от професии, по които е налице очакван недостиг на специалисти на пазара на труда;⁹⁷³

⁹⁶⁴ Констативна част, раздел III, т.2.2.

⁹⁶⁵ Констативна част, Раздел I, т. 1.2.1.

⁹⁶⁶ Констативна част, Раздел I, т. 1.2.1.2.

⁹⁶⁷ Констативна част, раздел I, т. 1.2.

⁹⁶⁸ Констативна част, раздел I, т. 1.2.2.

⁹⁶⁹ Констативна част, раздел I, т. 1.2.2.

⁹⁷⁰ Констативна част, раздел I, т. 1.2.2., т. 1.3., Раздел II, т. 3.2.7

⁹⁷¹ Констативна част, раздел I, т. 1.2.2.

⁹⁷² Констативна част, раздел III, т. 2.1.1., т. 2.1.3. и 2.1.5.

⁹⁷³ Констативна част, раздел I, т. 2.1.

1.2. утвърдят правила и процедури, които ясно да регламентират действията и информацията, която трябва да бъде събрана, обработена и анализирана за целите на определянето на специалностите от професии, по които е налице очакван недостиг от специалисти на пазара на труда.⁹⁷⁴

1.3. предприемат действия за информационно обезпечаване на процеса на актуализация на списъка на специалности от професии, по които е налице очакван недостиг от специалисти на пазара на труда.⁹⁷⁵

1.4. посочват мотивите за включването на специалностите в списъка на специалности от професии, по които е налице очакван недостиг от специалисти на пазара на труда.⁹⁷⁶

2. Да се предприемат необходимите действия за изпълнение на мярката за актуализиране на Списъка на професиите за ПОО, съобразно потребностите на икономиката с оглед ясна обвързаност с икономическите сектори, в т.ч. като се анализират възможностите за окрупняване на специалностите и се вземат предвид резултатите от проучванията на изчезващите и новопоявяващите се професии.⁹⁷⁷

3. Да се инициира въвеждане и нормативно регламентиране на допълнителни критерии и показатели за определянето на приоритетните професионални направления и защитените специалности, които да създават условия за прилагане на унифициран подход за тяхното определяне.⁹⁷⁸

4. Да се инициира нормативно регламентиране на редът и процедурата за изготвяне и актуализиране на Списъците на приоритетните професионални направления и защитените специалности по смисъла на Закона за висшето образование, като с цел ефективно управление на процеса нормативните изисквания бъдат адекватно декомпозирани във вътрешни правила и процедури на отговорните за изготвянето им в МОН структури.⁹⁷⁹

5. Съвместно с министъра на труда и социалната политика, да предприеме необходимите действия за извършване на проучване на нововъзникващите и изчезващи професии и работни места с активното участие на заинтересованите страни.⁹⁸⁰

6. Съвместно с министъра на труда и социалната политика и заинтересованите страни, да предприеме необходимите действия за доизграждане и поддържане на система за прогнозиране на обществените потребности от определени професии, умения и компетенции, вкл. в перспективни и ключови за икономиката отрасли.⁹⁸¹

7. С оглед ефективното изпълнение на политиката в областта на ученето през целия живот за следващия стратегически период да се предвидят:⁹⁸²

- възлагането на точни и ясни функции и отговорности за мониторинг и оценка за изпълнение на политиката за учене през целия живот на структурно звено или постоянно действащ орган;

- мерки и дейности за подобряване на информираността на населението за ползите от придобиването и повишаването на професионална квалификация;

- мерки и дейности за повишаване на мотивацията за участие в образование и обучение през целия живот;

- мерки и дейности за подобряване на материалната база и подготовката на кадри за осъществяване на обучението за възрастни;

- стимули за работодателите в микро, малки и средни предприятия за включване в обучение на техните служители.

⁹⁷⁴ Констативна част, раздел I, т. 2.1.

⁹⁷⁵ Констативна част, раздел I, т. 2.1.

⁹⁷⁶ Констативна част, раздел I, т. 2.1.

⁹⁷⁷ Констативна част, раздел I, т. 2.1. и т. 3.5

⁹⁷⁸ Констативна част, раздел I, т. 2.2.

⁹⁷⁹ Констативна част, раздел I, т. 2.2.

⁹⁸⁰ Констативна част, Раздел I, т. 1, т. 2 и т. 3

⁹⁸¹ Констативна част, Раздел I, т. 1 и т. 3

⁹⁸² Констативна част, Раздел II, т. 1

8. Да се поддържа електронната система за събиране и обмен на информация между всички участници в областта на ученето през целия живот, като се осигури приемственост и устойчивост на изпълнените до момента проекти за информационното обезпечаване на политиката.⁹⁸³

9. Да се анализират причините и предизвикателствата пред изпълнението на политиката за учене през целия живот с цел предприемане на необходимите действия за намаляване изоставането спрямо другите страни от ЕС.⁹⁸⁴

10. С оглед разработването на стратегически документи в областта професионалното образование и обучение за по-дълъг период, съвместно с министъра на труда и социалната политика, да се анализира предоставянето на услугата по професионално ориентиране от всички участници в процеса, с оглед въвеждане на единни правила, стандарти и минимални изисквания за предоставяне на услугата.⁹⁸⁵

11. Да се популяризират услугите по професионално ориентиране и ползите от тях, като се предприемат мерки за предоставяне на достъпна, пълна и актуална информация за потребителите.⁹⁸⁶

12. Съвместно с министъра на труда и социалната политика, да извършва периодична оценка и анализ на ефективността на услугите по професионално ориентиране.⁹⁸⁷

13. Да се изгради национална система за наблюдение на прехода на завършилите професионално образование и обучение към пазара на труда и към по-нататъшно образование и обучение.⁹⁸⁸

14. Да предприеме необходимите действия за въвеждане на цялостна и ефективна система за осигуряване на качеството на ПОО, в т.ч. и като се издадат изискуемите с чл. 9а от ЗПОО подзаконови нормативни актове.⁹⁸⁹

15. Да се предприемат необходимите действия за актуализиране на Наредба № 2 от 13.11.2014 г. за условията и реда за валидиране на професионални знания, умения и компетентности в съответствие с настъпилите изменения в ЗПОО и приетия ЗПУО, в т.ч. и да се въведат критерии и изисквания, на които трябва да отговарят обучаващите институции по отношение на валидирането на професии, за които са провеждали обучения в миналото.⁹⁹⁰

16. Да се предприемат действия за определяне на отговорна структура в МОН за координиране и анализ на контролната дейност, извършвана от НАПОО и РУО, във връзка с валидирането, с цел уеднаквяване на подхода и усъвършенстване на процедурите за контрол.⁹⁹¹

17. Да се предприемат необходимите действия за възлагане на конкретни структурни звена на функции и отговорности за осъществяване на контрол върху процедурите по валидиране, провеждани от институциите в системата на училищното образование и професионалните колежи.⁹⁹²

18. Да се утвърдят единни правила за осъществяване на контрол върху механизма по валидиране на професионални знания, умения и компетентности в системата на училищното образование и професионалните колежи, съдържащи и образци, които да определят задължителните елементи за проверка.⁹⁹³

19. Да се предприемат необходимите действия за актуализиране на правилника за дейността на НАПОО и привеждане на нормативно определената численост на агенцията

⁹⁸³ Констативна част, Раздел II, т. 1.4

⁹⁸⁴ Констативна част, Раздел II, т. 1.3.

⁹⁸⁵ Констативна част, Раздел II, т. 2.1., 2.2 и 2.3.

⁹⁸⁶ Констативна част, Раздел II, т. 2.4. и т. 2.5.

⁹⁸⁷ Констативна част, Раздел II, т. 2.6 и т.2.7.

⁹⁸⁸ Констативна част, Раздел II, т. 3.2.1.

⁹⁸⁹ Констативна част, раздел II, т. 3.3.1- т.3.3.3

⁹⁹⁰ Констативна част, раздел III, т. 1.1., 1.3. и т. 3.1.1.

⁹⁹¹ Констативна част, раздел III, т. 1.1. и т. 3.2.2.

⁹⁹² Констативна част, раздел III, т. 3.1.1.

⁹⁹³ Констативна част, раздел III, т. 1.2., т. 3.1.2., т.3.1.3.

в съответствие с изискванията на ЗПОО, като се предприемат мерки и за осигуряване на необходимия брой служители за изпълнение на дейността.⁹⁹⁴

20. Да се предприемат необходимите действия за изграждане на механизъм за регулярно събиране на данни и извършването на анализ за валидирането на професионални знания, умения и компетентности от всички институции, участващи в процеса, в т.ч. професионалните гимназии, професионалните колежи, училища по изкуствата, спортните училища и центрове за професионално обучение, което ще способства за ефективно наблюдение на процеса в пълнота.⁹⁹⁵

21. Съвместно с министъра на труда и социалната политика, да предприеме необходимите мерки за популяризиране на същността, ползите, възможностите, реда и институциите, извършващи валидиране на професионални знания, умения и компетентности по леснодостъпен и разбираем за потребителите начин, като се използват разнообразни методи и ресурси с цел достигане до по-широк кръг от заинтересовани лица.⁹⁹⁶

22. На видно място на интернет страницата на МОН да се обособи секция „Валидиране“, която да съдържа най-малко:

22.1. систематизирана информация за същността и ползите от процеса в разбираем и систематизиран за интернет потребителя вид;

22.2. институциите, към които да се обърнат лицата желаещи да валидират професионални знания, умения и компетентности;

22.3. информация за предстоящи мероприятия и събития, свързани с валидирането.⁹⁹⁷

23. В териториалните администрации към министъра на образованието и науката да се определят отговорни лица, които да оказват съдействие на териториалните структури на Агенцията по заетостта при подпомагане на продължително безработни лица за валидиране на професионални компетентности придобити чрез неформално обучение и неформално учене.⁹⁹⁸

24. Съвместно с министъра на труда и социалната политика, да планира и осигури реализирането на мерки за финансово подпомагане на процеса на валидиране с акцент върху групите в неравностойно положение и уязвимите групи на пазара на труда.⁹⁹⁹

25. Да подпомогне министъра на труда и социалната политика с необходимата информация за извършването на задълбочен анализ на цената на процедурите за валидиране на професионални знания, умения и компетентности, с цел определяне на размер на финансирането за подпомагане на уязвимите групи на пазара на труда за валидиране на професионални знания, умения и компетентности по отделните професии и специалности.¹⁰⁰⁰

26. Да осигури необходимия финансов ресурс за надграждане на ИС на НАПОО цел превръщането ѝ в ефективен и ефикасен инструмент на управлението.¹⁰⁰¹

⁹⁹⁴ Конститутивна част, раздел III, т. 1.1., т. 3.2. и т. 3.2.2.

⁹⁹⁵ Конститутивна част, раздел III, т. 1.1., 1.4., т. 2.3. и т. 3.1.3.

⁹⁹⁶ Конститутивна част, раздел III, т. 2.1.1., 2.1.2., 2.1.4. и 2.1.5.

⁹⁹⁷ Конститутивна част, раздел III, т.2.1.1., 2.1.2, 2.1.4. и 2.1.5.

⁹⁹⁸ Конститутивна част, раздел III, т.2.1.2.

⁹⁹⁹ Конститутивна част, раздел III, т.2.2.

¹⁰⁰⁰ Конститутивна част, раздел III, т.2.2.

¹⁰⁰¹ Конститутивна част, раздел III, т. 1.3., т. 2.3., т. 3.2.2.

На основание чл. 50, ал. 2 от Закона за Сметната палата, в срок до 31.12.2022 г. министърът на образованието и науката и министърът на труда и социалната политика следва да предприемат мерки за изпълнение на препоръките и да уведомят писмено за това председателя на Сметната палата.

Настоящият одитен доклад е приет на основание чл. 48, ал. 1 от Закона за Сметната палата с Решение № 208 на Сметната палата от 21.07.2021 г. (Протокол № 27).

В подкрепа на констатациите са събрани 58 броя одитни доказателства, които заедно с работните документи, отразяващи отделните етапи на одитния процес, се намират в Сметната палата на адрес гр. София, ул. „Екзарх Йосиф” № 37.

Одитни въпроси, критерии и индикатори за оценка

Основен въпрос: Ефективно ли отговаря правителството на нарастващата нужда от придобиването на нови знания и умения, преквалификация и обучение през целия живот?

II-ро ниво: Първи специфичен въпрос: Успешно ли са разпознати предизвикателствата пред осигуряването на работна сила, съответстваща на потребностите на пазара на труда в дългосрочен и краткосрочен план?	
III-то ниво: Първи подвъпрос:	Критерии/Индикатори
Извършват ли се необходимите анализи и прогнози за развитието на пазара на труда и потребностите от работна сила?	<p>Критерий: Осигуреност на държавната политика в областта на пазара на труда и обучението на работната сила с необходимите анализи и прогнози¹⁰⁰²</p> <p>Индикатори за оценка:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Извършени анализи и прогнози за развитието на пазара на труда в дългосрочен, средносрочен и краткосрочен план, които отчитат състоянието и тенденциите във възрастовата структура на населението, коефициентите на възрастовата зависимост и демографско заместване;¹⁰⁰³ - Извършени анализи и прогнози за състоянието и тенденциите в развитието на регионалните пазари на труда;¹⁰⁰⁴ - Извършени проучвания, анализи и прогнози за състоянието, развитието и потребностите от обучение на възрастни;¹⁰⁰⁵ - Извършени проучвания за потребностите на работодателите от работна сила на областно ниво;¹⁰⁰⁶ - Извършени проучвания на потребностите от обучение за придобиване на професионална квалификация.¹⁰⁰⁷ - Внедрена система за прогнозиране на потребностите от работна сила с определени характеристики.¹⁰⁰⁸ - Извършени анализи на характеристиките и особеностите на различните поколения в качеството им на работна сила.
	<p>Критерий: Предприети действия за защита и преодоляване на недостига от специалисти в значими за икономиката на страната сфери</p> <p>Индикатори за оценка:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Определени приоритетни професионални направления и защитени специалности от професионални направления на база прогноза за повишена необходимост от подготовка на висококвалифицирани специалисти за целите на икономическото и общественото развитие на Република България;¹⁰⁰⁹ - Определени специалности от професии, по които е налице очакван недостиг от специалисти на пазара на труда на база доказана потребност от специалисти на пазара на труда и значимост на специалността от професията за икономическото развитие на страната и/или областта;¹⁰¹⁰ - Наличие на ясни критерии и показатели за определяне на значимите за икономическото и общественото развитие на страната сфери.

¹⁰⁰² Чл. 32 от УП на МТСП, чл. 52 от ЗПОО

¹⁰⁰³ Чл. 32 от УП на МТСП

¹⁰⁰⁴ Чл. 24 от УП на АЗ

¹⁰⁰⁵ Чл. 58 от Закона за насърчаване на заетостта

¹⁰⁰⁶ Чл. 10, ал. 2 от Закона за насърчаване на заетостта и чл. 6 и чл. 7 от Правилника за прилагане на Закона за насърчаване на заетостта

¹⁰⁰⁷ Чл. 20, ал. 2 от УП на АЗ

¹⁰⁰⁸ Национална стратегия за учене през целия живот 2014-2020

¹⁰⁰⁹ Чл. 9, ал. 7 от Закона за висшето образование

¹⁰¹⁰ Чл. 6а от Закона за професионалното образование и обучение и ПМС № 111 от 25.06.2018 г.

III-то ниво: Втори подвъпрос	Критерии/Индикатори
Визията и целите на политиките за развитие на страната до 2030 г. фокусирани ли са и върху качеството на човешкия капитал?	<p>Критерий: Националните стратегически документи за развитие на страната с хоризонт до 2030 г. съдържат цели, оси на развитие и приоритети насочени към повишаването на качеството на човешкия капитал, които отчитат световните тенденции и прогнози в развитието</p> <p>Индикатори за оценка: Националните стратегически документи с хоризонт до 2030 г. адресират необходимостта от увеличаване на способностите на хората за своевременна адаптация към технологичната трансформация и произтичащите промени в пазара на труда</p>
II-ро ниво: Втори специфичен въпрос: Ефективни ли са професионалното ориентиране и обучението за възрастни в контекста на учене през целия живот?	
III-то ниво: Първи подвъпрос	Критерии/Индикатори
Повишава ли се интереса и мотивираността на възрастните и работодателите към развитието и обновяване на уменията и компетенциите през целия живот?	<p>Критерий: Създадени стимули за постигане на целите към учене през целия живот</p> <p>Индикатори за оценка:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Достъпност на възможностите за обучение и пречки за участие във формално образование и обучение и неформално обучение. - Наличие на финансови стимули за работодатели, в т.ч. микро, малки и средни предприятия; - Наличие на финансова помощ за учене на групи в неравностойно положение; - Предприятия, организирани продължаващо професионално обучение за възрастни лица; - Предприятия, предлагащи други форми на продължаващо професионално обучение; - Платено работно време в курсове за ППО; - Разходи за ППО курсове; - Намаляване на дела на преждевременно напусналите образователната система на възраст от 18 до 24 г. от 12.5% през 2012 г. под 11% през 2020 г.;¹⁰¹¹ - Повишаване на дела на завършилите висше образование на възраст от 30 до 34 г. от 26.9% през 2012 г. на 36% през 2020 г.;¹⁰¹² - Повишаване на участието на населението на 25-64 навършени години в образование и обучение от 1.5% през 2012 г. на повече от 5% през 2020 г. 4 седмичен референтен период);¹⁰¹³ - Увеличаване на дела на населението на възраст 25-64 години, участващо в неформално обучение от 24.4% през 2011 на 38.0% (за период от една година);¹⁰¹⁴ - Увеличаване на дела на населението на възраст 25-64 години, участващо в самостоятелно учене от 12.5% през 2011 на 18.0%;¹⁰¹⁵ - Намаляване на относителния дял на лицата на възраст 15-29 навършени години, които не работят и не участват в образование или обучение от населението на същата възраст; - Изготвени годишни мониторингови доклади, в т.ч. до Министерския съвет, съдържащи състоянието на изпълнението на Национална стратегия за учене през целия живот, установените проблеми и нововъзникналите потребности от адаптиране или разширяване по отношение на целите и мерките на стратегията.¹⁰¹⁶

¹⁰¹¹ НСУЦЖ 2020

¹⁰¹² НСУЦЖ 2020

¹⁰¹³ НСУЦЖ 2020

¹⁰¹⁴ НСУЦЖ 2020

¹⁰¹⁵ НСУЦЖ 2020

¹⁰¹⁶ НСУЦЖ 2020

III-то ниво: Втори подвъпрос	Критерии/Индикатори
<p>Системата за професионално ориентиране на възрастни подпомага ли ефективно реализацията на пазара на труда?</p>	<p>Критерий: Дейностите по професионално ориентиране са достъпни и съобразени с индивидуалните възможности на гражданите и с търсенето на работна сила в дългосрочен и краткосрочен план.</p> <p>Индикатори за оценка:</p> <ul style="list-style-type: none"> - публикувана информация за предоставяните услуги за професионално ориентиране; - брой и структура на лицата, потърсили и възползвали се от услугите за професионално ориентиране; - степен на информираност на гражданите за възможностите за професионално ориентиране; - вид и съдържание на предоставените услуги от ЦИПО, ДБТ и Центровете за кариерно ориентиране и Българо-германския център за професионално обучение; - утвърдени методология и унифицирани правила за предоставяне на услугите за професионално ориентиране; - предоставените услуги от ЦИПО, ДБТ, Центровете за кариерно развитие и Българо-германския център за професионално обучение са в съответствие с индивидуалните потребности и търсенето на работна сила; - изготвени анализи за реализацията на лицата, получили услуги за професионално ориентиране. - извършен мониторинг за определяне на степента на изпълнение и проследяване на ефективността на СРПОО/изготвени и приети доклади от Министерския съвет.
III-то ниво: Трети подвъпрос	Критерии/Индикатори
<p>Обученията за възрастни водят ли до промяна на характеристиките на работната сила на пазара на труда?</p>	<p>Критерий: Обученията за възрастни осигуряват възможност за ефективна реализация на пазара на труда</p> <p>Индикатори за оценка:</p> <ul style="list-style-type: none"> - финансиране на обучения по специалности от професии, за които се очаква недостиг от специалисти на пазара на труда; - създадени бази данни и механизъм за обратна връзка и въздействие;¹⁰¹⁷ - извършени оценки на резултатите, ефективността и ефикасността на активната политика на пазара на труда;¹⁰¹⁸ - изготвени доклади за ефекта от прилагането на мерките и програмите за активна политика на пазара на труда по региони;¹⁰¹⁹ - изготвени доклади за състоянието, проблемите, насоките и ефективността на трудовото посредничество, програмите и мерките за обучение и заетост и за професионално ориентиране и за обучението на възрастни в системата на АЗ;¹⁰²⁰ - извършени проучвания на общественото мнение относно провеждането на активната политика на пазара на труда; - повишаване заетостта на населението на възраст от 20 до 64 г. от 63 % през 2012 г. на 76% през 2020 г.;¹⁰²¹ - намаляване на броя на заетите лица във възрастовия интервал 18-64 г., живеещи в бедност;¹⁰²² - състояние и тенденции на Индикаторите за дигитални умения;¹⁰²³ - брой и относителен дял на лицата, ползващи основни чужди езици;¹⁰²⁴

¹⁰¹⁷ Стратегия за развитие на професионалното образование и обучение

¹⁰¹⁸ Чл. 32 от УП на МТСП

¹⁰¹⁹ Чл. 24, т.12 от УП на АЗ

¹⁰²⁰ Чл. 21, т. 10 от УП на АЗ

¹⁰²¹ НСУЦЖ 2020 и Актуализирана стратегия по заетостта

¹⁰²² НСНБНСВ 2020

¹⁰²³ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/digital-economy-and-society/data/database>

¹⁰²⁴ Изследване на образованието и обучението на възрастни

	- придобили степен на професионална квалификация в ЦПО, професионални гимназии и професионални колежи по пол, степен на ПК и форма на собственост на образователната институция.
II-ро ниво: Трети специфичен въпрос: Създадени ли са необходимите предпоставки за ефективност на системата за валидиране на професионалните знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение или самостоятелно учене?	
III-то ниво: Първи подвъпрос	Критерии/Индикатори
Създадена ли е адекватна нормативна рамка и организация за валидиране на професионалните знания, умения и компетентности?	Критерий: Нормативната рамка и организацията за валидиране създават условия за оценка и признаване на знания, умения и компетентности на възрастни, придобити чрез неформално обучение и информално учене ¹⁰²⁵ Индикатори за оценка: - Актуалност и адекватност на изискванията на Наредба № 2 от 2014 г.; - Извършването на процедурите по валидиране, задълженията и отговорностите на участниците в процеса на валидирането са конкретизирани в правилниците за дейността на институциите; ¹⁰²⁶ - Адекватно териториално разпределение и обхват на институциите за валидиране, в т.ч. бр. на институциите общо за страната, по области и по професии и специалности; - Извършени анализи и оценки на ефективността на въведената система за валидиране; - Осигурено признаване на свидетелствата и удостоверенията за валидиране на европейския пазар на труда.
III-то ниво: Втори подвъпрос	Критерии/Индикатори
Осигурена ли е достатъчна публичност за възможностите за валидиране на професионалните знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение и информално учене?	Критерий: Възможностите за валидиране на професионалните знания, умения и компетентности са публично оповестени Индикатори за проверка: - Публикувани списъци на институции, извършващи валидиране, в т.ч. по региони, професии и специалности; - Публикувана систематизирана информация за условията и реда за валидиране; - Проведени информационни кампании за възможностите за валидиране, в т.ч. общо за страната и по региони; - Степен на информираност на гражданите за възможностите за валидиране на професионалните знания, умения и компетентности.
III-то ниво: Трети подвъпрос	Критерии/Индикатори
Предприети ли са адекватни мерки за мотивиране на лицата за валидиране на професионалните знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение и информално учене?	Критерий: Гражданите са мотивирани да валидират професионалните знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение или самостоятелно учене Индикатори за оценка: - Степен на мотивираност на гражданите за възможностите за валидиране на професионалните знания, умения и компетентности - Разумност на размера на таксите за валидиране и предвидени мерки за финансиране на валидирането на групи в неравностойно положение; - Брой и относителен дял на извършените валидации по години – по области, по професии и специалности, по институции, по възрастови категории.
III-то ниво: Четвърти подвъпрос	Критерии/Индикатори
Създаден ли е механизъм за контрол върху организацията и	Критерий: Изградена система за контрол върху организацията и провеждането на валидирането ¹⁰²⁷

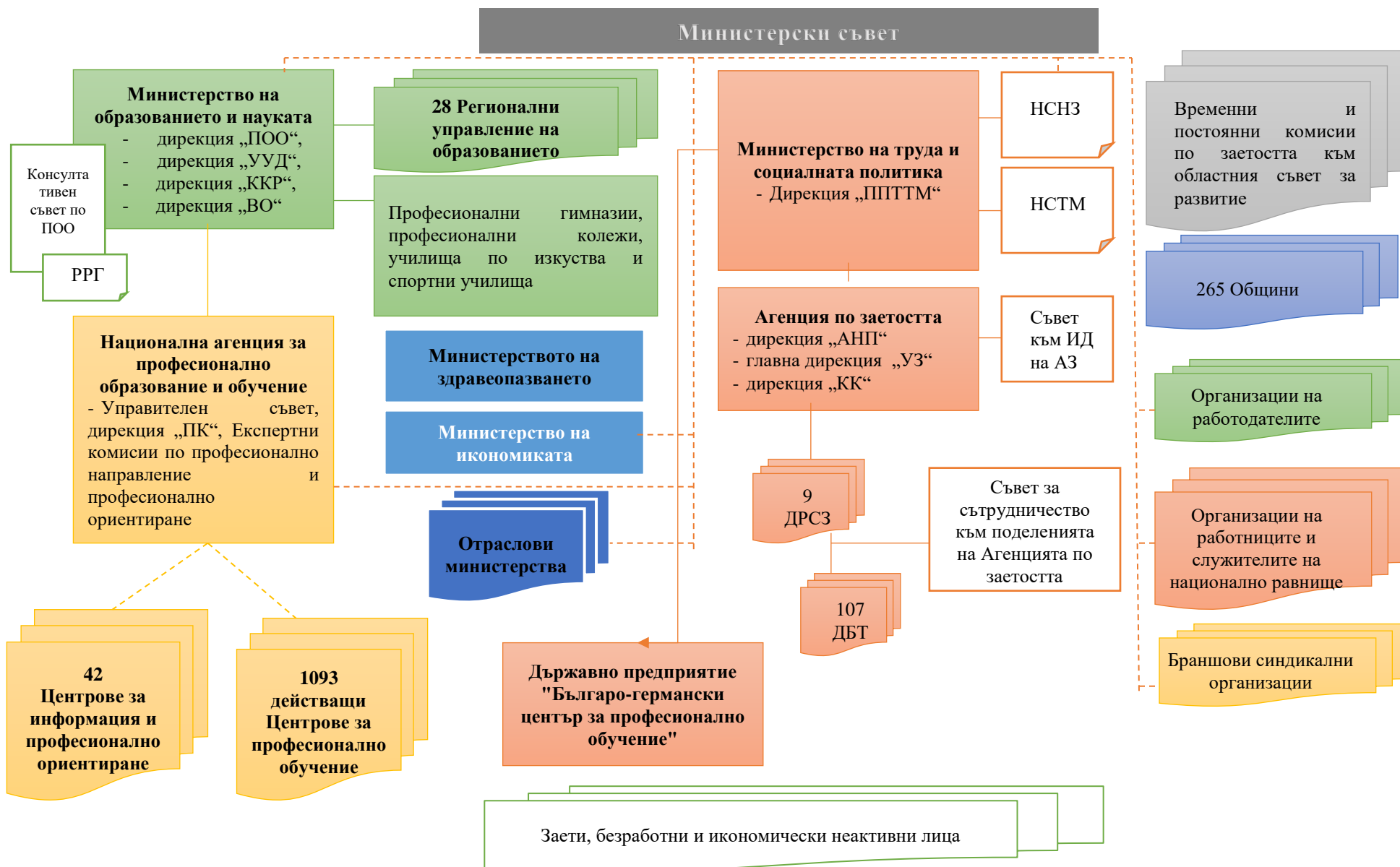
¹⁰²⁵ Чл. 58 от ЗПОО

¹⁰²⁶ Чл. 5 от Наредба № 2 от 2014 г.

¹⁰²⁷ чл. 20-22 от Наредба № 2 от 2014 г.

провеждането валидирането?	на	Индикатори за оценка: <ul style="list-style-type: none">- Утвърдени правила и процедури за контрол на организацията и провеждането на валидирането;- Утвърдени планове за контрол;- Извършени проверки на върху организацията и провеждането на валидирането и предприети действия в съответствие с резултатите.
---------------------------------------	-----------	---

Ключови отговорни институции в процеса на обучение на възрастни, в т.ч. и професионално обучение



Министерският съвет приема:

- Списък със специалности от професии, по които е налице очакван недостиг от специалисти на пазара на труда, както и критериите за определянето им.¹⁰²⁸
- Списък на защитените от държавата специалности от професии, както и критериите за определянето им.¹⁰²⁹
- Списък на приоритетните професионални направления и Списък на защитените специалности.¹⁰³⁰

Министърът на труда и социалната политика съвместно с министъра на образованието и науката:

1. разработва и координира държавната политика за обучение на възрастни;
2. създава условия за оценка и признаване на знания, умения и компетентности на възрастни, придобити чрез неформално обучение и информално учене;
3. проучва, анализира и прогнозира състоянието, развитието и потребностите от обучение на възрастни.¹⁰³¹

Министърът на образованието и науката провежда държавната политика в областта на професионалното образование и обучение, като:

1. приема държавните образователни стандарти за придобиване на квалификация по професии;
2. утвърждава Списъка на професиите за професионално образование и обучение;
- 2а. предлага за приемане от Министерския съвет Списък на регулираните професии в Република България;
3. поддържа регистъра по чл. 345 от Закона за предучилищното и училищното образование по отношение на институциите в системата на училищното образование, които осигуряват или извършват обучение за придобиване на професионална квалификация;
- 3а. поддържа публичен регистър на професионалните колежи;
4. утвърждава със заповед държавния план-прием и допълнителния държавен план-прием за неспециализираните училища с национално значение, които осъществяват професионално образование и обучение, както и броя на местата за обучение в държавните професионални колежи и в държавните центрове за професионално обучение, за които е финансиращ орган;
5. осигурява условия за изпълнението на държавните образователни стандарти за системата на професионалното образование и обучение;
6. утвърждава програми за квалификация в системата на професионалното образование и обучение;
7. организира професионалното ориентиране;
8. определя самостоятелно или съвместно със съответното компетентно министерство професиите за ученици със специални образователни потребности и/или с хронични заболявания и за лица с девиантно поведение;
9. разпределя утвърдените по бюджета му финансови средства за професионално образование и обучение и контролира тяхното използване;
10. анализира качеството в системата на професионалното образование и обучение;
11. определя свои представители в управителния съвет и в експертните комисии на Националната агенция за професионално образование и обучение;
13. предлага за приемане от Министерския съвет Списък на защитените от държавата специалности от професии и Списък със специалности от професии, по които е налице очакван недостиг от специалисти на пазара на труда.¹⁰³²

Дирекция "Професионално образование и обучение" в МОН:

1. подпомага министъра при разработването и изпълнението на държавната политика в областта на професионално образование и обучение, на кариерното ориентиране и на продължаващото обучение;
2. отговаря за приемането, внедряването и прилагането на държавните образователни стандарти за придобиване на квалификация по професии;
3. разработва и внедрява типови учебни планове;
4. координира разработването и отговаря за внедряването на учебните програми по учебните предмети от професионалната подготовка;
5. съгласува проекти на типови учебни планове на училищата по изкуствата, на спортните и на духовните училища по отношение на професионалната подготовка;
6. съгласува проекти на учебни програми, свързани с професионалното училищно образование, в дейностите по регистрация и промени на частни професионални

¹⁰²⁸ Чл. 6а от ЗПОО

¹⁰²⁹ Чл. 6а от ЗПОО

¹⁰³⁰ Чл. 9, ал. 3, т. 16 от Закона за висшето образование

¹⁰³¹ Чл. 58. от ЗНЗ

¹⁰³² Чл. 51, ал. 1 от ЗПОО

гимназии и колежи;

7. отговаря за разработването и прилагането на национални изпитни програми и единни критерии за държавните изпити за придобиване на професионална квалификация;

8. събира и анализира информация за функционирането на системите за качеството на професионалното образование и обучение;

9. организира и осигурява провеждането на състезания по професии и олимпиади по учебни предмети от професионалната подготовка;

10. ръководи методически, контролира и оценява дейността на експертите по професионална подготовка в регионалното управление на образованието;

11. участва в разработването и управлението на национални проекти и програми, свързани с проблемите на организацията и съдържанието на професионалната подготовка;

12. участва с експерти и дава становища по предложения, свързани с откриване, регистрация, преобразуване, промени и закриване на професионални гимназии и професионални колежи;

13. участва в подготовката на междудържавните и междуведомствените споразумения, програми и протоколи, свързани със съдържанието и организацията на професионалната подготовка;

14. координира и методически подпомага дейностите в областта на кариерното ориентиране и на ученето през целия живот;

15. методически подпомага дейностите по валидиране на неформалното обучение и неформалното учене в областта на професионалната подготовка в училищното образование и в продължаващото професионално обучение;

16. отговаря за разработването и актуализирането на списъка на професиите за професионално образование и обучение и на списъка на защитените от държавата специалности от професии;

17. отговаря за дейностите, свързани с разработването, съгласуването и утвърждаването на учебна документация за обучение на водачи на моторни превозни средства;

18. осигурява обучението на учениците по безопасност и движение по пътищата, като координира разработването и внедряването на програми и методически насоки;

19. осъществява взаимодействието с работодателските организации за подобряване качеството на професионалното образование и обучение и на ученето през целия живот;

20. отговаря за изработването, актуализирането и прилагането на нормативните актове и на индивидуалните и общите административни актове, свързани с функционалната й компетентност;

21. участва в синхронизирането на националното законодателство с актовете на Европейския съюз, свързани с функционалната й компетентност.¹⁰³³

Регионалните управления на образованието на Министерството на образованието и науката (МОН) провеждат държавната политика в областта на професионалното образование и обучение в съответния регион, като:

1. координират взаимодействието между институциите в системата на училищното образование, които осигуряват или извършват професионално обучение и/или професионално образование, с дирекциите "Регионална служба по заетостта" и дирекциите "Бюро по труда", с регионалните здравни инспекции, с органите на местното самоуправление и с регионалните структури на социалните партньори;

2. утвърждават със заповед държавния план-прием и допълнителния държавен план-прием в съответствие с чл. 143, ал. 2, т. 1 и ал. 3, т. 1 от Закона за предучилищното и училищното образование;

3. участват в организирането на изпитите за придобиване на професионална квалификация в професионалните гимназии, професионалните колежи, средните, профилираните или обединените училища с паралелки за професионална подготовка.¹⁰³⁴

РУО осъществяват контрол по организацията и провеждането на валидирането за институциите по чл. 5, ал. 1, т. 1 – 5 от Наредба № 2 от 2014 г.¹⁰³⁵

Министерството на труда и социалната политика (МТСП) участва в провеждането на държавната политика в областта на професионалното образование и обучение, като:

1. определя потребностите от професионално образование и обучение чрез анализиране на тенденциите в развитието на пазара на труда;

¹⁰³³ Чл. 42а. от УП на МОН

¹⁰³⁴ Чл. 51, ал. 2 от ЗПОО

¹⁰³⁵ Чл. 20 от Наредба № 2 от 13.11.2014 г. за условията и реда за валидиране на професионални знания, умения и компетентности

2. участва в разработването, съгласуването и актуализирането на държавните образователни стандарти за придобиване на квалификация по професии;
3. участва в съгласуването на Списъка на професиите за професионално образование и обучение;
4. определя изискванията за здравословни и безопасни условия при практическото обучение и контролира изпълнението им чрез регионалните инспекции по труда;
5. участва в съгласуването на държавния план-прием и на допълнителния държавен план-прием за училищата с национално значение, а чрез дирекциите "Регионална служба по заетостта" – и за останалите училища, които извършват професионално образование и професионално обучение;
- 5а. утвърждава броя на местата за обучение в държавните професионални колежи и държавните центрове за професионално обучение, за които е финансиращ орган;
6. участва в организирането на професионалното ориентиране;
7. определя свои представители в управителния съвет и в експертните комисии на Националната агенция за професионално образование и обучение;
8. участва в разработването и актуализирането на Списъка на защитените от държавата специалности от професии и на Списъка със специалности от професии, по които е налице очакван недостиг от специалисти на пазара на труда и изготвя предложения за включване на професии в тях;
9. осигурява условия за информирането и мотивирането на работодателите и гражданите за валидиране на професионални знания, умения и компетентности;
10. анализира качеството на системата на професионалното обучение.¹⁰³⁶

Дирекция "Политика на пазара на труда и трудова мобилност" в МТСП:

1. разработва и координира провеждането на държавната политика в областта на пазара на труда, защитата на националния пазар на труда, обучението на работната сила и интеграцията на неравнопоставените групи на пазара на труда;
2. анализира данни и информация за пазара на труда и резултатите от активната политика на пазара на труда; поддържа и актуализира база данни за пазара на труда съгласно методология на Евростат; организира изготвянето на прогнози за развитието на пазара на труда и осъществяването на мониторинг на активната политика по заетостта;
3. организира, координира и разработва нормативни актове в областта на пазара на труда, Стратегията по заетостта и националните планове за действие по заетостта; актуализира и участва в поддържането на Националната класификация на професиите и длъжностите;
4. разработва програми и мерки за заетост и обучение на работната сила, методики във връзка с тяхното изпълнение, механизми за повишаване качеството на обучението на възрастни, както и други инструменти на политиката; участва в координирането и контролирането на изпълнението на програмите, мерките и проектите в областта на активната политика, включително финансираните от международни организации и финансови институции;
5. наблюдава и организира оценяването на резултатите, ефективността и ефикасността на активната политика на пазара на труда;
6. осъществява координация и методическо ръководство на Агенцията по заетостта, Държавно предприятие "Българо-германски център за професионално обучение" и Центъра за развитие на човешките ресурси и регионални инициативи и оказва методическа помощ на министерства, други администрации и организации при разработването и изпълнението на мерки с ефект върху заетостта и пазара на труда;
7. подпомага методически и участва в работата на другите дирекции в министерството при изготвянето на стратегии, планове, проекти, становища, анализи, информации, позиции и опорни точки в частта им по въпросите на заетостта, пазара на труда и обучението на работната сила; подпомага разработването и дава становища по операции на Оперативна програма "Развитие на човешките ресурси";
8. осъществява консултации и сътрудничество с представителните организации на работниците и служителите и на работодателите на национално равнище при разработването и реализирането на политиките на пазара на труда, защитата на националния пазар на труда и обучението на работната сила;
9. осъществява функциите на секретариат на Националния съвет за насърчаване на заетостта;
10. участва в подготовката на становища, позиции, анализи и информации и други документи в областта на заетостта и обучението на възрастни, представя и защитава позицията и интересите на Република България във връзка с участието ѝ в работата на Комитета по заетостта и експертните групи към него, в институциите на Европейския съюз и в други международни комитети, съвети, комисии и работни групи и др.¹⁰³⁷

¹⁰³⁶ Чл. 52 от ЗПОО

¹⁰³⁷ Чл. 32 от УП на МТСП

Отрасловите министерства:

1. участват в разработването, съгласуването и актуализирането на държавните образователни стандарти за придобиване на квалификация по професии;
2. изготвят предложения за включване на нови професии и специалности в Списъка на професиите за професионално образование и обучение и участват в неговото разработване, съгласуване и актуализиране;
- 2а. изготвят предложения за включване на професии в Списъка на защитените от държавата специалности от професии и в Списъка със специалности от професии, по които е налице очакван недостиг от специалисти на пазара на труда, както и за тяхното актуализиране;
3. утвърждават броя на местата за обучение в държавните професионални колежи и държавните центрове за професионално обучение, за които са финансиращ орган;
4. участват в съгласуването на държавния план-прием в училищата, които финансират;
5. разпределят утвърдените по бюджета им финансови средства за професионално образование и професионално обучение и контролират тяхното използване;
6. определят свои представители в управителния съвет и в експертните комисии по професионални направления на Националната агенция за професионално образование и обучение.¹⁰³⁸

Общините участват във формирането и реализирането на политика в областта на професионалното образование и обучение на територията им по отношение на:

1. потребностите от кадри;
2. професионалното ориентиране на ученици, безработни, както и на други лица;
3. откриването, преобразуването, промяната и закриването на общинските професионални гимназии и професионални колежи, както и назначаването на директори на общинските професионални колежи;
4. разпределянето на утвърдените по бюджета им финансови средства за професионално образование, обучение и ориентиране и контролира тяхното използване;
5. развитието на материално-техническата база на училищата, общинските професионални колежи, центрoвете за професионално обучение и центрoвете за информация и професионално ориентиране чрез финансови средства от общинските бюджети;
6. определянето на държавния план-прием в училищата.¹⁰³⁹

Организациите на работодателите:

1. изготвят предложения за включване на нови професии и специалности в Списъка на професиите за професионално образование и обучение и участват в неговото разработване, съгласуване и актуализиране;
2. участват в разработването, съгласуването и актуализирането на държавните образователни стандарти за придобиване на квалификация по професии;
3. участват в организирането и провеждането на изпитите за придобиване на професионална квалификация и предлагат представители за участие в изпитните комисии;
4. определят своите представители в управителния съвет и в експертните комисии на Националната агенция за професионално образование и обучение;
6. изготвят предложения за включване на професии в Списъка на защитените от държавата специалности от професии и в Списъка със специалности от професии, по които е налице очакван недостиг от специалисти на пазара на труда, както и за тяхното актуализиране;
7. осигуряват условия за реализиране на партньорство между работодателите и институциите, които провеждат обучение чрез работа (дуална система на обучение);
8. участват в разработването на наредба за осигуряване на качеството в професионалното образование и обучение.
9. участват в разработването и актуализирането на учебните планове и на учебните програми за професионално образование и обучение;
10. участват в разработването на националните изпитни програми;
11. участват в осигуряването на учебната и производствената практика на учениците и предлагат промени в организацията им;
12. осигуряват условия за провеждане на обучението по чл. 17а, ал. 2, т. 1 в предприятията;
13. участват в обучение на учители и обучаващи;
14. информират членовете на своите организации относно възможностите и процедурите за валидиране на професионални знания, умения и компетентности;

¹⁰³⁸ Чл. 54 от ЗПОО

¹⁰³⁹ Чл. 55 от ЗПОО

15. предлагат на представителните организации на работодателите на национално ниво свои представители за експертните комисии на Националната агенция за професионално образование и обучение;

16. участват в оценката на качеството на професионалното образование и обучение.¹⁰⁴⁰

Организациите на работниците и служителите на национално равнище:

1. участват в актуализирането на държавните образователни стандарти за придобиване на квалификация по професии;
2. участват в разработването, актуализирането и съгласуването на Списъка на професиите за професионално образование и обучение;
3. определят свои представители в управителния съвет и в Експертната комисия по професионалното ориентиране на Националната агенция за професионално образование и обучение;

4. съдействат за подобряване на качеството на практическото обучение;

5. информират членовете на своите организации за възможностите за валидирането на професионални знания, умения и компетентности и съдействат за неговото провеждане;

6. участват в разработването на наредбата по чл. 9а, ал. 4 за осигуряване на качеството в професионалното образование и обучение.¹⁰⁴¹

Браншовите синдикални организации:

1. защитават интересите на обучаемите пред работодателите по въпросите на трудовите и осигурителните отношения при провеждане на практическото обучение в предприятията;

2. участват в организирането и провеждането на изпитите за придобиване на професионална квалификация и предлагат представители за участие в изпитните комисии;

3. определят свои представители в експертните комисии по професионални направления на Националната агенция за професионално образование и обучение;

4. съдействат за подобряване на качеството на практическото обучение;

5. информират членовете на организациите си за възможностите и процедурите за валидиране на професионални знания, умения и компетентности;

6. участват в оценяване на качеството на професионалното образование и обучение.¹⁰⁴²

Към Министерския съвет е създадена **Национална агенция за професионално образование и обучение (НАПОО)**, която е второстепенен разпоредител с бюджет към министерство на образованието и науката. Агенцията е специализиран държавен орган за лицензиране на дейности в системата на професионалното образование и обучение и за координация на институциите, имащи отношение към професионалното ориентиране, обучение и образование.¹⁰⁴³

Националната агенция за професионално образование и обучение:

1. издава и отнема лицензии за професионално обучение и професионално ориентиране;

2а. осъществява контрол на дейността и оценка на качеството на обучението в лицензираните институции в системата на професионалното обучение;

3. разработва и предлага на министъра на образованието и науката:

а) списъка на професиите за професионално образование и обучение;

б) държавните образователни стандарти за придобиване на квалификация по професии;

4. участва в разработването на наредбите по чл. 17в, ал. 2 и чл. 34, ал. 1 от ЗПОО;

6. въз основа на анализ на дейността на центрове за професионално обучение и центрове за информация и професионално ориентиране прави предложения за усъвършенстване на системата на професионалното образование и обучение;

7. възлага провеждането и внедряването на научни изследвания в областта на професионалното образование, обучение и ориентиране;

8. координира дейностите по разработване на стратегии за развитие и усъвършенстване на професионалното образование и обучение;

9. съдейства за международното признаване на документите за професионално образование и професионално обучение;

¹⁰⁴⁰ Чл. 56 от ЗПОО

¹⁰⁴¹ Чл. 57 от ЗПОО

¹⁰⁴² Чл. 58 от ЗПОО

¹⁰⁴³ Чл. 41 от ЗПОО и чл. 2 от ПДНАПОО

10. създава и поддържа регистър на центрoвете за професионално обучение и на центрoвете за информация и професионално ориентиране и за издадените и отнетите лицензи;

11. създава и поддържа регистър на документите по чл. 38 и чл. 40, издадени от центрoвете за професионално обучение;

12. определя индикатори за предоставяне на годишната информация по чл. 22, ал. 8 от ЗПОО;

13. разработва и утвърждава формуляри и образци на документи за лицензиране;

14. методически подпомага центрoвете за професионално обучение, които извършват валидиране на професионални знания, умения и компетентности в системата на професионалното образование и обучение.¹⁰⁴⁴

Националната агенция за професионално образование и обучение осъществява контрол по организацията и провеждането на валидирането от центрoвете за професионално образование и обучение.¹⁰⁴⁵

За изпълнение на държавната политика по насърчаване на заетостта, защита на пазара на труда, професионално ориентиране, обучение на възрастни, както и за извършване на посреднически услуги по заетостта е създадена **Агенция по заетостта (АЗ)** към министъра на труда и социалната политика.¹⁰⁴⁶

Дирекция "Анализи, наблюдение и планиране" в Агенция по заетостта:

1. координира, подпомага и осъществява методическо ръководство на дирекциите "Регионална служба по заетостта" и дирекциите "Бюро по труда" при анализиране и прогнозиране на пазара на труда;

2. организира проучване на потребностите от обучение за придобиване на професионална квалификация;

3. организира проучването на общественото мнение относно провеждането на активната политика;

4. проучва тенденциите на пазара на труда; разработва аналитични материали – ежемесечни информации, периодични и годишни анализи и обзори, брошури и дигитални за пазара на труда;

5. участва в подготовката и провеждането на изследвания на процесите, очертани в резултат на анализи на пазара на труда, подготвя технически задания за тях, изготвя тематични анализи;

6. разработва и координира плана за действие на агенцията и на дирекциите "Регионална служба по заетостта" за първичния пазар, програмите и мерките за заетост и обучение на възрастни;

7. периодично анализира изпълнението на плана за действие на агенцията и прави предложения за преразпределение на плана за действие на агенцията и на дирекциите "Регионална служба по заетостта";

8. отчита плана за действие на агенцията; изготвя периодични и годишни отчети за дейността на агенцията; предоставя ежемесечно информация и кратък анализ за изпълнението на програмите и мерките, реализирани от агенцията и включени в Националния план за действие по заетостта;

9. разработва краткосрочни и средносрочни прогнози за безработицата;

10. участва в организирането и провеждането на периодични наблюдения и оценки на програмите и мерките за обучение и заетост и за обучението на възрастни; участва в изготвянето на оценка на поведението на системата и др.¹⁰⁴⁷

Главна дирекция "Услуги по заетостта" в Агенцията по заетостта :

1. участва в разработването на Националния план за действие по заетостта;

2. участва в разработването на нормативни актове, стратегии и концепции, свързани с насърчаване на заетостта;

3. участва в разработването и организира изпълнението на плана за действие на агенцията в частта му за трудовото посредничество, програмите и мерките за насърчаване на заетостта, професионалното ориентиране, психологическото подпомагане и обучението на възрастни;

4. ежегодно изготвя проект на предложение до Министерството на труда и социалната политика за включване в Националния план за действие по заетостта на програми и мерки за заетост и обучение на възрастни и разчети за финансовото им осигуряване;

¹⁰⁴⁴ Чл. 42 от ЗПОО

¹⁰⁴⁵ Чл. 20 от Наредба № 2 от 13.11.2014 г. за условията и реда за валидиране на професионални знания, умения и компетентности

¹⁰⁴⁶ Чл. 7, ал. 1 от ЗНЗ

¹⁰⁴⁷ Чл. 20 от УП на АЗ

5. координира и участва в разработването на правила за работа, технология, процедури и насоки за развитие на дирекциите "Регионална служба по заетостта" и дирекциите "Бюро по труда";

6. координира, подпомага и осъществява методическо ръководство на дирекциите "Регионална служба по заетостта" и дирекциите "Бюро по труда" при:

а) информирание и регистриране на търсещите работа лица и съхраняване на регистрационните досиета;

б) предоставяне на посреднически услуги по заетостта на клиентите – търсещи работа лица и работодатели;

в) обслужване на лица, освободени при масови уволнения;

г) реализиране на програми и мерки за обучение и заетост, регламентирани със Закона за насърчаване на заетостта и с правилника за прилагането му;

д) професионално ориентиране и организиране на обучение на възрастни;

е) прилагане на психологически методи и техники при индивидуално и групово психологическо консултиране;

ж) организиране и провеждане на локални, браншови, национални и международни трудови борси и събития;

з) реализиране на програми и проекти, финансирани от фондове на Европейския съюз и от други международни източници;

7. участва в разработването на национални, регионални и браншови програми за заетост в частта им, включваща действия по активната политика по заетостта;

8. участва в разработването на национални и специализирани програми за обучение на възрастни;

9. представя на Министерството на труда и социалната политика предложение с програмите и мерките за заетост и обучение на възрастни, които да се реализират през плановата година;

10. наблюдава, контролира, отчита и изготвя периодично или ежегодно доклади за състоянието, проблемите, насоките и ефективността на трудовото посредничество, програмите и мерките за обучение и заетост и за професионално ориентиране и за обучението на възрастни в системата на агенцията;

11. набира и обобщава данни за утвърдените и осъществените програми и мерки за обучение и заетост и за обучението на възрастни;

12. разработва насоки за развитието, организацията и технологията и стандарти за осъществяване на посредническите услуги по заетостта, както и нови форми на обслужване на търсещите работа лица;

13. разработва формуляри за регистриране на информацията за търсещите работа лица в дирекциите "Бюро по труда" и методология за съхраняване на регистрационните досиета;

14. изготвя ръководства и указания по прилагане на нормативната уредба в областта на регистрацията на търсещите работа лица, трудовото посредничество, програмите и мерките, психологическото подпомагане, професионалното ориентиране и обучението на възрастни;

15. предлага и изготвя образци на договори между работодателите, безработните лица, обучаващите институции и агенцията за изпълнение на програми и мерки за обучение и заетост и за обучение на възрастни и професионално ориентиране в съответствие с разпоредбите на Закона за насърчаване на заетостта и правилника за прилагането му;

16. участва при разработването на методически материали и документи за реализиране на програми, проекти и мерки за обучение и заетост, включително, финансирани от фондове на Европейския съюз и от други международни източници;

17. осъществява координация в съответствие с подписани споразумения и протоколи за сътрудничество с ведомства, организации и социални партньори в частта относно трудовото посредничество, програмите и мерките за обучение и заетост и обучението на възрастни;

18. разработва методически указания и информационни материали, свързани с професионалното ориентиране и обучението на възрастни.¹⁰⁴⁸

Дирекциите "Регионална служба по заетостта" към Агенцията по заетостта:

1. организират осъществяването на държавната политика по заетостта и обучението на възрастни в региона;

2. участват в разработването на предложения за мерки и проекти за насърчаване на заетостта и обучение, действащи на територията на региона;

3. изготвят анализи и прогнози за състоянието и тенденциите в развитието на регионалния пазар на труда и подготвят информационни материали и бюлетини за дейността на дирекциите "Регионална служба по заетостта" и дирекциите "Бюро по труда";

4. следят и предоставят информация за ефекта от прилагането на мерките и програмите за активна политика в региона;

5. съдействат за развитие и експлоатация на автоматизираната информационна система "Национална база данни за пазара на труда и Европейският социален

¹⁰⁴⁸ Чл. 21 от УП на Агенцията по заетостта

фонд";

б. подпомагат методически дирекциите "Бюро по труда" при осъществяване на функциите им и др.¹⁰⁴⁹

Дирекциите "Бюро по труда" са териториални поделения на агенцията към Главна дирекция "Услуги по заетостта" и осъществяват непосредствено услугите, свързани с регистрирането на търсещи работа лица, насърчаването и подпомагането на заетостта, професионалното ориентиране, обучението на възрастни, посредничеството по информиране и наемане на работа на български граждани в други страни и на български граждани и чужденци в Република България, прилагане на нормативната уредба за заетост на чужденци.¹⁰⁵⁰

Държавната политика по заетостта и обучението на възрастни **по региони** се осъществява от областните администрации, органите на местно самоуправление съвместно с териториалните поделения на Агенцията по заетостта, териториалните поделения на министерства, организации и социалните партньори. По решение на регионалните съвети за развитие и с решение на областните съвети за развитие се създават **постоянни или временни комисии по заетостта**.¹⁰⁵¹

При осъществяване на дейността си **комисията по заетостта** към областния съвет за развитие се съобразява с приоритетите на областната стратегия за развитие и на регионалните, областните и общинските планове за развитие, както и с приоритетите на националните стратегически документи и Националния план за действие по заетостта. Комисията по заетостта към областния съвет за развитие два пъти в годината набира, обработва и предоставя на Агенцията по заетостта информация за потребностите на работодателите от работна сила в областта, като взема предвид приоритетите, заложи в регионалните, областните и общинските планове за развитие.¹⁰⁵²

Министерството на труда и социалната политика съвместно с другите министерства и социалните партньори разработва ежегодно Национален план за действие по заетостта.¹⁰⁵³

Държавно предприятие "Българо-германски център за професионално обучение" е юридическо лице по смисъла на чл. 62, ал. 3 от Търговския закон, със седалище София и с клонове - териториални поделения. Основният предмет на дейност на Държавно предприятие "Българо-германски център за професионално обучение" е осъществяване на обучения за придобиване на професионална квалификация на лица, навършили 16 години, обучения за придобиване на ключови компетентности и професионално ориентиране.¹⁰⁵⁴

Центровете за професионално обучение (ЦПО) осъществяват професионално обучение на лица, навършили 16 години.¹⁰⁵⁵

Центровете за информация и професионално ориентиране (ЦИПО) осъществяват професионално ориентиране на ученици и на други лица.¹⁰⁵⁶

Центровете за професионално обучение и центровете за информация и професионално ориентиране са държавни, общински или частни, български с чуждестранно участие и чуждестранни, и трябва да са получили лицензия за осъществяване на професионално обучение или на професионално ориентиране.¹⁰⁵⁷ Лицензията за професионално обучение или за професионално ориентиране се издава от Националната агенция за професионално образование и обучение.¹⁰⁵⁸

¹⁰⁴⁹ Чл. 24 от УП на АЗ

¹⁰⁵⁰ Чл. 25 от УП на АЗ

¹⁰⁵¹ Чл. 9 от ЗНЗ

¹⁰⁵² Чл. 10 от ЗНЗ

¹⁰⁵³ Чл. 6 от ЗНЗ

¹⁰⁵⁴ Чл. 60а от ЗНЗ

¹⁰⁵⁵ Чл. 20 от ЗПОО

¹⁰⁵⁶ Чл. 21 от ЗПОО

¹⁰⁵⁷ Чл. 22 от ЗПОО

¹⁰⁵⁸ Чл. 22 от ЗПОО

Предизвикателства пред политиката на пазара на труда, очертани в прогнозата до 2034 г.¹⁰⁵⁹

Продължаващо намаление на населението в трудоспособна възраст и застаряването на работната сила. Тези демографски процеси оказват и ще продължават да оказват неблагоприятно въздействие на пазара на труда и ще имат негативно въздействие и върху потенциалния БВП и икономическия растеж на България в дългосрочен план.

Ниска технологична интензивност на икономическите дейности. През последното десетилетие почти не се наблюдава преодоляване на технологичната изостаналост на българската икономика спрямо средните нива в ЕС 28 по отношение структурата на заетостта. Този проблем е ключов в разбирането на изведените тенденции по отношение на най-търсените професии, ключовите сектори, регионалните неравенства на пазара на труда и т.н.

Структурен недостиг от квалифицирани кадри със средно образование и структурен излишък от заети лица с основно и по-ниско и висше образование. Именно поради технологичното изоставане на икономиката, структурата на заетостта по икономически дейности е такава, че преобладаваща част от заетите лица са ангажирани в сектори *преработваща промишленост, търговия, ремонт на автомобили и мотоциклети и строителство*, а търсенето на квалифицирана работна ръка в тези сектори се отнася предимно до лица със средно образование.

Изоставане в развитието на сектори образование и здравеопазване спрямо останалите държави-членки на ЕС.

Значително изоставане в нивата на заплащане на труда в почти всички икономически дейности и при почти всички професии както спрямо средните нива в ЕС, така и спрямо средните нива за останалите страни-членки от централна и източна Европа – Относителното ниво на заплащане в България в стандарт на покупателна способност спрямо средното за ЕС 28 продължава да е най-ниско в целия ЕС, следвано от равнището на доходите в Румъния. След отварянето на пазарите на труда в страните-членки на ЕС за българи, по-високото ниво на заплащане на тези пазари и днес определя пренасочването към тях на лица с различни образователни степени. По този начин по-ниските заплати, особено при наетите лица със средно образование са оказват допълнителен фактор за формирането на дефицити от такива човешки ресурси. Ето защо, един от механизмите за преодоляване на тези дефицити в бъдеще е повишаване нивото на заплащане, особено в тези сегменти на пазара на труда, които през последните години се характеризират с най-ниски нива на заплащане.

Засилване на регионалните дисбаланси на пазара на труда. Очакваното свиване в заетостта ще засегне всички региони, а наблюдаваните неравенства в заплащането ще стимулира допълнително вътрешната и външната миграция на трудоспособното население. Всичко това ще доведе до задълбочаване на структурните несъответствия на онези регионални пазари на труда, които се характеризират с относително по-ниски нива на заплащане на труда и изостават в социално-икономическото си развитие спрямо водещите региони в България.

¹⁰⁵⁹ Анализи и прогнози за развитието на пазара на труда: <https://lmforecast.mlsp.government.bg/Report/Employment>

Възможни решения за преодоляване на негативните тенденции на пазара на труд, посочени в прогнозата до 2034 г.

По отношение на демографската политика е необходима промяна в нагласите: деца и кариера, а не деца или кариера. Насърчаване на раждаемостта и осигуряване на възможности за успешно съчетаване на работа с родителство. В настоящата ситуация, коефициентът на демографско заместване в България показва, че съотношението между лицата, които влизат в трудоспособна възраст (тези на възраст 15-19 години) и лицата, които излизат от нея (60-64 години) е в полза на възрастните кохорти. Това поставя с особена актуалност необходимостта от развиване на мерки, които да имат пряко въздействие върху демографските тенденции. Сред тях водещи трябва да са мерки, които насърчават родителите за успешно съчетаване на работа с родителство, в това число и създаване на публични и частни услуги в подкрепа на родителите – детски градини в близост до работното място или дома, гъвкави форми на заетост, удобни и достъпни възможности за спорт и развлечение за семейства с малки деца, удобна транспортна свързаност, която да облекчава родителите при придвижването им между работното им място, дома и училището/детската градина на детето и др.

Преодоляване на ограничението - технологична изостаналост.

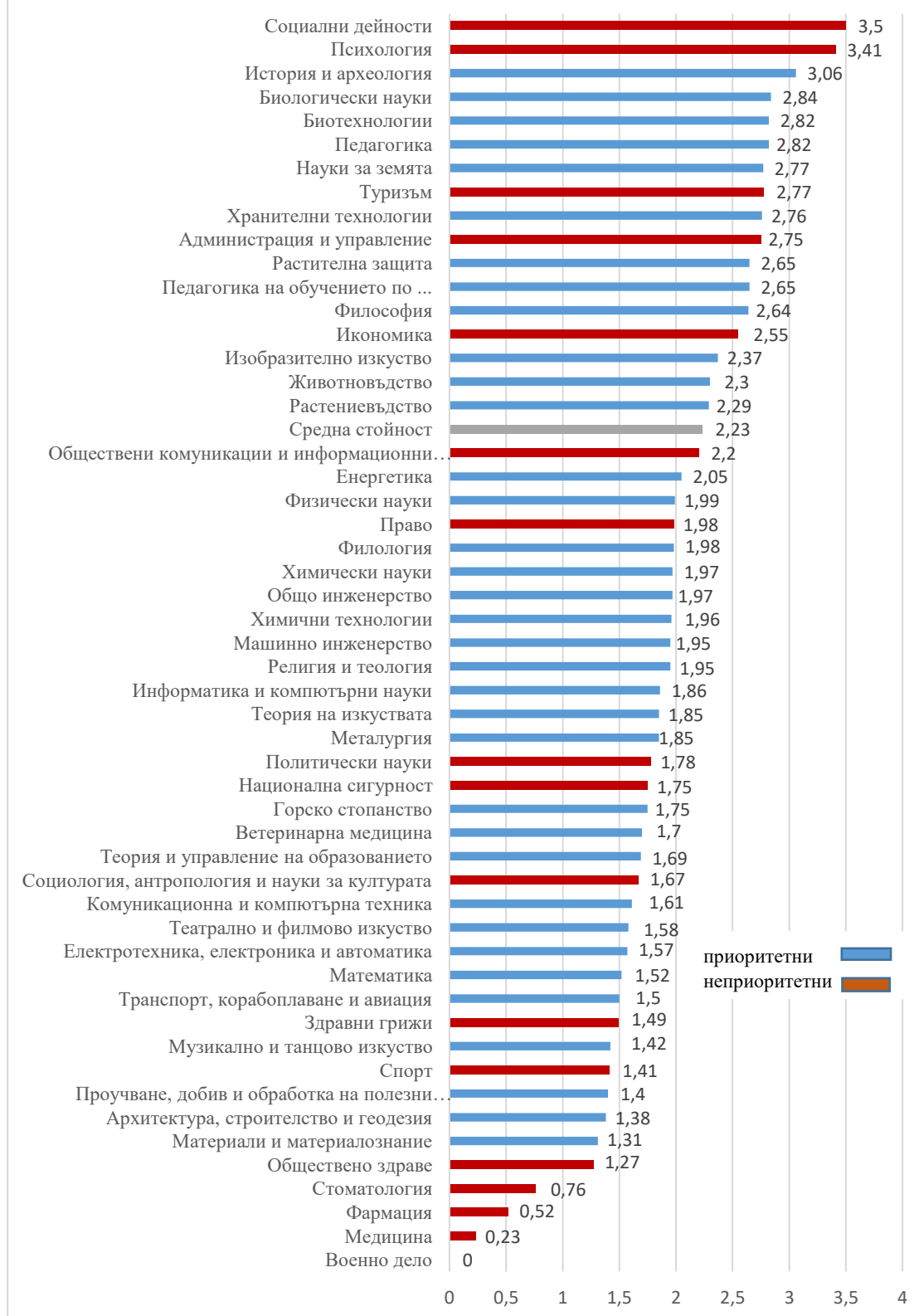
Преодоляване на технологичната изостаналост на българските предприятия и въвеждането на съвременните форми на производство повдига въпроса за важността на формирането на положителни нагласи към научно-изследователската и иновационната дейност (в т.ч. дигитализацията) и човешките ресурси, ангажирани в нея, от една страна; както и на въпроса за акумулирането на финансов ресурс в българските предприятия, който да позволи инвестиции в нови технологии в бизнес процесите на компаниите, от друга. Освен с целенасочени програми за подкрепа на бизнеса, тези мерки биха могли да се осъществяват и чрез данъчни облекчения и насърчаване на бизнеса да инвестира в модерни и високотехнологични производства, в това число и чрез облекчен достъп до нисколихвени или безлихвени кредити.

Качеството на образование. Преосмисляне на понятията знание, умения, учене. Инвестициите в нови технологии и иновации следва да бъдат обвързани с инвестиции в качествено образование, което отговаря на установените и налагащите се международни стандарти и потребности на пазара на труда. На първо място, качествено образование предполага развиване на съвременни професионални компетенции, които да позволяват на предлагачите труд да се адаптират бързо и лесно в съвременните бизнес процеси. Наред с това сред ключови качества в бързо променящата се работна среда и икономика, които формалното и неформалното образование следва да формират, са свързани с нагласите за усвояване на нови знания и умения: изследванията сред българските работодатели ясно показват, че в допълнение на професионалните умения на служителите и работниците, бизнесът поставя силен акцент и върху съобразителността и комбинативността, уменията за четене/разбиране на информацията и аналитичното мислене. Не по-малко важни са и т.нар. *меки умения* – умения за работа в екип и изграждане на взаимоотношения, умения за самостоятелна работа, старанието и стремежът към усъвършенстване, вниманието към детайла и др., които следва да бъдат ефективно включени в учебните програми и планове на образователните институции и организации. Друг важен момент при осигуряването на качествено образование е свързан с навиците и нагласите към учебния процес и процесът на учене и развиване на знания и умения. Изграждането на трудови навици е следствие от успешното изграждане на навици за учене. На практика, често срещан двоен проблем на пазара на труда в България е липсата на достатъчно добра професионална подготовка и развити умения за справяне с реални работни ситуации, който се проявява при липса на изградени трудови навици и дисциплина. Това поставя необходимостта от преосмисляне на понятията *знание, умения и учене*, които образователните институции трябва да дефинират съвместно с бизнеса: учебните програми, трябва да са съобразени с: особеностите на обучителния процес; реалните проблеми и потребности на работодателите (в частния и публичния сектор); стратегическите цели на държавата по отношение на икономическото развитие, които могат да бъдат обвързани с целенасочено реструктуриране на пазара на труда и икономиката като цяло (например, с технологизация, цифровизация, индустриализация и т.н.).

Мобилност, неравенства в заплащането и структурни дисбаланси на пазара на труда Съществена роля на пазара на труда ще оказват и структурните дисбаланси и неравенствата в заплащането, както и мобилността на работната сила. Най-осезаемите ефекти по сектори и региони ще бъдат в резултат от свободното движение на предлагачите труд на пазара на труда в ЕС и нарастващия натиск върху работодателите за сближаване нивото на заплащане (между различните региони и сектори в страната, и между България и останалите страни от ЕС). Този натиск ще допринесе за преодоляването на структурните дисбаланси в някои сегменти на пазара на труда (най-вече сектори и работодатели, които имат готовност и възможност да реагират на този конкурентен натиск), но ще създаде неблагоприятни условия за задълбочаване на проблемите с недостига на лица със средно образование, недозаетостта на лицата с висше образование и свързаетостта на лицата с основно и по-ниско образование в други сегменти на пазара на труда (сектори и работодатели, които нямат готовност и възможност да реагират на такъв конкурентен натиск за повишаване нивото на заплащане).

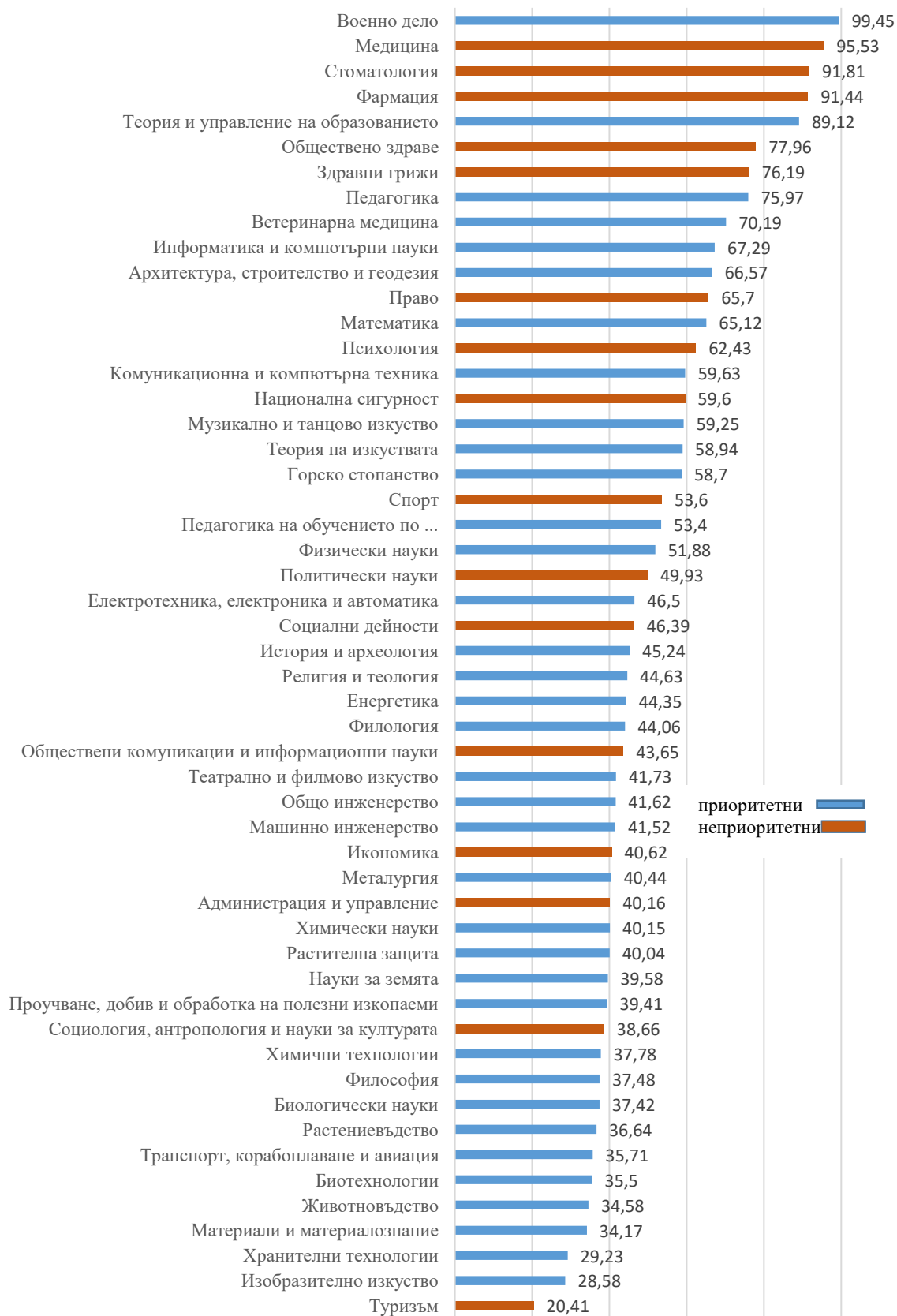
Данни от рейтинговата система на висшите училища в България¹⁰⁶⁰

Сравнение на професионалните направления по данни за 2019 г. за индикатор "Безработица сред завършилите" (%), съгласно Рейтинговата система на висшите училища в България



¹⁰⁶⁰ Рейтингова система на висшите училища в България: <https://rsvu.mon.bg/rsvu4/#/>

Сравнение на професионалните направления по данни за 2019 г. за индикатор "Приложение на придобитото висше образование и реализация по призвание" (%), съгласно Рейтинговата система на висшите училища в България



Основни констатации и изводи на Световния икономически форум¹⁰⁶¹
(The Future of Jobs Report 2018)

С разгръщането на Четвъртата индустриална революция компаниите в световен план се стремят да използват новите и нововъзникващите технологии, за да достигнат по-високи нива на ефективност на производството и по-добра конкурентоспособност. Но за да се използва трансформативният потенциал, бизнес лидерите във всички индустрии и региони все по-често ще бъдат призвани да формулират цялостна стратегия за работна сила, готова да посрещне предизвикателствата на тази нова ера на ускоряване на промените и иновациите.¹⁰⁶²

➤ *Основни двигатели* на промяната са четирите специфични технологични постижения - *повсеместен високоскоростен мобилен интернет; изкуствен интелект; широко приложение на анализа на големи данни и облачните технологии*, които се очаква да доминират през периода 2018–2022 г., като движещи фактори, които влияят положително върху растежа на бизнеса.

➤ До 2022 г. голяма част от компаниите вероятно *ще увеличат използването на големи бази данни и облачни технологии, като машинното обучение и разширената и виртуалната реалност* също ще получат значителни бизнес инвестиции. Въпреки интересът към роботизацията изследванията показват, че до 2022 г. повсеместното им навлизането в индустрията ще бъде по-ограничено.

➤ Близко 60 % от компаниите очакват значителни *промени в начина на производство и дистрибуция*, като почти половината прогнозира промяна в географската си локация, като изключително *важен фактор в тази връзка е гъвкавостта на местното трудово законодателство*.

➤ Проучването акцентира върху очакванията за *промяна във видовете заетост*, като близо половината от компаниите прогнозира, че автоматизацията ще доведе до известно намаляване на работната сила на пълен работен ден до 2022 г. въз основа на днешните профили на техните служители. Очаква се разширяване на работната сила до нови роли за повишаване на производителността, а повече от *една четвърт от компаниите очакват автоматизацията да доведе до създаването на нови роли и професии*. Освен това предприятията са готови да разширят използването на изпълнители, които извършват специализирана работа, *като отчетливо е намерението за наемане на работници по-гъвкав начин, използвайки отдалечен персонал извън физическите офиси и децентрализация на операциите*.

➤ Очаква се *значително преразпределение на задачите между хората и машините* между 2018 и 2022 г. Като цяло през следващите години ще се наблюдават два паралелни и взаимосвързани фронта на промяна в трансформацията на работната сила: 1) *машабен спад в някои професии*, тъй като задачите в рамките на тези роли стават автоматизирани или излишни, и 2) *машабен растеж на нови продукти и услуги* - и свързани с тях нови задачи и работни места - породени от приемането на нови технологии и други социално-икономически развития и демографските промени. Сред гамата от професии, с нарастващо търсене в периода до 2022 г., са анализаторите на данни и учените, разработчиците на софтуер и приложения и специалистите по електронна търговия и социални медии, професии, които се базират значително и се подобряват от използването на технологията. Очаква се също да *нараснат професиите, които използват характерно „човешки“ умения*, като работници в обслужването на клиенти, специалисти по продажби и маркетинг, обучение и развитие, хора и култура и специалисти по организационно развитие, както и ръководители на иновации. Освен това, анализаторите откриват обширни доказателства за ускоряване на търсенето на различни *изцяло нови специализирани професии*, свързани с разбирането и използването на най-новите нововъзникващи технологии: *специалисти по „изкуствен интелект“ и машинно обучение, специалисти и анализатори на големи бази данни, експерти по автоматизация на процеси, анализатори на информационна сигурност, дизайнери на взаимодействието човек/машини и потребителски опит, инженери по роботика и специалисти по блокчейн*.

➤ *Нарастване на нестабилността на уменията*. Предвид вълната от нови технологии и тенденции, променящи бизнес моделите и разделението на труда между работниците и машините се очаква до 2022 г. уменията, необходими за извършване на повечето работни места, да бъдат променени значително.

➤ *Задължителна необходимост от преквалифициране*: До 2022 г. не по-малко от 54% от всички служители ще се нуждаят от значително преквалифициране и повишаване на квалификацията. От тях се очаква около 35% да изискват допълнително обучение до шест месеца, 9% ще изискват преквалификация с продължителност от шест до 12 месеца, докато 10% ще изискват допълнително обучение за умения повече от година. Уменията, чието значение ще продължава да нараства са аналитично мислене и иновации, както и проектирането на технологиите. Владенето на нови технологии е само една част от уравнението на уменията през 2022 г., тъй като „човешките“ умения като креативност, оригиналност и инициативност, критично мислене, убеждаване и договаряне също ще запазят или увеличат своята стойност, както и вниманието към детайлите, устойчивостта, гъвкавост и способностите за решаване на сложни проблеми. Емоционалната интелигентност, лидерството и социалното влияние, както и ориентацията към услуги също ще претърпят сериозно увеличение на търсенето спрямо сегашната им известност.

¹⁰⁶¹ <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2018> World Economic Forum - The Future of Jobs Report 2018

¹⁰⁶² World Economic Forum - The Future of Jobs Report 2018

➤ Компаниите изтъкват *три бъдещи стратегии за управление* на пропуските в уменията, в резултат на приемането на нови технологии – 1) *наемане на изцяло нов* постоянен персонал, който вече притежава умения, свързани с новите технологии; 2) *изцяло автоматизиране на съответните работни задачи* и 3) *преквалифициране на съществуващите служители*. Вероятността да се наемат нови постоянни служители със съответните умения е почти два пъти по-голяма от вероятността стратегическо съкращение на персонала, изоставящ в приемането на нови умения. Въпреки това, близо една четвърт от компаниите не са решили или е малко вероятно да продължат да преквалифицират съществуващите служители, а две трети очакват работниците да се адаптират и да придобият умения в хода на смяната на работата си. Между половината и две трети е вероятно да се обърнат към външни изпълнители, временен персонал и фрилансъри, за да се справят с пропуските в уменията.

➤ *Недостатъчна преквалификация и усъвършенстване*: Проучването акцентира върху факта, че работодателите са готови да поставят приоритет и да съсредоточат усилията си за преквалифициране и повишаване на квалификацията върху служителите, които понастоящем изпълняват високоценни роли като начин за засилване на стратегическия капацитет на предприятието. В допълнение, 41% от тях са готови да съсредоточат своите резерви за преквалифициране върху служители с много добро представяне, докато много по-малка част от 33% заявяват, че ще дадат приоритет на рисковите служители в ролите, за които се очаква да бъдат най-засегнати от технологични смущения. *С други думи, тези, които най-много се нуждаят от преквалифициране и повишаване на квалификацията, е най-малко вероятно да получат такова обучение.*

Основни акценти в Анализа на социално-икономическото развитие на страната след присъединяването ѝ към Европейския съюз¹⁰⁶³

- Продължават неблагоприятните демографски тенденции, като комбинацията от тези негативни процеси дава основание да се говори за *демографска криза и изправя сериозни предизвикателства пред бъдещото функциониране на системите на социално осигуряване и подпомагане, здравеопазване, образование и публични финанси. Пазарът на труда е вече негативно повлиян от тези процеси, при ясна перспектива за изостряне на отрицателните им импликации още в средносрочен период.* Населението в трудоспособна възраст намалява ежегодно с относително постоянен темп от 1.4% средногодишно през последните седем години. До голяма степен тази негативна динамика е повлияна от същественото понижаване на коефициента на демографско заместване, но интензивният емиграционен процес на лица в трудоспособна възраст също допринася за формираната тенденция. *Като цяло, текущата демографска картина в страната и перспективите за нейното развитие в средносрочен и дългосрочен план показват, че при равни други условия (при непроменени политики) демографският фактор ще компрометира възможността на икономическата система да генерира висок и устойчив растеж и ще понижава ефективността на икономическата политика, насочена към осигуряването на (предпоставки за) такъв растеж. Застаряването на работната сила в условия на динамичен пазар на труда с постоянно променящи се изисквания към квалификацията и професионалните умения на заетите, е процес, който поражда необходимостта от непрекъснато повишаване на общия потенциал на работната сила, от една страна чрез учене през целия живот и, от друга, чрез активно старееене на лицата, които продължават да се трудят и в напреднала възраст.*

- Паралелно с отрицателния естествен прираст, населението на страната е негативно повлияно и от протичащите емиграционни процеси, свързани с продължаващото изоставане в равнищата на доходите спрямо останалите държави – членки на ЕС. Само за четирите години след 01.01.2014 г., когато европейският трудов пазар се отваря напълно за българските работници, страната са напуснали 101 123 български граждани, като почти половината (44.7%) от тях са младежи до 30 г. *Емигрирането на млади (и в много случаи високо образовани) хора влияе пряко и непосредствено на пазара на труда, но има и косвено отражение върху възпроизводството на населението, понижавайки потенциалната бъдеща раждаемост на населението.*

- Продължават да са налице тревожни сигнали за качеството на образованието на всички нива. *Образователната система не осигурява в адекватна степен необходимите умения, а мерките, насочени към отстраняване на недостига на тези умения, са с ограничен обхват и ефективност.* Качеството на образователната услуга, предоставяна в системата на професионалното образование и обучение, *все още не отговаря на изискванията на пазара на труда. Участието в различни форми на УЦЖ остава незадоволително слабо. Ниското ефективно предлагане на възможности за УЦЖ е съществена пречка пред икономическия растеж, т.к. намалява способността на заетите да се прехвърлят при работодатели, сектори и райони с по-висока добавена стойност и не позволява на безработните и икономически неактивните нискоквалифицирани работници да бъдат интегрирани отново на пазара на труда след получаване на желани от пазара умения. Налице е необходимост от предоставяне на адекватни стимули и достатъчна свобода и гъвкавост на доставчиците на обучение за адресиране на незадоволените нужди на пазара на труда. Особено належащо е преодоляването на ниското ниво на компютърни и цифрови умения на човешките ресурси в страната, което пречат за широкото използване на ИКТ и базираните на тях услуги и постигането на цифров растеж.*

- През последните години продължителността на живота нараства устойчиво, макар и с регионални диспропорции и оставайки най-ниска в ЕС. *Публичните разходи за здравеопазване остават ниски, а преките плащания на потребителите са най-високите в ЕС, със значителни импликации върху достъпа до здравни услуги.*

- Бедността и социалното изключване продължават да представляват сериозни предизвикателства. *Реализираният икономически растеж не е достатъчно приобщаващ, за да способства намаляването на социалните неравенства.* Относителният дял на лицата, изложени на риск от бедност, е сред най-високите в ЕС, като нараства допълнително в годините след кризата. Значително по-голям е рискът от бедност при някои от най-уязвимите групи от населението като децата и пенсионерите. Неравенството в доходите продължава да се увеличава. Социалните трансфери имат много ограничено въздействие върху намаляването на бедността и неравенството.

- Условията на пазара на труда се подобряват, но продължават да са налице предизвикателства. Равнището на безработица намалява постоянно след достигнатия пик в годините на криза и отново достига нива, по-ниски от средните за ЕС. Равнището на заетост обаче остава далеч както от националната цел за 2020 г., така и от средното ниво в ЕС. *Неблагоприятни демографски тенденции и някои структурни проблеми остават основни пречки пред нормалното функциониране на пазара на труда. Населението продължава да намалява и застарява. Делът на дълготрайно безработните остава висок, а коефициентът на икономическа активност – въпреки отбелязано подобрение – изостава от средните за ЕС нива. Все още значителен процент*

¹⁰⁶³ <https://www.minfin.bg/bg/1394>

млади хора не участват в никаква форма на заетост, образование или обучение. Нараства недостигът на труд, отправяйки допълнително предизвикателство пред активните мерки на пазара на труда. Производителността на труда продължава да нараства, но остава далеч от средната за ЕС.

- *Предизвикателства остават липсата на адекватна инфраструктура и недостигът на квалифицирани кадри с адекватни умения.*

- *Иновационната система на страната работи под потенциала си, с всички произтичащи от това негативни последици по отношение на стремежа за изграждане на икономика, базирана на знанието.*

- *Секторът на малките и средни предприятия увеличава присъствието си в заетостта и реализираните обороти, но все още не възстановява нивото на инвестиционна активност от годините преди кризата. Основни пречки пред по-бурното развитие на сектора са слабата иновационна активност, недостигът на квалифицирани кадри и предприемачески умения и относително ниската степен на интернационализация на дейността.*

- *ИКТ са основен двигател на цифровата революция в глобален план, но въпреки някои сравнителни предимства, България изостава в дигитализирането на икономиката си. Въпреки че се осъществяват интервенции, свързани с насърчаване цифровизацията сред бизнеса, средната интензивност на цифровизиране на българските предприятия остава много ниска, като преобладаващата част от предприятията в страната се характеризират с много нисък индекс на дигитализация, което поставя под въпрос ефективността на прилаганите мерки. Основните предизвикателства пред страната са свързани с много ниското ниво на умения в областта на цифровите технологии у населението, наред с недостига на специалисти по ИКТ и недостатъчните инвестиции в цифрова инфраструктура. Налице е необходимост от интензифициране на усилията по подобряване и ускоряване разгръщането на ширококоловия достъп до интернет, предвид основополагащата роля на модерната ширококоловата инфраструктура за постигането на т.нар. цифров растеж. Същевременно, трябва да бъдат предприети действия за повишаване на ефективността на изпълняваните мерки за повишаване на цифровите умения на населението, а обхватът им да бъде увеличен значително при разгръщане на партньорства с частния сектор.*

- *Наблюдаваните регионални диспропорции в развитието нарастват допълнително и повсеместно във всички социално-икономически сфери и области на политиката. Доминиращият Югозападен район успява значително да навакса изоставането си спрямо районите в ЕС, докато напредъкът (когато има такъв) на останалите райони е миден. В условия на липса на целенасочена подкрепа, Северозападен район задълбочава изостаналостта си спрямо останалите райони в страната в почти всички наблюдавани области на социално-икономическото развитие. Продължават да се наблюдават и значими вътрешно регионални различия, както и такива по оста градски-селски райони. Концентрацията на населението в 7-те големи града на страната и обезлюдяването на големи територии в страната е тенденция, която води до задълбочаване на регионалните и териториални диспропорции в демографското – а оттам и в социално-икономическото – развитие на българските райони.*

Визия, цели и приоритети на НПР България 2030

Визия: През 2030 г. България е държава с висок жизнен стандарт и конкурентноспособна, нисковъглеродна икономика. Страната разработва и внедрява иновации във всеки сектор на икономиката, адаптирайки се към променящия се свят чрез своето високообразовано, креативно, солидарно и здраво общество. То представлява плодородна почва за идеи и притегателна сила за инвестиции и човешки капитал. Уникалните културни и природни дадености на българските региони се оползотворяват отговорно и устойчиво. Те са интегрирани помежду си и със света посредством високоскоростни пътни и оптични връзки, утвърждавайки мястото на страната като кръстопът на идеи и блага в Европа и отвъд. Българският гражданин играе активна роля в бъдещето на своята държава, има богати възможности за личностно и професионално развитие и живее в справедливо и толерантно общество, в което гласът му се чува.

Стратегически цели:

1. Ускорено икономическо развитие - След присъединяването на страната към Европейския съюз (ЕС) българските продукти стават все по-конкурентноспособни и увеличават трайно присъствието си в световната и вътрешната за ЕС търговия. Повишава се средната технологична интензивност на българския износ, но страната продължава да изнася предимно ниско и средно-ниско технологични продукти. Същевременно в годините след икономическата криза скоростта на икономическа конвергенция спада значително, като България губи допълнително позиции спрямо сравними икономики. Основна цел на политиката до 2030 г. е ускоряване на икономическото сближаване в рамките на ЕС, чрез целенасочена и фокусирана правителствена подкрепа за повишаване на специализацията в продукти и отрасли, характеризиращи се с по-висока технологична и научноизследователска интензивност, което ще позволи заемането на по-добри и по-престижни позиции в глобалните вериги на стойността. Своевременната технологична трансформация на икономиката и повишаването на ресурсната ефективност имат потенциала да я изведат на по-висока траектория на растеж, доближавайки жизнения стандарт на българския гражданин до средноевропейските нива.

2. Демографски подем - Неблагоприятните демографски тенденции, включващи отрицателен естествен прираст, интензивна външна миграция и застаряване на населението, изправят сериозни предизвикателства пред бъдещото функциониране на системите на социално осигуряване и подпомагане, здравеопазване, образование и публични финанси. Пазарът на труда е вече негативно повлиян от тези процеси, при ясна перспектива за изостряне на отрицателните последиости още в средносрочен период. Като цяло, текущата демографска картина в страната и перспективите за нейното развитие в средносрочен и дългосрочен план показват, че при непроменени политики демографският фактор ще компрометира възможността на икономическата система да генерира висок и устойчив растеж и ще понижава ефективността на икономическата политика, насочена към осигуряването на (предпоставки за) такъв растеж. Ето защо, основна стратегическа цел на правителството е смекчаването на неблагоприятните демографски тенденции и обръщането им в по-дългосрочна перспектива.

3. Намаляване на неравенствата - Въпреки наблюдавания процес на плавна реална конвергенция след присъединяването на България към ЕС и постигнатия значителен напредък в подобряването на стандарта на живот на населението, реализираният икономически растеж не е достатъчно приобщаващ, за да способства намаляването на социалните неравенства. Относителният дял на лицата, изложени на риск от бедност, е сред най-високите в ЕС. Неравенството в доходите продължава да се увеличава, при ограничено въздействие на социалните трансфери върху намаляването на бедността и неравенството. Същевременно се задълбочават регионалните диспропорции в развитието във всички социално-икономически сфери и области на политиката. Основна цел на политиката за периода до 2030 г. е постигане на по-включващ и по-устойчив растеж, при намаляване на социалните и териториални неравенства и способстване на споделен просперитет, както и при отдаване на първостепенна важност на защитата на правата на човека.

Оси на развитие	Приоритети	Цел на приоритета	Основни акценти
Интелигентна и иновативна България. Основният фокус ос на развитие „Интелигентна и иновативна България“ е повишаването на	П1 Образование и умения	Основната цел на приоритета ще е повишаването на качеството на човешкия капитал, чрез формирането на високо образовани, иновативни и активни личности, способни да се реализират успешно като професионалисти и граждани и така да	Акцентите в приоритета са свързани с: - устойчиво прилагане на политики за обхващане и включване на децата и учениците в системата на предучилищното и училищното образование; - намаляване на дела на преждевременно напусналите училище;

<p>конкурентоспособността на българската икономика и трансформирането ѝ в икономика, базирана на знанието и интелигентния растеж. Осигуряването на качествено образование за всички през целия живот, повишаването на ролята на науката в икономиката на страната, паралелно с осигуряването на благоприятна среда за реализиране на нови продукти и пазари и развитие на иновативни предприятия, има потенциала да създаде високотехнологична индустриална база и да изведе икономиката на нова и по-висока траектория на растеж. Същевременно чрез фокусирането на политиката върху качествените аспекти на човешкия капитал ще се създадат предпоставки за максимална и качествена заетост.</p>		<p>допринасят за личното си благоденствие и устойчивото развитие на всички социални сфери. Политиката в сферата на образованието и обучението ще обхваща всеки един от етапите на развитието на личността, следвайки принципите на учене през целия живот (УЦЖ). Те ще бъдат ориентирани към повишаване на обхвата и качеството на образованието и обучението с акцент върху придобиване на аналитични умения и развиване на креативна мисъл, увеличавайки способностите на хората за своевременна адаптация към технологичната трансформация и произтичащите промени в пазара на труда.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - нарастване на дела на завършилите средно образование и насърчаване на участието на младите хора във формално и неформално образование и обучение. - засилване на фокуса върху усвояване на ключовите компетентности за учене през целия живот (включително цифрови, езикови, социални) от ранна възраст и същевременно с това – към формиране на ценности. Важни акценти в тази връзка са както придобиването на функционална грамотност, на релевантни (интер) дисциплинарни и практически ориентирани знания и умения, така и развиването на творческото и критично мислене, на отговорност и умения за решаване на проблеми, на гражданска ангажираност; - усъвършенстване на професионалните компетентности на педагогическите специалисти, включително за подкрепа на иновативното преподаване; - повишаване приложимостта на училищното образование за постигане на професионална реализация; - увеличаване на съгласуваността между потребностите на бизнеса и обществото, от една страна, и програмите във висшето образование и в професионалното образование и обучение от друга, ще остане ключов аспект на политиките; - специален фокус на правителствената политика в областта на повишаването на уменията на населението в трудоспособна възраст ще бъде поставен върху ефективното предлагане на възможности за УЦЖ. Ще бъде изградена система от стимули и ефективни механизми за повишаване на квалификацията на населението, (вкл. и на възрастното население), която да позволи повторната интеграция на пазара на труда на безработни, включително структурно безработни, дълготрайно безработни и икономически неактивни нискоквалифицирани работници. Повишаването на уменията им и включването им в заетост ще способства повишаването на производителността на труда в макроикономически план, като същевременно ще изиграе ролята на инструмент за социално включване; - предмет на масирани интервенции на всички нива на образователната система, както и на системата на квалификация и преквалификация, ще бъде преодоляването на ниското ниво на цифрови компетентности и умения на човешките ресурси в страната, което пречи широкото използване на информационните и комуникационни технологии (ИКТ) и
--	--	--	---

			базираните на тях услуги и постигането на цифров растеж. Мерките ще имат специална насоченост към младите хора, безработните, икономически неактивните и представителите на групите в неравностойно положение, като по този начин, освен целевите икономически ефекти, ще се адресира и социалното изключване.
П2	Наука и научна инфраструктура	Основната цел на политиката в областта на науката и научната инфраструктура ще е стимулиране и ускоряване на процеса на разработване и внедряване на иновации в отделните сектори на икономиката, като ключова ще е ролята на образователните институции, научните центрове и бизнеса и връзката между тях. Фокус ще има стимулирането на приложните научни разработки и мерките за тяхната комерсиализация и превръщането им в пазарни продукти с висока добавена стойност. Предвидените интервенции ще допринасят за изпълнението на отделни аспекти от Цел 8 „Стимулиране на траен, приобщаващ и устойчив икономически растеж, пълноценна и продуктивна заетост и достоен труд за всички“, както и Цел 9 „Изграждане на устойчива инфраструктура, насърчаване на приобщаваща и устойчива индустриализация и стимулиране на иновациите“ от Целите за устойчиво развитие на ООН.	Основните акценти са свързани с: <ul style="list-style-type: none"> - повишаване на ефективността на публичните разходи за НИРД, при стремеж за повишаване на качеството, експлоатацията и комерсиализацията на резултатите от изследователската дейност; - развитие на регионални и местни лаборатории за технологични изпитвания, насърчаване на предприемачеството в организации, които се занимават с научни изследвания, поддържане на успешни клъстери, адресиране на пропуските в научно-изследователската инфраструктура и оптимално използване на споделения инфраструктурен капацитет. - продължаване на усилията в посока изграждането на капацитет и развитие на човешките ресурси в системата на НИРД, като бъдат реализирани интервенции с фокус върху повишаването на привлекателността на научната кариера и привличане и задържане на учени и изследователи; - в допълнение ще се стимулира и сътрудничеството между висшите училища, научните институти и бизнеса с цел ефективното ориентиране на научните разработки към нуждите на пазара и обществото. - важна допълнителна цел ще е разширяването на НИРД в частния сектор и интеграцията на новите технологии в бизнес процесите. Ключово значение в това отношение ще има изграждането на споделени научни инфраструктури, които ще играят ролята на контактна точка.
П3	Интелигентна индустрия	Политиката в областта на интелигентната индустрия ще цели стимулиране на процеса на цифровизация на реалната икономика. Ще се създадат предпоставки за модернизирани и автоматизирани българските предприятия. Предвидените интервенции ще допринасят за изпълнението на отделни аспекти от Цел 8 „Стимулиране на	Направленията, в които ще бъдат насочени усилията, са: укрепване на връзката между науката и индустрията в страната за развитието на Индустрия 4.0 чрез създаването на фонд за финансиране на български проекти в областта на Индустрия 4.0 и изкуствения интелект и тестов център за изпробване/апробиране на технологии от Индустрия 4.0, както и за проектни предложения, кандидатствали по Рамкова програма „Хоризонт 2020“ и получили Печат за високи постижения, но не са получили финансиране по програмата; ускорено интегриране на България в Европейски и международни програми, инициативи и мрежи.

			<p>траен, приобщаващ и устойчив икономически растеж, пълноценна и продуктивна заетост и достоен труд за всички“, както и Цел 9 „Изграждане на устойчива инфраструктура, насърчаване на приобщаваща и устойчива индустриализация и стимулиране на иновациите“ от Целите за устойчиво развитие на ООН. Осигуряването на подходящи условия за цифрова трансформация на бизнеса и предоставянето на адекватна подкрепа в този процес ще създаде възможност за завоюване на по-високи пазарни дялове в съществуващи и възникващи продуктови ниши.</p>	<p>които са свързани с развитието и прилагането на Индустрия 4.0; технологично обновяване чрез въвеждане на стандарти, изграждане на инфраструктура, разработване на конкретни механизми за стимулиране разработването и пазарното внедряване на технологични иновации (нови продукти, услуги и производствени процеси); изграждане на човешки, научен, организационен и институционален капацитет за развитие на Индустрия 4.0 в България.</p> <p>Политиката ще бъде насочена и към целенасочена подкрепа за повишаване на специализацията в продукти и отрасли, характеризиращи се с висока технологична и НИРД интензивност, което ще позволи в страната да се създават продукти с висока добавена стойност.</p> <p>Специален фокус на интервенциите ще бъде разработването и въвеждането на иновативни продукти, процеси и бизнес модели, целящи повишаване на ресурсната ефективност на икономиката, както и подпомагането и внедряването на иновации, адресиращи все още високата въглеродоинтензивност на икономиката.</p>
<p>Зелена и устойчива България</p> <p>Основният фокус на тази ос на развитие е устойчивото управление на природните ресурси, позволяващо задоволяване на текущите нужди на икономиката и обществото, при запазване на екологичната устойчивост, така че тези потребности да могат да продължат да бъдат удовлетворявани и в дългосрочен план. В контекста на усилията за по-оптимално използване на ресурсите, както и за осигуряване на</p>	П4	<p>Кръгова и нисковъглеродна икономика</p>	<p>Основната цел на приоритета ще е повишаването на ресурсната – и в частност енергийната – производителност, при следване на принципите на кръговата икономика и стимулиране внедряването на нисковъглеродни, ресурсно ефективни и безотпадни технологии. Фокус ще бъде поставен върху преминаването от депониране към предотвратяване, повторна употреба, рециклиране и оползотворяване на голямата част от формираните отпадъци в индустриалните процеси и бита. Тяхното рационално и отговорно използване ще бъде основна предпоставка за подобряването на околната среда и за постигането на устойчив ръст на икономиката.</p>	<p>Основните акценти са свързани с:</p> <ul style="list-style-type: none"> - намаляване на ресурсната интензивност на икономиката с изпреварващи темпове спрямо държавите – членки на ЕС. Поради това, че икономиката на България е най-ресурсоемката в рамките на общността, фокусът ще бъде поставен върху трансформирането на линейната икономика на страната в кръгова. - въвеждане на нисковъглеродни, ресурсно ефективни и безотпадни технологии. - внедряване на екоиновационни дейности, включително нови екологични продукти и технологии, ще заема важно място при подкрепата за предприятията. Едновременно с това, ще бъдат положени усилия за създаването на нови работни места в областта на екологосъобразната и синята икономика. - ще бъдат предприети мерки за подобряване на енергоспестяването в производството, преобразуването и преноса на енергия, като ще бъдат въведени икономически стимули за по-голяма енергийна ефективност на енергийните компании и на потребителите. - ще се насърчава нарастването на дела на енергията от възобновяеми източници. - увеличаване на деа на компостираните био отпадъци и рециклираните битови, производствени и строителни отпадъци за

<p>продоволствената сигурност на населението, ще продължат усилията за развитието на устойчиво и диверсифицирано селско стопанство.</p>				<p>сметка на тяхното изгаряне и депониране. Ще бъдат предприети мерки за подобряване на достъпа на гражданите и бизнеса до системите за разделно събиране и рециклиране на отпадъци, като се надграждат и разширяват съществуващите изисквания.</p> <ul style="list-style-type: none"> - ще бъде въведено допълнително задължително разделно събиране на биоотпадъците и отпадъците от текстил. - рекултивация на депата за битови отпадъци, които не отговарят на нормативните изисквания, като ще се предприемат мерки за предотвратяване на незаконното изхвърляне на отпадъци и произтичащото замърсяване.
	П5	Чист въздух и биоразнообразие	<p>Основна цел на политиката в областта на опазването на околната среда ще бъде подобряване качеството на атмосферния въздух и в частност - намаляване на концентрацията на фини прахови частици (ФПЧ). Специален фокус на политиката ще остане и опазването и поддържане на богатото биологично и ландшафтно разнообразие на страната и регионите ѝ.</p>	<p>Основни акценти:</p> <ul style="list-style-type: none"> - намаляване на емисиите на едни от най-значимите замърсители - ФПЧ, серен диоксид, азотни оксиди, летливи органични съединения и амоняк в страната. - развитие на устойчиви системи на градски транспорт, включително чрез ограничаване на трафика на коли в централните части на градовете. - продължаване на строителството на метрото и обновяване на парка с превозни средства на компаниите за градски транспорт в големите градове на страната. - политиката по отношение на биоразнообразието ще бъде насочена към запазването и поддържането му на територията на страната. Чрез продължаващи интервенции, планирани в Националната приоритетна рамка за действие за НАТУРА 2000 и целящи подобряване на природозащитно състояние на видове и местообитания, ще продължи финансирането на дейности, свързани с управлението на защитени територии и зони от Националната екологична мрежа, както и финансирането на дейности по изготвяне и прилагане на национални стратегически документи за биологичното разнообразие
	П6	Устойчиво селско стопанство	<p>Основната цел на приоритета ще е развитието на интелигентен, устойчив и диверсифициран сектор на селското стопанство, който да гарантира продоволствената сигурност на населението.</p>	<p>Ключови акценти:</p> <ul style="list-style-type: none"> - интервенциите в сектора на селското стопанство ще запазят фокуса си върху подобряването на конкурентоспособността, включително чрез поставянето на по-голям акцент върху научните изследвания, технологиите и цифровизацията, както и развитието на веригата за създаване на стойност. - в допълнение усилията ще са насочени и към смекчаването на последиците от изменението на климата и адаптацията към него, насърчаването на устойчиво развитие и ефективно управление на природните ресурси, като вода, почва и въздух,

				<p>защитата на биологичното разнообразие, подобряването на екосистемните услуги и опазване на местообитанията и ландшафта</p> <ul style="list-style-type: none"> - Приоритетни ще бъдат инвестициите в производството на плодове, зеленчуци, както и в животновъдството и биологично производство, в които страната има традиции и потенциал за развитие. - Секторни интервенции ще бъдат насочени и към пчеларството и лозаро-винарския сектор. - В следващия десетгодишен период приоритетно ще бъдат насочени инвестиции за подобряване на физическото състояние и функционалността на съществуващата в страната хидромелиоративна инфраструктура, включваща инженерни системи, свързани с напояване, отводняване и защита от вредното въздействие на водите. - ключово за развитието на селското стопанство ще бъде и навлизането на цифровите технологии. Ще бъдат стимулирани инвестициите за модернизация и технологии за прецизно земеделие, които са от съществено значение за подобряването на ефективността на производството в сектора и за повишаване на неговия потенциал за по-екологично и с по-малко ресурси производство на храни, както и за развитие на веригата за създаване на стойност. - в допълнение усилия ще бъдат насочени към повишаване на информираността на земеделските стопани по отношение на същността и ползите от биоикономиката, използването на цифровите технологии, както и придобиването и подобряването на уменията на земеделските стопани, по отношение въвеждане на нови технологии и практики в стопанството, в т.ч. и цифровите.
<p>Свързана и интегрирана България</p> <p>Основният фокус на тази ос на развитие е осигуряване на предпоставки за повишаването на конкурентоспособността и устойчивото развитие</p>	П7	Транспортна свързаност	<p>Основната цел на политиката ще продължи да бъде осигуряването на добра свързаност между и достъпност на населените места в страната. Усилията за подобряване на съществуващата инфраструктура за железопътен, автомобилен, воден и въздушен транспорт ще доведат до подобряване на условията за бизнес и търговия, като същевременно способстват и за постигането на по-</p>	<p>Основни акценти:</p> <ul style="list-style-type: none"> - значителни допълнителни инвестиции за подобряване на техническо състояние на железопътната инфраструктура, включително за изграждането на Трансевропейската железопътна мрежа на територията на страната. - цялостно подобрене и на техническите характеристики на подвижния състав на железопътните превозвачи. - изграждане на връзки с железопътните мрежи на съседните държави. - доизграждане на магистрални пътища по най-важните направления на страната. Досега изградените магистрали се

<p>на районите на страната, каквито са подобряването на транспортната и цифрова свързаност, както и насърчаването на местното развитие, стъпвайки на специфичния местен потенциал.</p>			<p>високо ниво на безопасност в транспортната система на страната.</p>	<p>намират основно в южната част на страната, поради което завършването на магистрала „Хемус“ ще има изключително значение за развитието на икономиката на Северна България и целия транспортен сектор.</p> <ul style="list-style-type: none"> - подобряване на цялостното техническо състояние на пристанищната инфраструктура, както и подобряването на състоянието на българския участък на плавателния път на р. Дунав. - изграждането на интермодални терминали. - внедряване на интелигентни транспортни системи в сектора, както и по въвеждане на цифрово предаване на информация за товарни превози, което ще допринесе за намаляване на административната тежест и подобряване на логистичните операции.
	<p>П8</p>	<p>Цифрова свързаност</p>	<p>Основен фокус на политиката ще бъде изграждането на модерна и сигурна цифрова инфраструктура, като основа за предлагане на повече услуги чрез цифрово управление и сътрудничество. Цифровата свързаност е важен фактор не само за конкурентоспособността на предприятията, но и за подпомагане на социалното приобщаване и за развитието и използването на услугите на електронното управление. За развитието на ИКТ ще бъде осигурена необходимата цифрова инфраструктура, като платформа за предоставяне на разнообразни електронни услуги. те ще бъдат съпроводени от мерки за повишаването на цифровата грамотност на населението и стимулиране на използването на цифрови услуги от обществото и бизнеса. Изграждането на модерна цифрова инфраструктура, заедно с паралелните усилия за повишаване на нивото на необходимите цифрови умения в населението по приоритет „Образование и умения“, както и подпомагането на процеса на цифровизация на стопанската</p>	<p>Основни акценти:</p> <ul style="list-style-type: none"> - осигуряване на условия за цялостната цифровизация на икономиката. - подобряване на достъпа до високоскоростен интернет в по-слабо населените региони и неговото активно използване от населението и бизнеса, както и в развитие на високоскоростния мобилен интернет в страната. - с оглед осигуряване на ефективност на инвестициите ще се прилагат мерки за повишаването на цифровата грамотност на населението и стимулиране на използването на цифрови услуги от обществото и бизнеса. - изграждане на модерна цифрова инфраструктури. - усилия ще бъдат насочени и към прилагане на ясен, всеобхватен и широк набор от действия за справяне с разпространението и въздействието на онлайн дезинформацията и за гарантиране на установените демократични ценности.

		<p>активност, ще позволи трансформация на икономиката в такава, основана на данните, в условия на иновативно и приобщаващо информационно общество, осигуряващо високо качество на живот на гражданите.</p> <p>Отворените и споделените информация и знания ще допринесат за широка обществена дискусия, основана на факти.</p>	
	П9	Местно развитие	<p>Целта на приоритета ще е оползотворяването на идентифицирания местен потенциал за развитие, както и адресиране на местните проблеми и предизвикателства.</p> <p>Ключови акценти:</p> <ul style="list-style-type: none"> - териториално фокусираните интервенции ще адресират проблеми и предизвикателства, като: липса на привлекателни възможности за заетост, недостиг на умения, интегрирано придобиване на основни професионални умения, определяне на пътища и мерки за повишаване на уменията на нискоквалифицирани възрастни, на работници, вкл. и на възрастни в неравностойно социално-икономическо положение, недостатъчни инвестиции за свързаност и основни услуги, значителен отлив на млади хора, липса или лошо качество на екологична и пътна инфраструктура, изменението на климата и др. Ще се цели да бъдат подпомогнати заетостта и растежа в районите, запазено и подобро качеството на околната среда и адаптация към настъпилите неблагоприятни климатични изменения, инвестиции в инфраструктура и по-добър достъп до публични услуги, здравното обслужване, професионалното обучение, качествено образование, цифровата свързаност и т.н. - Ще се подпомага развитието на устойчива градска мобилност с инвестиции в ниско-конфликтни и безопасни транспортни системи и пътни инфраструктури. Интервенции в областта на биологичното земеделие, кръговата икономика и екотуризма могат да предложат добър потенциал за растеж и заетост в определени територии (напр. селските райони). - С оглед увеличаването на риска от природни бедствия вследствие на климатичните промени, ще се установи силен координационен механизъм с функции по надзор контрол и управление на риска от бедствия, включително наводнения, свлачища и пожари. - Ще се прилагат мерки, ориентирани към превенция и защита от наводнения, в т.ч. за изграждане и поддържане на зелена инфраструктура и в комбинация със сива инфраструктура.

				<ul style="list-style-type: none"> - Системите за ранно предупреждение ще бъдат допълнително засилени, включително и техническият капацитет в прогнозирането и управлението на риска от бедствия. - Приоритетни ще останат дейностите по управление на отпадъчните води и повишаването на свързаността на населението с пречиствателни станции за отпадъчни води, при подобряване на технологиите на пречистване.
<p>Отзивчива и справедлива България</p> <p>Тази ос на развитие е фокусирана върху изграждането на ефективни и отговорни публични институции, чувствителни към нуждите на бизнеса и потребностите на гражданите. Усилията за повишаване на качеството, ефективността и справедливостта на правната и регулаторна рамка ще способстват както подобряването на бизнес климата и инвестиционната среда, така и качеството на живот на гражданите. Същевременно, специалният акцент на политиката върху групите и индивидите в неравностойно положение ще позволи постигане на по-включващ и по-устойчив</p>	П10	Институционална рамка	<p>Целта на приоритета ще е подобряването на институционалната рамка, като усилията ще бъдат насочени към намаляване на регулаторната тежест, подобряване на качеството, предвидимостта и устойчивостта на политиките на изпълнителната власт и на нормативната среда, укрепване на независимостта на съдебната система и намаляване на риска от корупция, което ще подобри бизнес средата и международната конкурентоспособност на икономиката.</p>	<p>Основни акценти:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Основен фокус ще бъде намаляването на административната тежест и повишаването на качеството на предоставяните услуги, като основна роля ще има цифровизацията на административните услуги, като ще се въведе модел за напълно интернет-базирано подаване и приемане на заявления и се минимизират контактните точки за тези дейности. - Друг основен елемент в адресирането на институционалната неефективност ще представляват реформите в съдебната система, като ще бъдат предприети мерки и за балансиране на натовареността на съдилищата в регионален план с цел ускоряване на съдебните процедури в ключови икономически райони. - подобряване на нормативната среда в посока яснота, предвидимост и устойчивост. - Изграждане на електронно управление, чрез доизграждане на необходимата инфраструктура, свързване на ключови регистри и осигуряване на оперативна съвместимост за преминаване към автоматизиран обмен на данни и електронни документи. - Цифровизация на всички бази данни, имащи отношение към предоставянето на административните услуги, включително държавни и местни архиви, както и разширяване на използването от административните органи на хоризонталните системи на електронното управление и на средата за междурегистров обмен. - Внедряване и прилагане на нови технологии в администрацията, базирани на Интернет на нещата, изкуствен интелект, блокчейн, и др. - Продължаване на развитието и политиката за отворени данни, чрез отварянето на нови масиви от данни на публичните институции. - До 2030 г., България ще изгради напълно завършена интегрирана национална екосистема за кибер сигурност със способности за адаптиране към динамиката на глобалните кибер

растеж и споделен просперитет за всички.				<p>заплахи и за реакция при мащабни атаки срещу българските информационни ресурси.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Въвеждането на електронни обществени поръчки и процедури за отдаване на концесии. - Въвеждането на национална схема за електронна идентификация. В тази връзка, освен стимулирането на цифровите умения посредством системата за образование и обучение, ще бъдат въведени и пазарни стимули за повишаването на употребата на електронна идентификация от бизнеса, както и внедряването на електронен подпис в документите за самоличност на всички граждани.
	III	Социално включване	<p>Основната цел на приоритета ще е намаляване на социалните неравенства и активното социално приобщаване на уязвимите групи, чрез повишаване на възможностите им за започване на работа, подобряване на уменията, насърчаване на социално-икономическата им интеграция, подобряване на достъпа им до качествени социални услуги и преодоляване на тежките материални лишения и лошите жилищни условия.</p>	<p>Основни акценти:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Осигуряването на предпоставки за включване в заетост ще остане основен инструмент на политиката за социално приобщаване на уязвимите групи; - Чрез активни мерки на пазара на труда ще бъдат адресирани съществуващите трудови резерви в икономиката, които са извън заетост – нискообразованите лица и тези без квалификация, младежите, хората с увреждания, хората в предпензионна възраст, както и структурно безработните. Специален акцент ще бъде поставен върху реализацията на пазара на труда на младите хора, продължително безработните и ромите, чрез подкрепа за бърз преход от училище и безработица към работа и успешно включване в активен икономически живот, в т.ч. чрез стажове, чиракуване, професионално, неформално и самостоятелно обучение и придобиване на умения. - увеличаване на нивото на икономическа активност и заетостта на хората със затруднена мобилност или живеещи в селски, планински или отдалечени райони ще бъдат насърчавани иновативни практики, самостоятелна заетост и мобилност, както и стартиране на самостоятелна стопанска дейност и предприемачеството - В условия на ниски и намаляващи нива на демографско заместване ще продължи реализацията на интервенции за повишаване пригодността за заетост и адаптивността на по-възрастните с цел по-дългото оставане на пазара на труда. - Ще се подкрепят мерки за насърчаване на икономическата диверсификация, за създаване на работни места в сектори с висока добавена стойност и преход към нисковъглеродна икономика, и за развитие на алтернативна заетост.

				<ul style="list-style-type: none"> - улесняване на достъпа до работа, подобряване условията на труд и качеството на работните места и съчетаване на семейния и професионалния живот. - подобряване на планирането на социалните услуги на национално ниво чрез създаването на Национална карта на социалните услуги, които се финансират от държавния бюджет. - Ще продължи политиката на основно материално подпомагане на най-нуждаещите се лица, живеещи в най-висока степен на бедност и социална изолация. - адресирането на проблема с лошите жилищни условия, при които живее част от населението. Ще бъдат предприети стъпки за изграждане на общински жилища и настаняване в тях на най-нуждаещите се сред уязвимите групи.
<p>Духовна и жизнена България</p> <p>Тази ос на развитие е ориентирана към отделния индивид и повишаването на качеството му на живот. Основен фокус се поставя върху подобряването на здравния статус на населението, като ключов детерминант на качеството на живот, но също и като необходимо условие за включването му в заетост и социална активност</p>	П12	Здраве и спорт	Основната цел на приоритета ще е подобряване на здравните характеристики на населението и следователно повишаване на качеството на човешкия капитал в страната.	<p>Основни акценти:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оптимизиране на разходната структура на здравеопазването, с акцент нарастване на ролята и значимостта на извънболничната помощ и развитие на дългосрочните грижи. - адресирането на високите нива на рискови фактори, застрашаващи здравето на населението, като тютюнопушене, употреба на алкохол, затлъстяване, небалансирано хранене и ниска двигателна активност. - засилване на здравната промоция и превенция, включително за повишаването на здравната култура - преразглеждане на модела на финансиране на болниците, както и остойностяването на клиничните пътеки и при необходимост те ще бъдат предефинирани. - адаптиране на структурата на здравната мрежа към потребностите на населението - подобряване на достъпа на населението до първична, специализирана и болнична помощ, особено в труднодостъпните и отдалечени места в страната. - насърчаване на донорството и развитието на трансплантационната дейност в страната. - Преодоляване на неблагоприятната перспектива, свързана със засилената миграция на медицински специалисти и малкия брой на медицинските сестри, включително на желаещите да се обучават за тази професия и съответно след това да я упражняват, както и механизми, насочени към преодоляване на идентифицираните териториални диспропорции по отношение на осигуреността с медицински специалисти.

				<ul style="list-style-type: none"> - Развитието на електронното здравеопазване, в т.ч. разработване и прилагане на концепция за развитие на телемедицината, както и въвеждането на иновативни приложения за мобилни услуги за наблюдение на състоянието на пациентите. - създаване на среда за единен достъп до образната „диагностика на пациента“ - въвеждане на система за оценка на качеството и безопасността на медицинското обслужване. - Усилията в областта на спорта ще бъдат насочени основно към повишаване на физическата активност и участието в спортни дейности на населението със специален фокус върху учащите.
	П13	Култура, наследство и туризъм	Основната цел на приоритета ще е развитие и съхранение на културното богатство и оползотворяването на потенциала му като инструмент за социално сближаване, стимулиране на творческата и иновативна мисъл, както и за генериране на икономически ползи.	<p>Основни акценти:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оптимизация на механизмите за финансиране на културните дейности и институции с цел включване на частния и независим творчески сектор - политиката в областта на туризма ще е основно насочена към устойчиво развитие и промотиране на туристически продукти с по-висока добавена стойност, към намаляване на сезонността в сектора, както и към диверсификация на туристическия продукт. - подкрепа на развитието на продукти във фаза на растеж, като здравния, фестивално-събитийния, екологичния, спортния и голф туризъм, както и в други специализирани и нишови продукти, в които страната и нейните райони имат потенциал. Развитието на продукти, които са във фаза на въвеждане, като културно-познавателния, религиозния и винено-кулинарния туризъм, също ще бъде насърчавано приоритетно.

Визия, цели и приоритети на Актуализирана национална стратегия за демографско развитие на населението в Република България (2012-2030)

Визия: Осигуряване на условия и възможности на всяко лице за пълноценен социален, продуктивен и репродуктивен живот в добро здраве.		
Стратегическа цел: Основната стратегическа цел през периода 2012-2030 г. на Националната стратегия за демографско развитие на Република България 2012-2030 г. е забавяне темповете на намаляване на броя на населението с тенденция за стабилизирането му в дългосрочен план и осигуряване на високо качество на човешкия капитал, включващ хората с тяхното здравословно състояние, образование, квалификация, способности и умения.		
Реалистичната стратегическа цел на демографската политика до 2030 г. е забавяне на намаляването на броя на населението чрез целенасочено въздействие върху процесите на естественото движение (раждаемост, смъртност и миграция) едновременно с постигането на оптимален баланс на населението		
Приоритети	Основни направления	Основни акценти
I Забавяне на негативните демографски процеси и намаляването на броя на населението;	<p>1. Насърчаване на раждаемостта чрез създаване на среда, благоприятна за отглеждането и възпитанието на деца;</p> <p>2. Подобряване на репродуктивното здраве на населението и превенция на стерилитета;</p> <p>3. Подобряване на общата демографска информираност и сексуално-репродуктивна култура на населението;</p> <p>4. Подобряване на общото здравословно състояние на населението и намаляване на общата, преждевременната, детската и майчината смъртност;</p> <p>5. Разработване на адекватна миграционна и имиграционна политика;</p> <p>6. Значително намаляване на броя на емигриращите млади хора в репродуктивна възраст;</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Финансови стимули за раждане и отглеждане на деца; - Съвместяване на родителството с трудово-професионалната реализация - Мерки, свързани с образование, здравеопазване и социално развитие на децата - Утвърждаването на семейството като базов компонент на обществото и насърчаване на родителите за отглеждане на децата в семейна среда - Подобряване на грижите за репродуктивното здраве на жените и мъжете. Поддържане на добро здравно състояние на бременните жени и майките; - Насърчаване и развитие на семейното планиране: - намаляване на броя на абортите и извънбрачните раждания на деца, неприпознати от бащата; - Превенция и лечение на инфекции на репродуктивните органи и ограничаване на риска от разпространение на ХИВ/СПИН в страната; - Повишаване на демографската информираност и сексуално-репродуктивна култура на населението; - Ускоряване на повишаването на средната продължителност на живота и на продължителността на живота в добро здраве. - Намаляване на общата смъртност, майчината и детска смъртност; - Намаляване на преждевременната смъртност, особено на тази сред мъжете; - Намаляване на общата заболяемост и превенция на социално значими болести, вкл. болести на сърцето и кръвоносната система, онкологични заболявания, заболявания водещи до трайна инвалидизация и др. - Инвестиране във високи технологии в сферата на здравеопазването за гарантиране на по-висока ефективност и ефикасност на здравните грижи; - Подобряване контрола по отношение на трудовото законодателството, условията на труд и в областта на заетостта. - Подобряване на качеството и чистотата на храните. - Усъвършенстване на отчитането на вътрешната и външната миграция;

			<ul style="list-style-type: none"> - Развитие на имиграционна политика за привличане на българи, живеещи в чужбина; - Въвеждане на специални мерки и дейности, насочени към етническите българи, живеещи извън територията на страната - Подобряване на информационното осигуряване и създаване на административен регистър за мигранти и имигранти; - Създаване на условия за културна, социална и образователна интеграция на имигранти и членове на техните семейства в българското общество; - Регламентиране на процедури за легализиране на образованието и придобитите професии на имигрантите - Осигуряване на заетост и намаляване на безработицата сред младите хора - Подобряване на условията на труд, заплащането и качеството на заетостта; - Осигуряване на равен достъп до качествено образование и възможности за учене през целия живот; - Създаване на възможности за облекчения при кредитиране за закупуване на жилища, обзавеждане и подобряване на жилищните условия; - Създаване на условия за преодоляване на бедността и социалната изолация сред младежите в неравностойно положение; - Създаване на условия за пълноценно социално развитие на младите хора
II	<p>Преодоляване на негативните последици от остаряването на населението и подобряване на качествените характеристики на човешкия капитал</p> <p>Реализирането на този приоритет включва предприемането на мерки за посрещане на предизвикателствата, породени от остаряването на населението. Мерките са насочени към преодоляване на негативните последици от</p>	7. Възприемане на комплексен междусекторен подход за активен и продуктивен живот на възрастните хора в добро здраве. Адаптиране на социалните системи към демографските промени и остаряването на населението – пазар на труда, пенсионна система, социално подпомагане и грижи, здравеопазване, образование, култура и др.;	<p>Адаптиране на пазара на труда към остаряването на населението и към необходимостта от повишаване на качеството на живот на възрастните хора.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Разработване на мерки за съхраняване и развитие на трудовия потенциал като елемент от цялостната концепция за развитие на човешките ресурси в страната; - Насърчаване на ученето през целия живот и активизиране на дейностите по професионалното обучение на работното място; - Въвеждане на гъвкави форми на заетост за лицата в пенсионна възраст без това да създава диспропорции на трудовия пазар и междугенерационни конфликти; - Преодоляване на негативните нагласи на работодателите към по-възрастните лица и насърчаване по-дългото използване на техния трудов опит и умения; - Развиване на социално предприемачество, „сребърна“ икономика и сектори на икономиката с потенциал за разкриване на нови работни места <p>Адаптиране на социално-осигурителната система, системата на социалните услуги, системата от здравни услуги и системата на образованието и обучението към остаряването на населението и към необходимостта от повишаване на качеството на живот на възрастните хора</p> <ul style="list-style-type: none"> - Усъвършенстване на българския пенсионен модел и осигуряване на финансова устойчивост на пенсионната система чрез въвеждане на по-справедливи и гъвкави форми за участие в пенсионната система; - Поддържане на демографски инвестиционен фонд —Сребърен за финансова подкрепа на пенсионната система; - Засилване на ролята на втори и трети стълб на пенсионната система;

<p>задълбочаването на неблагоприятните възрастови изменения, като: намаляването и застаряването на трудоспособното население; увеличаване на тежестта върху социално-осигурителната система и държавния бюджет. Мерките съдействат за повишаване на изискванията към качеството и разширяване на обхвата на здравните и социални услуги за възрастните хора. Предоставяне на по-големи възможности за образование и формално и неформално учене като основа за професионална реализация на пазара на труда и средство за развитие на човешките ресурси в процеса на учене през целия живот, а така също и провеждане на последователна политика за насърчаване на трудовата активност на възрастните хора.</p>	<p>8. Развитие на солидарност между поколенията;</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Развитие на т.нар. „сребърна икономика“ за предоставяне на услуги за възрастни хора; - Подобряване на качеството на живот на възрастните хора, живеещи в специализирани институции; - Приоритетно развитие на обучението на социални работници, специализирани в грижата за възрастни хора; - Оптимизиране, модернизиране и рационализиране на постоянно нарастващите разходи за здравни грижи с отчитане на потребностите на една по-възрастна работна сила - Въвеждане на многопрофилна здравна услуга за възрастни. - Повишаване на здравната информираност сред възрастните хора; - Насърчаване на здравословен начин на живот през целия жизнен цикъл на човешкия живот и със специален акцент за хората над 50 годишна възраст; - Разработване на дългосрочна стратегия, с цел увеличаване на участието в дейности за учене през целия живот за всички възрастови групи от населението; - Насърчаване достъпа на възрастните хора до образование и обучение, информационни и комуникационни технологии, които ще им позволят да останат активни и пълноценно да участват в обществения живот. - Засилване на мерките, целящи развиване на компютърни и технологични умения за възрастните като средство за подобряване на възможността за постигане на общество на знанието; - Промотиране на ученето на работното място; - Разработване на инструменти за идентифициране и признаване на знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение и самостоятелно учене; - Подобряване на приложимостта на образованието и обучението, спрямо нуждите на конкретни целеви групи, включително възрастните хора, и изискванията на пазара на труда. <ul style="list-style-type: none"> - Активно включване на хора в пенсионна възраст в доброволчески мрежи за солидарност и полагане на грижи за най-старите; - Разработване на схеми за предаване на опита от по-възрастните към по-младите; - Развитие на обществена чувствителност и разбиране към проблемите на възрастните хора; - Формиране на отговорност и отчитане на въздействието на политическите и административни решения върху бъдещето на младите поколения.
--	--	--

		<p>9. Повишаване на общото образователно, духовно и културно равнище, квалификация, способности и умения на населението от всички възрастови групи;</p>	<p>Преодоляването на неграмотността и на най-ниските образователни равнища сред младите и бъдещите поколения, особено сред неграмотните и ниско образовани жени, е предпоставка за промяна в демографското им поведение. То е важно условие и за преодоляване на социалната изолация на цели групи от населението, за пълноценната им интеграция и мобилност на пазара на труда, за сплотяване на обществото, за постигането на по-малко рисково и конфликтно общество и обществени отношения.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Създаване условия за пълно обхващане на децата в детски градини и предучилищни форми на обучение; - Осигуряване на равен достъп на всички деца до образование във всички образователни степени без разлика на етническа принадлежност, пол, произход, вероизповедание, социално положение и др.; - По-пълно обхващане на учениците в задължителните образователни степени и превенция на отпадането им от образователната система; - Преодоляване неграмотността в средите на бедното население и в групите в неравностойно положение; - Осигуряване на високо качество на образованието чрез подобряване на съдържанието на учебния процес и материалната база, повишаване квалификацията на преподавателите и осигуряване на училищата с информационни технологии; - Формиране на умения за работа с високи технологии; - Изграждане на трайни навици за учене през целия живот, осигуряване на максимално добри условия за непрекъснато професионално обучение и развитие и развиване на системата за квалификация, преквалификация и продължаващо обучение; - Предприемане на мерки, насочени към социализиране и осигуряване на условия за интеграция на ученици със специални образователни потребности и специфични увреждания в общообразователното училище; - Създаване на условия за сближаване на образователните модели на жителите на големите градове и на живеещите в малките селища, особено в изостаналите селски райони; - Повишаване ефективността на работа в специализираните училища за деца с умствена изостаналост; - Преодоляване на социалната изолация чрез образователни програми; - Реструктуриране и реформиране на възпитателните училища-интернати (ВУИ) и социално-педагогическите интернати (СПИ): пренасочване на съществуващия капацитет и ресурси към алтернативни социални услуги. - Формиране на култура, ориентирана към знанието.
<p>III</p>	<p>Постигане на социална кохезия и създаване на равни възможности за</p>	<p>10. Създаване на условия за равни възможности за пълноценен социален и продуктивен живот за всички социални групи;</p>	<p>- Разработване и внедряване на система от показатели и индикатори за проследяване на състоянието и тенденциите по отношение на равнопоставеността и равното третиране;</p>

	<p>пълноценен социален и продуктивен живот за всички социални групи;</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Провеждане на целенасочена активна политика на пазара на труда за социална и икономическа интеграция на групи в неравностойно положение и отстраняване на неравенства в третирането им на работното място; - Създаване на условия за повишаване благосъстоянието на децата и деинституционализация на деца, лица с увреждания и възрастни хора, настанени в специализирани институции, посредством предоставяне на услуги в общността; - Създаване на условия за подобряване качеството на живот на хората с ментални проблеми, настанени в специализирани институции; - Обезпечаване на постигането на по-високи критерии и стандарти в социалните услуги за уязвимите групи от населението с оглед подобряване качеството на живот и успешното им социално включване и реализация; - Формиране на ефективна медийна стратегия за борба за нулева толерантност към проявите на предразсъдъци, сегрегация и дискриминация спрямо пол, възраст, етническа принадлежност и увреждане; - Усъвършенстване на механизма на социалното подпомагане и осъществяване на преход от социални помощи към социални инвестиции в обучение, квалификация и създаване на нови работни места; - Децентрализация на предоставянето на социални услуги; - Разработване и прилагане на единна държавна политика за подкрепа на рисковите семейства с деца. Развитие на приемната грижа.
<p>IV</p>	<p>Ограничаване на диспропорциите в териториалното разпределение на населението и обезлюдяването в някои региони и селата.</p>	<p>11. Ограничаване на диспропорциите в териториалното разпределение на населението и обезлюдяването в някои региони и селата;</p>	<p>Преодоляването на териториални дисбаланси изисква мобилизиране на сериозни институционални и организационни ресурси, насочени към оптимизирането на жилищната политика, градоустройствените планове, инфраструктурата и др. Осъществяването на този приоритет е неразривно свързано със засилването на ролята на регионалната политика и обвързване на плановете за регионално развитие с нормализирането на вътрешно миграционните процеси. Конкретните задачи в това отношение включват:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Намаляване на регионалните диспропорции чрез децентрализация и създаване на регионален капацитет за динамично икономическо развитие; - Възраждане на селските райони; - Мобилизиране на регионалните и местни институционални възможности и ресурси в изпълнение на политиката за регионално развитие; - Рационално разпределение на местни (локални) инфраструктури и услуги за осигуряване на балансиран растеж на регионите, въвеждане на клъстерен подход за развитие на икономиката и бизнес средата; - Провеждане на диференцирана регионална политика в изостаналите райони; - Разработване на цялостна програма за икономическо и социално развитие на пограничните и полупланинските райони, в която водещо място да заемат привличането на инвестиции и развитието на трансгранично сътрудничество между населените места от двете страни на границите;

			<ul style="list-style-type: none"> - Развитие на устойчиви, динамични и сплотени градски центрове, свързани помежду си и допринасящи за благосъстоянието на заобикалящите ги по-слабо урбанизирани територии; - Оптимизиране на концентрацията на населението в големите градове и столицата; - Разработване на програма за решаване на проблема с —гетоизацията чрез създаване на градоустройствени планове в кварталите с концентрация на бедност, рехабилитация на тези квартали, осигуряване на техническа инфраструктура и др.; - Устойчиво подобряване на жилищните условия за ромите чрез гарантиране на изпълнението на планове за действие и програми за подобряване на жилищните условия на ромите; - Насърчаване на заетостта и инвестициите в селските райони с цел задържане на младите хора и преодоляване на тенденцията на застаряване на населението в тях; - Подобряване на транспортната, търговската, социалната и други обслужващи инфраструктури на селските и пограничните райони за задържане на населението в тях. Обвързване на концесионирането с устойчив принос за развитието на територията, инфраструктурата и населението; - Опазване и поддържане на екологична и ергономична среда за живот; - Разработване на областни и/или общински демографски стратегии, съобразно спецификите на демографското развитие на населението; - Разработване на дългосрочен план за реновиране и използване на сградния фонд в региони и райони със значително намаляване на броя на населението и с тенденции към обезлюдяване; разработване на пилотни проекти за изграждане на териториални комплекси за възрастни хора.
V	Адаптиране и синхронизиране на нормативната база с обществените потребности за балансирано демографско развитие на населението и развитието на качеството на човешкия капитал.	12. Въвеждане на задължителна оценка на въздействието върху демографското развитие на населението и качеството на човешкия капитал на всеки нов, изменен или допълван нормативен акт на държавата.	<ul style="list-style-type: none"> - Годишен преглед на законодателството и оценка на въздействието му върху демографските процеси (раждаемост, смъртност, миграции) и развитието на качеството на човешкия капитал. Включване на този преглед в Годишния доклад/отчет за изпълнение на Националната стратегия за демографско развитие на населението; - Поддържане на съответствие на българското законодателство с правото на ЕС в областта на демографското развитие на населението, равните възможности за всички и безопасността и здравето при работа; - Усъвършенстване и допълване на нормативната и методическа уредба за създаване на условия за балансирано демографско развитие на населението и повишаване на качеството на човешкия капитал.

**Визия, цели и приоритети на Национална стратегия за активен живот на възрастните хора в България
(2019 - 2030 г.)**

Визия: Възрастните хора са важен и ценен ресурс на България. Те имат право на достойно съществуване и пълноценно участие в живота на обществото, на добро здраве и продуктивен живот, на развитие на своите знания, умения и способности, на равно третиране и на защита на техните основни човешки права. Визията на Националната стратегия за активен живот на възрастните хора е свързана със създаването на условия и гарантиране на равни възможности за достоен и пълноценен живот.		
Стратегическа цел: Създаване на условия за активен и достоен живот на възрастните хора чрез осигуряване на равни възможности за пълноценното им участие в икономическия и социален живот на обществото.		
Приоритети	Мерки	Основни акценти
1 Приоритет 1: Насърчаване на активния живот на възрастните хора в сферата на заетостта	Мярка 1: Насърчаване на възможностите за участие на възрастните хора на пазара на труда.	Налага се тенденцията, че общото търсене на умения ще продължи все повече да расте в бъдеще. В допълнение, прилаганите политики трябва да гарантират адаптивността на работната сила към новите изисквания Непрекъснатото обучение и ученето през целия живот ще допринесат уменията на хората да следват структурните промени на пазара на труда. Адекватните и своевременно предприети мерки за учене през целия живот и включването в него на активното застаряващо поколение ще има изключително важно значение. Броят на младежите, които ще навлязат на пазара на труда през следващото десетилетие, няма да може да отговори на всички изисквания на пазара на труда. Това ще има последици както за образователната система като цяло, така и за системата на професионалното обучение и подготовката на специфични кадри в частност. Колкото и важни да са образованието и обучението за по-адекватното реагиране на изискванията на пазара на труда, те няма да могат да разрешат проблема със свръхквалификацията и недостатъчната квалификация. Затова е важно да се предприемат синхронни мерки за правилна оценка на уменията, да се предотврати загубата на такива и да се извлече възможно най-голяма полза от тези, които са в наличност. Повишаването на квалификацията на всички равнища е необходимо условие не само за съживяването на икономиката в краткосрочен план, но и за устойчивото развитие в дългосрочен план, за повишаването на производителността, за конкурентоспособността и заетостта в страната и в рамките на ЕС, за гарантирането на равните възможности, а също и за социалното сближаване. Предвиждането на бъдещите потребности на пазара на труда се извършва в определени граници и поради това е необходимо непрекъснато да се усъвършенстват използваните механизми и инструменти.
	Мярка 2: Осигуряване на възможности за професионално обучение.	
	Мярка 3: Подобряване на условията на труд.	
	Мярка 4: Предоставяне на специализирани услуги за възрастни работници	
	Мярка 5: Адаптиране на социално-осигурителната и пенсионна система към застаряването на населението.	
	Мярка 6: Предоставяне на гъвкави услуги на пазара на труда, насърчаващи съвместяването на работа и грижи.	
2 Приоритет 2: Насърчаване на активния живот на възрастните хора в сферата на участието в обществото	Мярка 1: Насърчаване на социалното приобщаване чрез включване в различни форми на социален и културен живот.	Възможностите за развитие на доброволческите дейности за и от възрастни хора се свързват с развитието на редица политики, като учене през целия живот, развитие на масовия спорт, развитие на различни форми на културна активност, дългосрочна грижа, грижа за зависими членове в семейството, оказване на помощ на пострадали при бедствия и аварии и др. Липсата на законодателно уреждане на въпроса създава проблеми, тъй като няма яснота кой носи отговорност, в случай, че с доброволеца стане злополука по време на доброволчески
	Мярка 2: Насърчаване на участието в обществения живот.	

		<p>Мярка 3: Насърчаване на доброволчеството.</p> <p>Мярка 4. Насърчаване на ученето през целия живот</p> <p>Мярка 5: Осигуряване на подкрепа на лицата, които се занимават непрофесионално с полагането на грижи.</p>	<p>труд. Организациите, които работят с доброволци пък, не се чувстват мотивирани, защото дейността им е фрагментирана уредена в законодателството. Неизяснени остават важни аспекти като обучение, право на отпуск, социално осигуряване, право на обезщетение за безработица за трансгранични доброволчески дейности, настаняване, възстановяване на разходите на собствени средства. Налице са и редица финансови ограничения - доброволческата дейност, макар и да се предоставя безвъзмездно, не е безплатна.</p>
3	<p>Приоритет 3: Насърчаване на активния живот на възрастните хора в сферата на самостоятелния живот</p>	<p>Мярка 1: Грижи за здравето и превенция на заболяванията.</p> <p>Мярка 2: Подобряване на условията на живот.</p> <p>Мярка 3: Подобряване на достъпността на транспорта.</p> <p>Мярка 4: Насърчаване на предлагането на стоки и услуги, адаптирани спрямо нуждите на възрастните хора.</p> <p>Мярка 5: Максимална степен на самостоятелност при дългосрочната грижа.</p>	<p>В последното десетилетие в Европа се развива концепцията за сребърната икономика, която има за цел да насърчи създаването на широк кръг от продукти и услуги за нарастващия брой по-възрастни хора със здравни нужди и нужди от грижи, намалена подвижност и ограничения в ежедневните дейности.</p>
4	<p>Приоритет 4: Създаване на капацитет и благоприятна среда за активен живот на възрастните хора на национално и на регионално ниво</p>	<p>Мярка 1: Укрепване на капацитета на институциите, координиращи политиките за възрастните хора.</p> <p>Мярка 2: Укрепване на капацитета на заинтересованите страни по отношение на политиките за възрастните хора.</p> <p>Мярка 3: Непрекъснато актуализиране на политиките на местно, областно и национално ниво</p> <p>Мярка 4: Подобряване на нагласите спрямо възрастните хора и комуникация срещу дискриминация.</p> <p>Мярка 5. Подобряване на системата за мониторинг и координация.</p> <p>Мярка 6: Популяризиране на стратегията, комуникация и насърчаване на бизнеса на национално и местно ниво да се включи в мерки за активния живот на възрастните хора.</p>	<p>Целта на тази приоритетна област е да инвестира в човешкия капитал и възможностите за непрекъснато подобряване на политиките, насочени към възрастните хора.</p>

Визия, цели и приоритети за развитието на професионалното образование и обучение до 2030 г.¹⁰⁶⁴

Визия за развитие на ПОО - Професионално образование и обучение за успешна адаптация към динамичните промени на пазара на труд		
Цели:		
1. Повишаване привлекателността на професионалното образование и обучение като възможност за учене, работа и развитие през целия живот		
2. Осигуряване на качествено професионално образование и обучение, ориентирано към и развиващо потребностите на обучаемите и потребностите на пазара на труда		
3. Развитие на професионални и ключови компетентности, които улесняват реализацията при различни работни условия		
Области на промяна за постигане на целите:	Мерки	
1	Съдържанието – нормативна уредба, стандарти, учебни програми, учебни материали;	Промяна на нормативната уредба – нов закон за ПОО. Опростяване на административните процедури и осигуряване на условия за своевременно модернизиране на учебните програми с оглед научно технологичния прогрес, нововъзникващо знание и развитието на икономиката и пазара на труда в учебното съдържание за професионална подготовка; нормиране на гъвкави възможности за учене на възрастни и насърчаващи механизми за валидиране.
		Създаване на механизъм и процедура за качествена оценка и мониторинг на валидираните умения и получената квалификация към професионалните гимназии с включването на независими експерти и представители на работодателските организации.
		Актуализиране на Списъка на професиите за ПОО съобразно потребностите на икономиката с оглед ясна обвързаност с икономическите сектори.
		ДОС с резултати от ученето, свързани с потребностите в реалната работна среда и възможности за плавен преход към работа или продължаване в системата на висшето образование;
		Насърчаващи механизми за достъпно за гражданите валидиране на неформално и информално придобити професионални компетентности с отразяване на специфичните потребности, които имат работодателите;
		Улесняване на достъпа на възрастни с ниски нива на уменията, без образование или с ниска образователна степен до професионално образование и обучение чрез разработване и предлагане на гъвкави форми и обучителни пътеки, отговарящи на потребностите им.
		Промяна на учебните програми в посока на осигуряване на комплексни интегрални знания и широкопрофилни професионални умения, съчетани с ключови компетентности, като умения за учене, критично мислене, анализ и синтез на информация, дигитални умения, предприемачески умения по професията, „зелени умения“, свързани с устойчивото екологично развитие и пр.;
		Учебни материали с дигитално и интерактивно учебно съдържание, отворени образователни ресурси; електронно обучение, управление на приложения, създаване и споделяне на съдържание, формиране на грамотност и култура за работа с дигитални учебни ресурси.
2	Предоставянето на образование и обучение – преподаватели, качествена теоретична подготовка,	Създаване на стимули за привличане на млади преподаватели в системата на ПОО.
		Обучения за учителите в системата на ПОО за създаване на дигитално съдържание – начално обучение за учители в университетите и продължаващо обучение в рамките на кариерата им като работещи в образователната система;
		Обучения на учителите по професионална подготовка в реална работна среда.

¹⁰⁶⁴ Източник МОН

	практическа насоченост, модерна среда, дигитални технологии	<p>Обучения на учителите по специфичните методи за обучение на възрастни, увеличаване на възможностите за специализация по андрагогика;</p> <p>Създаване на виртуални общности на секторен принцип за споделяне на съдържание, обмен на информация, виртуална мобилност в различни образователни институции, споделяне на практики и ресурси;</p> <p>Обучение на учениците в реална работна среда и засилване на присъствието на бизнеса в процеса на учене – програми тип „Бизнесът преподава“</p> <p>Модернизирание на учебната среда като отворено пространство за учене, създаване на споделени пространства за учене между училищата, предприятията, висшите училища</p> <p>Използване на новите технологии и изкуствения интелект за онагледяване на данни и процеси, анализ на данни, синтез на информация в процеса на учене и в процеса на измерване на резултатите от ученето;</p> <p>Периодични изследвания за ежедневието на конкретни целеви групи и техните нужди и предоставяне на професионално образование и обучение, адаптирано към потребностите на конкретни целеви групи, например :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> лица от 16 до 24 - 29 г., напуснали системата на училищното образование; <input type="checkbox"/> ученици от професионалните гимназии или други образователни институции; <input type="checkbox"/> възрастни, незавършили средно образование, за придобиване на първа следваща професионална квалификация; <input type="checkbox"/> заети лица, практикуващи професия, за която не са преминали обучение или не са валидирали знанията и уменията си; <input type="checkbox"/> обучение чрез работа за лица след завършване на средно образование <p>Осигуряване на модерна образователна среда, отговаряща на развитието на икономическите сектори и дигиталната трансформация</p> <p>Използване възможностите на „Програми мобилност“ за мобилност и техния принос за подобряване качеството на ПОО и конкурентноспособността на младите хора на европейския пазар на труда.</p>
3.	Взаимодействие между заинтересованите страни	<p>Работата в партньорство между училища, браншови организации, висши училища, работодатели, работодателски организации и синдикати, неправителствени организации, местни и национални власти чрез създаване на Секторни съвети за уменията, Центрове за високи постижения в ПОО, Центрове за иновации, Центрове за партньорска оценка на качеството на ПОО;</p> <p>Насърчаване на секторното сътрудничество между предприятия, общини и образователни институции, осъществяващи ПОО;</p> <p>Разширяване на обхвата на дуалната система за обучение в професионалното и висшето образование;</p> <p>Внедряване на система за партньорска оценка на качеството на ПОО;</p> <p>Създаване на нормативни условия на правно-организационната форма на секторните съвети за уменията, централните за високи постижения и други партньорски мрежи, вкл. с оглед финансирането, собствеността върху МТБ, върху учебните продукти и др.;</p> <p>Разработване на съвместни програми в професионалното образование и обучение и висшето образование за осигуряване на гъвкавост при прехода от едно образователно ниво към друго, вкл. признаване и натрупване на кредити;</p> <p>Разработване и прилагане на система /модели за ранно кариерно ориентиране и консултиране;</p> <p>Популяризиране на ползите от професионалното образование и обучение в личен и социален план чрез реализиране на медийни кампании, комуникационни стратегии, съвместни събития, организирани в партньорство между работодатели, работодателски организации и синдикати, образователни и обучителни институции, местни и национални власти, висши училища, неправителствени организации.</p>
4	Управление и финансиране	<p>Управление, основано на информирани решения (evidence based policy making), чрез насърчаване на анализите за текущото състояние на системата на ПОО и прогнозите за нужните умения;</p>

	<p>Усъвършенстване на координационните механизми, включително чрез електронното управление, провеждане на административна реформа в ПОО, вкл. с възможност за управление на процесите по разработване на учебното съдържание (стандарты, учебни планове, учебни програми, национални изпитни програми) в една административна структура;</p>
	<p>Оползотворяване на възможностите за европейско сътрудничество – участие в Консултативни съвети, работни групи към ЕК и т.н.;</p>
	<p>Създаване на механизъм за вътрешен мониторинг, контрол и самооценка на постигнатото качество на ПОО, основани на доказателства. Разработване на училищни индикатори за измерване на напредъка на входа и на изхода на съответния етап;</p>
	<p>Отчитане на регионалните специфики при финансирането – мрежа образователни институции, предприятия, развитие на секторите, планове за бъдещи инвестиции и пр.</p>
	<p>Финансиране въз основа на ефективността (постигнати резултати), вкл. чрез показатели, като: реализация на завършилите, продължаване в системата на ВО в сходни образователни области;</p>
	<p>Допълнително финансиране за училища, които работят с уязвими групи;</p>
	<p>Увеличаване на средствата за подготовка на специалисти от професионални направления с недостиг на кадри на пазара на труда или нови специалности, свързани с необходимостта на пазара на труда</p>
	<p>Споделено финансиране от публични и частни средства на секторно ниво;</p>
	<p>Прилагане на общоевропейски инструменти за измерване на качеството на ПОО – Европейска рамка за качество на ПОО (EQAVET) и използване на резултатите за управление и финансиране на системата на ПОО</p>

Планирани дейности по обучение, стажуване и чиракуване за възрастни за периода 2017 г. – 2019 г., финансирани от държавния бюджет и ЕСИФ

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
I.	За безработни лица							
1.	<p>Стажуване за срок от 9 месеца на безработни младежи до 29 г., завършили висше образование и без трудов стаж по завършената специалност, в публичната администрация</p> <p>Програма „Старт на кариерата“</p> <p>Целева група: Младежи до 29 г. без трудов стаж по специалността, които са завършили висше образование (дипломирани) и са регистрирани в дирекциите „Бюро по труда“</p>	<p>Национален план за действие по заетостта НПДЗ;</p> <p>Национален план за действие в изпълнение на НСУЦЖ</p>	<p>Държавен бюджет,</p> <p>Национален план за действие по заетостта през 2017 г.</p> <p>5 921 150 лв.</p>	<p>1 370 стажували безработни младежи</p>	<p>Държавен бюджет,</p> <p>Национален план за действие по заетостта през 2018 г.</p> <p>4 297 460 лв.</p>	<p>857 стажували безработни младежи, от които 850 нововключени</p>	<p>Държавен бюджет,</p> <p>Национален план за действие по заетостта през 2019 г.</p> <p>4 119 560 лв.</p>	<p>760 стажували безработни младежи</p>
2.	<p>Осигуряване на временна заетост в строителството и обучение за придобиване на професионална квалификация на безработни лица по специалности в областта на архитектурата и строителството, здравеопазването и социалните услуги</p> <p>Проект „Красива България“</p> <p>Целева група: Безработни лица, регистрирани в ДБТ</p>	<p>Национален план за действие по заетостта НПДЗ;</p> <p><i>Проектът не е включен в НПДИСУЦЖ</i></p>	<p>Държавен бюджет,</p> <p>Национален план за действие по заетостта през 2017 г.</p> <p>3 000 000 лв.</p>	<p><i>Осигуряване на обща заетост в строителството на най-малко 500 лица, в т.ч. най-малко 200 регистрирани в ДБТ безработни лица, обучение на 100 лица;</i></p>	<p>Държавен бюджет,</p> <p>Национален план за действие по заетостта през 2018 г.</p> <p>3 000 000 лв.</p>	<p><i>Осигуряване на обща заетост в строителството на най-малко 500 лица, в т.ч. най-малко 200 регистрирани в ДБТ безработни лица професионално обучение по мярка М03 на 100 безработни</i></p>	<p>Държавен бюджет,</p> <p>Национален план за действие по заетостта през 2019 г.</p> <p>3 300 000 лв.</p>	<p><i>Осигуряване на обща заетост в строителството на най-малко 500 лица, в т.ч. най-малко 200 регистрирани в ДБТ безработни лица, и професионално обучение на 100 безработни лица</i></p>
3.	<p>Национална програма за заетост и обучение на хора с трайни увреждания</p> <p>Целева група: Безработни лица с трайни увреждания в трудоспособна възраст; Безработни лица, преминали успешно лечение за зависимост към наркотични вещества.</p>	<p>Национален план за действие по заетостта НПДЗ;</p> <p><i>Проектът не е включен в НПДИСУЦЖ,</i></p>	<p>Държавен бюджет,</p> <p>Национален план за действие по заетостта през 2017 г.</p> <p>8 682 369 лв.</p>	<p>Заетост на 1 889 лица</p>	<p>Държавен бюджет,</p> <p>Национален план за действие по заетостта през 2018 г.</p> <p>9 280 598 лв.</p>	<p>Заетост на 1 990 хора с увреждания, от които 200 нововключени.</p>	<p>Държавен бюджет,</p> <p>Национален план за действие по заетостта през 2019 г.</p> <p>8 209 424 лв.</p>	<p>Заетост на 1 344 хора с увреждания, от които 200 нововключени.</p>

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
		<i>тъй като не е предвидено финансиране на дейности за обучение</i>						
4.	<u>Програма за заетост и обучение на бежанци</u> Целева група: Безработни лица, придобили статут на бежанец или хуманитарен статут през текущата година или през предходните две календарни години; Безработни лица	Национален план за действие по заетостта НПДЗ; <i>Проектът не е включен в НПДИСУЦЖ, тъй като не е предвидено финансиране на дейности за обучение</i>	Държавен бюджет, Национален план за действие по заетостта през 2017 г. 780 000 лв.	Наети на субсидирани работни места 130 лица	Държавен бюджет, Национален план за действие по заетостта през 2018 г. 519 496 лв.	Наети на субсидирани работни места на 118 лица	Държавен бюджет, Национален план за действие по заетостта през 2019 г. 480 853 лв.	Наети на субсидирани работни места 114 лица, от които 60 нововключени
5.	<u>Програма за обучение и заетост на продължително безработни лица</u> Целева група: Продължително безработни лица в трудоспособна възраст, регистрирани в дирекциите „Бюро по труда“. Приоритетно в програмата се включват продължително безработни лица, регистрирани в дирекции „Бюро по труда“, които са: - лица, които са обект на месечно социално подпомагане; - лица над 50-годишна възраст; - младежи до 29-годишна възраст.	Национален план за действие по заетостта НПДЗ; <i>Проектът не е включен в НПДИСУЦЖ, тъй като не е предвидено финансиране на дейности за обучение</i>	Държавен бюджет, Национален план за действие по заетостта през 2017 г. 8 741 935 лв.	Наети 2 548 продължително безработни лица	Държавен бюджет, Национален план за действие по заетостта през 2018 г. 7 204 910 лв.	Наети 1 704 продължително безработни лица	Държавен бюджет, Национален план за действие по заетостта през 2019 г. 4 538 262 лв.	Наети 938 продължително безработни лица, от тях 300 новонаети
6.	Обучение за придобиване на ключови компетентности по проект <u>„Стъпка напред“</u> Целева група: Безработни младежи до 29 г., с подгрупа до 25 г., младежи, които нито се обучават, нито са заети; Продължително безработни лица; Безработни над 50-годишна възраст;	Национален план за действие по заетостта НПДЗ; Национален план за действие в	Държавен бюджет, Национален план за действие по заетостта през 2017 г. 2 189 460 лв.	Обучени 1 845 безработни лица	-	-	-	-

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
	Безработни лица с ниска или нетърсена на пазара на труда професионална квалификация, в т.ч. безработни лица с ниско образование; Лица извън работната сила, желаещи да работят, в т.ч. обезкуражени лица	изпълнение на НСУЦЖ						
7.	Обучение за придобиване на ключови компетентности по проект „Квалифицирани кадри за бизнеса“ Целева група: Безработни младежи до 29 г.; Продължително безработни лица; Безработни лица над 50-годишна възраст; Безработни лица без професия, без квалификация, с нетърсена на пазара на труда професионална квалификация; Неактивни лица, желаещи да работят, в т.ч. обезкуражени лица	Национален план за действие по заетостта НПДЗ; Национален план за действие в изпълнение на НСУЦЖ	Държавен бюджет, Национален план за действие по заетостта през 2017 г. 2 030 340 лв.	Обучени 1 755 безработни лица	-	-	-	-
8.	Обучение за придобиване на ключови компетентности по проект „КРОС“ / „КРОС –БИ“ Целева група: Безработни младежи до 29 г.; Продължително безработни лица; Безработни лица над 50-годишна възраст; Безработни лица без професия, без квалификация, с нетърсена на пазара на труда професионална квалификация; Неактивни лица, желаещи да работят, в т.ч. обезкуражени лица	Национален план за действие по заетостта НПДЗ; Национален план за действие в изпълнение на НСУЦЖ	Държавен бюджет, Национален план за действие по заетостта през 2017 г. 1 136 284 лв.	Обучени 944 безработни лица	Държавен бюджет, Национален план за действие по заетостта през 2018 г. 1 568 393 лв.	Обучени по ключова компетентност - 1 187 лица; Обучени по професии – 1 292 безработни лица;	-	-
9.	Обучение за придобиване на ключови компетентности по проект „Шанс за работа“- 2017 Целева група: Безработни младежи до 29 г. без квалификация; Безработни лица над 50-годишна възраст; безработни лица без професия, без квалификация, с ниско образование; с нетърсена на пазара на труда професионална квалификация; с ромски произход; безработни лица на социално подпомагане	Национален план за действие по заетостта НПДЗ; Национален план за действие в изпълнение на НСУЦЖ	Държавен бюджет, Национален план за действие по заетостта през 2017 г. 2 030 640 лв.	Обучени 1 590 безработни лица	-	-	-	-

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
10.	Обучение за придобиване на ключови компетентности по проект „Хоризонти 2“ / „Хоризонти 3“ Целева група: Безработни младежи до 29 г.; Продължително безработни лица; Безработни лица над 50-годишна възраст; Безработни лица без професия, без квалификация или с нетърсена на пазара на труда професионална квалификация; Неактивни лица, желаещи да работят, в т.ч. обезкуражени лица; Безработни лица с трайни увреждания „Хоризонти 4“ - Обучение по ключова компетентност „Обществени и граждански компетентности“ на теми „Умения за работа в екип“ и „Комуникативни умения и работа в екип“; - Обучение по част от професия или за придобиване на първа степен на професионална квалификация по професиите Целева група: - Продължително безработни лица; - Безработни лица без или с нетърсена на пазара на труда професионална квалификация; - Безработни младежи до 29 г.; - Безработни лица над 50-годишна възраст; - Безработни лица с трайни увреждания; - Неактивни лица, желаещи да работят, в т.ч. обезкуражени лица	Национален план за действие по заетостта НПДЗ; Национален план за действие в изпълнение на НСУЦЖ	Държавен бюджет, Национален план за действие по заетостта през 2017 г. 1 850 964 лв.	Обучени 1496 безработни лица Обучени 1 496 безработни лица	Държавен бюджет, Национален план за действие по заетостта през 2018 г. 1 702 047 лв.	Обучени по ключова компетентност – 1 120 лица; Обучени по професии – 1 305 безработни лица;	Държавен бюджет, Национален план за действие по заетостта през 2019 г. 1 469 772 лв.	- Обучени по ключови компетентност и – 1 080 лица; Обучени по професии – 1 080 лица; Осигурена заетост на 438 лица по професиите, по които е организирано обучение, като на 10% от включените в обучение лица (108 лица) – субсидирана заетост за период от 3 месеца и на 30,5% от включените в обучение лица (330 лица) – несубсидирана заетост за период не по-малък от 3 месеца.
11.	Обучение за придобиване на ключови компетентности по проект „Нова перспектива II“ Целева група: Безработни младежи до 29 г., в т.ч. безработни младежи до 25 г., младежи, които нито се обучават, нито са заети; Продължително безработни лица, в т.ч. без квалификация и с ниско образование, безработни лица от ромски произход;	Национален план за действие по заетостта НПДЗ; Национален план за действие в	Държавен бюджет, Национален план за действие по заетостта през 2017 г. 687 384 лв.	Обучени 579 безработни лица	-	-	-	-

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
	Безработни лица над 50-годишна възраст, в т.ч. без квалификация и с ниско образование, в предпензионна възраст, с нетърсена от работодателите професия и специалност; Безработни лица без професия или с нетърсена на пазара на труда професионална квалификация, в т.ч. безработни лица без квалификация, на социално подпомагане, с ниско образование, от ромски произход; Неактивни лица, желаещи да работят, в т.ч. обезкуражени лица, без квалификация и с ниско образование	изпълнение на НСУЦЖ						
12.	Стажуване за срок до 9 месеца на безработни младежи до 29 г., придобили през последните 24 месеца квалификация по професия или по част от професия, изисквана за заеманата длъжност, които няма трудов стаж по професията, чл. 41 от ЗНЗ Целева група: Безработни лица до 29-годишна възраст, придобили през последните 24 месеца квалификация по професия или по част от професия, изисквана за заеманата длъжност и без трудов стаж по тази професия.	Национален план за действие по заетостта НПДЗ; Национален план за действие в изпълнение на НСУЦЖ	Държавен бюджет, Национален план за действие по заетостта през 2017 г. 110 309 лв.	80 стажували безработни младежи	Държавен бюджет, Национален план за действие по заетостта през 2018 г. 106 542 лв.	36 стажували безработни младежи	Държавен бюджет, Национален план за действие по заетостта през 2019 г. 100 610 лв.	30 стажували безработни младежи
13.	Чиракуване на пълно или непълно работно време за срок до 12 месеца на безработни младежи до 29г. с основно или по-ниско образование и без квалификация, чл. 41а от ЗНЗ Целева група: Безработни лица до 29-годишна възраст с основно или по-ниско образование и без квалификация.	Национален план за действие по заетостта НПДЗ; Национален план за действие в изпълнение на НСУЦЖ	Държавен бюджет, Национален план за действие по заетостта през 2017 г. 181 998 лв.	125 безработни младежи, включени в чиракуване	Държавен бюджет, Национален план за действие по заетостта през 2018 г. 111 492 лв.	39 безработни младежи, включени в чиракуване	Държавен бюджет, Национален план за действие по заетостта през 2019 г. 104 355 лв.	30 безработни младежи, включени в чиракуване
14.	Стажуване за срок до 6 месеца на безработни лица, придобили през последните 24 месеца квалификация по професия или по част от професия, изисквана за заеманата длъжност, които няма трудов стаж по професията, чл. 46 от ЗНЗ Целева група: Безработни лица, придобили през последните 24 месеца квалификация по професия или по част от професия, изисквана за заеманата длъжност и без трудов стаж по тази професия.	Национален план за действие по заетостта НПДЗ; Национален план за действие в изпълнение на НСУЦЖ	Държавен бюджет, Национален план за действие по заетостта през 2017 г. 86 890 лв.	76 стажували безработни лица	Държавен бюджет, Национален план за действие по заетостта през 2018 г. 102 330 лв.	43 стажували безработни лица	Държавен бюджет, Национален план за действие по заетостта през 2019 г. 76 610 лв.	20 стажували безработни лица

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
15.	Обучение чрез работа на безработни лица (дуална система на обучение), чл. 46а от ЗНЗ Целева група: Безработни лица	Национален план за действие по заетостта НПДЗ; Национален план за действие в изпълнение на НСУЦЖ	Държавен бюджет, Национален план за действие по заетостта през 2017 г. 160 657 лв.	59 безработни лица, обучени чрез работа	Държавен бюджет, Национален план за действие по заетостта през 2018 г. 345 132 лв.	Обучение на 50 безработни/ В НПДИСУЦЖ е обучение на 80 безработни лица	Държавен бюджет, Национален план за действие по заетостта през 2019 г. 523 727 лв.	50 безработни лица, обучени чрез работа
16.	Чиракуване на пълно или непълно работно време за срок до 12 месеца на безработни лица с основно или по-ниско образование и без квалификация, чл. 55г от ЗНЗ Целева група: Безработни лица с основно или по-ниско образование и без квалификация.	Национален план за действие по заетостта НПДЗ; Национален план за действие в изпълнение на НСУЦЖ	Държавен бюджет, Национален план за действие по заетостта през 2017 г. 180 230 лв.	110 безработни лица, включени в чиракуване	Държавен бюджет, Национален план за действие по заетостта през 2018 г. 207 485 лв.	78 безработни лица, включени в чиракуване	Държавен бюджет, Национален план за действие по заетостта през 2019 г. 192 808 лв.	50 безработни лица, включени в чиракуване
17.	Обучение на безработни лица за професионална квалификация чл.63 от ЗНЗ Целева група: Безработни лица	Национален план за действие по заетостта НПДЗ; Национален план за действие в изпълнение на НСУЦЖ	Държавен бюджет, Национален план за действие по заетостта през 2017 г. 411 665 лв.	200 безработни лица, обучени за професионална квалификация	Държавен бюджет, Национален план за действие по заетостта през 2018 г. 350 208 лв.	190 обучени безработни лица	Държавен бюджет, Национален план за действие по заетостта през 2019 г. 442 086 лв.	210 безработни лица включени в обучение за придобиване на професионална квалификация и 1 000 заети в микро и малки предприятия лица в обучение за придобиване на ключови компетентност и
18.	Обучение на възрастни в Центъра за развитие на човешките ресурси и регионални инициативи ЦРЧРРИ	Национален план за действие по	Държавен бюджет, Национален план за	Обучени 300 безработни лица	Държавен бюджет, Национален план за	Обучени 344 безработни лица	Държавен бюджет, Национален	Обучени 435 безработни лица

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
	Организиране и провеждане на професионално обучение и на обучение за придобиване на ключови компетентности Целева група: Безработни лица, регистрирани в ДБТ	заетостта НПДЗ; Национален план за действие в изпълнение на НСУЦЖ	действие по заетостта през 2017 г. 312 320 лв.		действие по заетостта през 2018 г. 332 348 лв.		план за действие по заетостта през 2019 г. 389 569 лв.	
19.	Обучение на безработни лица, от Българо-германски център за професионално обучение (БГЦПО) - Професионално ориентиране; - Обучения за придобиване на степен на професионална квалификация и обучения по част от професия; - Обучение за придобиване на ключови компетентности „Обществени и граждански компетентности“, „Инициативност и предприемачество“, „Умение за учене“, „Математическа компетентност и основни знания в областта на природните науки и технологиите“; - Обучение на обучаващи на възрастни, в т. ч. наставници. Целева група: Безработни младежи до 29 г. с подгрупа до 25 г., които не се обучават, нито са заети; Безработни над 50-годишна възраст; Продължително безработни лица; Безработни с ниско образование и без професионална квалификация; Хора с увреждания; Лица извън работната сила, желаещи да работят, в т.ч. обезкуражени лица.	Национален план за действие по заетостта НПДЗ; Национален план за действие в изпълнение на НСУЦЖ	Държавен бюджет, Национален план за действие по заетостта през 2017 г. 3 443 035 лв.	Обучени 2 353 безработни лица	Държавен бюджет, Национален план за действие по заетостта през 2018 г. 3 271 217 лв.	Обучени 2 172 безработни лица от групи в неравностойно положение на пазара на труда	Държавен бюджет, Национален план за действие по заетостта през 2019 г. 3 642 526 лв.	Обучени 2 376 безработни лица от групи в неравностойно положение на пазара на труда
20.	Стажуване за срок от 6 месеца на безработни младежи до 29 г. със средно или висше образование и обучение по време на работа за период до 6 месеца на безработни младежи до 29г. със средно образование Схема „Младежка заетост“ (2014-2018 г.) Целева група: Безработни лица до 29 г.	Национален план за действие по заетостта НПДЗ; Национален план за действие в изпълнение на НСУЦЖ	Инициатива за младежка заетост и Европейски социален фонд по ОП РЧР 2014-2020 г. Общ бюджет на схемата 82 млн. лв. 22 млн. лв.	За целия период на схемата 2014-2018 г.: 18 655 безработни младежи, включени в обучение или стажуване	Инициатива за младежка заетост и Европейски социален фонд по ОП РЧР 2014 - 2020 г. Общ бюджет на схемата 82 млн. лв. до 2020 г.	За целия период на схемата до 2020 г.: 18 655 включени в обучение или стажуване младежи.	Инициатива за младежка заетост и Европейски социален фонд по ОП РЧР 2014-2020 г. Общ бюджет 82 млн. лв. - до 2020 г.	За целия период на операцията до 2020 г.: 18 655 безработни младежи, включени в обучение или стажуване

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
			за 2017 г.		25 млн. лв. за 2018 г.		14 млн. лв. за 2019 г.	
21.	<p>Идентифициране на икономически неактивни младежи на възраст до 29г. вкл., които не са в образование или обучение и не са заети, активирането им за включване на пазара на труд, вкл. чрез обучение за придобиване на професионална квалификация във връзка с последващо наемане на работа след обучението;</p> <p>Схема „Активни“ (2015-2018 г.) по ОП РЧР 2014-2020 г.</p> <p>Целева група: Икономически неактивни младежи от 15 до 29 г., които не са в образование или обучение и не са регистрирани в дирекция „Бюро по труда“. Икономически неактивните младежи могат да бъдат включени като целева група в проектите, само ако за период от минимум 4 месеца преди включването са били извън заетост, извън образователната система, както и ако не са били регистрирани в дирекция „Бюро по труда“ през предходните 12 месеца (условията са кумулативни).</p>	<p>Национален план за действие по заетостта НПДЗ;</p> <p>Национален план за действие в изпълнение на НСУЦЖ</p>	<p>Общ бюджет 26 млн. лв. ОП РЧР 2014-2020 г. 10 млн. лв. за 2017 г.</p>	<p>За целия период на схемата идентифицирани 8 700 младежи на възраст до 29 г.</p> <p>активирани 6 500 младежи</p>	<p>Общ бюджет 26 млн. лв. до 2018 г. ОП РЧР 2014-2020 г. 10 млн. лв. за 2018 г.</p>	<p>За целия период на схемата идентифицирани 8 700 младежи на възраст до 29 г.</p> <p>активирани 6 500 младежи</p>	<p>Национален план за действие в изпълнение на НСУЦЖ</p> <p>Схемата не е включена в НПДЗ за 2019 г.</p> <p>ОП РЧР 2014-2020 г. 2 млн. лв. за 2019 г.</p>	<p>Идентифицирани и включени в дейности по операцията 6 500 икономически неактивни младежи на възраст до 29г. вкл., които не са в образование или обучение и не са заети</p>
22.	<p>Предоставяне на ваучери за обучение на безработни младежи до 29 г. за придобиване на професионалната квалификация и/или за обучение за придобиване на ключови компетентности във връзка с последваща заетост</p> <p>Схема „Обучения и заетост за младите хора“ (2015-2018 г.) по ОП РЧР 2014-2020 г.</p> <p>Целева група: Безработни младежи до 29 г., регистрирани в дирекция „Бюро по труда“ към Агенция по заетостта. Приоритетно ще бъдат подкрепяни безработни младежи до 29 г. вкл., които: са се регистрирали в дирекция „Бюро по труда“ в следствие от активиране в рамките на операция „Активни“, финансирана от ОП РЧР 2014 – 2020 г.; са с основно или по-ниско образование; са продължително безработни с регистрация в ДБТ от 12 и повече месеца</p> <p>Интеграция на безработни младежи до 29-годишна възраст вкл., регистрирани в дирекция „Бюро по труда“ към Агенция по заетостта, в заетост при работодател чрез осигуряване на обучения и субсидия за продължителна заетост</p>	<p>Национален план за действие по заетостта НПДЗ;</p> <p>Национален план за действие в изпълнение на НСУЦЖ</p>	<p>Общ бюджет 115 млн. лв. ОП РЧР 2014-2020 г. 40 млн. лв. за 2017 г.</p>	<p>17 250 безработни младежи на възраст 15-29 г., включени в обучение и/или в заетост</p>	<p>Общ бюджет до 2020 г. 123 854 936 лв. ОП РЧР 2014-2020 г. 30 млн. лв. - за 2018 г.</p>	<p>За целия период на схемата до 2020 г.: включени в дейности по схемата 24 770 безработни младежи на възраст 15-29 г.</p>	<p>Общ бюджет до 2023 г. ОП РЧР 2014-2020 г.</p>	-

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
	<p>Обучения и заетост за младите хора 2019-2023 г. по ОП РЧР 2014-2020 г. Целева група: Компонент I: Безработни младежи до 29 г., регистрирани в дирекции „Бюро по труда“ към Агенция по заетостта. Компонент II: Неактивни и безработни младежи с трайни увреждания на възраст до 29 г.</p>	<p>Национален план за действие в изпълнение на НСУЦЖ</p>					<p>123 854 936 лв. 25 000 000 лв. за 2019 г. <i>В НПДИСУЦЖ – 9 млн. лв. за 2019 г.</i></p>	<p><i>В НПДИСУЦЖ - За целия период на схемата до 2020 г.: 23 000 безработни младежи на възраст 15-29 г. включени в обучение и/или в заетост</i></p>
23.	<p>Предоставяне на ваучери за обучение на неактивни и безработни лица на възраст над 29 г. за придобиване на професионалната квалификация и/или за обучение за придобиване на ключови компетентности във връзка с последваща заетост Схема „Обучения и заетост“ (2015-2018 г.) по ОП РЧР 2014-2020 г. Целева група: Неактивни и безработни лица на възраст над 29 г. Приоритетно ще бъдат подкрепяни безработни лица от целевата група, които са: - с основно или по-ниско образование; - продължително безработни с регистрация в Бюро по труда от 12 и повече месеца; - безработни на възраст над 54 г. Минимум 50% от наетите лица при един работодател трябва да са от някоя от горепосочените приоритетни целеви групи. Интеграция на безработни лица на възраст над 29 г., регистрирани в дирекции „Бюро по труда“ към Агенция по заетостта, в заетост при работодател в реалния бизнес или институции на местното самоуправление чрез обучения, съобразени с изискванията на работното място и субсидия за заетост „Обучения и заетост“ (2019-2023 г.) Целева група: Компонент I: Неактивни и безработни лица на възраст над 29 г. Компонент II:</p>	<p>Национален план за действие по заетостта НПДЗ; Национален план за действие в изпълнение на НСУЦЖ</p> <p>Национален план за действие по заетостта НПДЗ; Национален план за действие в изпълнение на НСУЦЖ</p>	<p>Общ бюджет 81 млн. лв. ОП РЧР 2014-2020 г. 35 млн. лв. за 2017 г.</p>	<p>4 400 неактивни и безработни лица над 29 г., включени в обучение 5 550 неактивни и безработни лица над 29 г., включени в заетост</p>	<p>Общ бюджет до 2020 г. 81 млн. лв. ОП РЧР 2014-2020 г. 40 млн. лв. за 2018 г.</p>	<p>За целия период на схемата до 2020 г.: Включени в дейности по схемата 7 400 неактивни и безработни лица над 29 г.</p>	<p>Общ бюджет до 2023 г. 151 000 000 лв. Компонент I - 80 000 000 лв. Компонент II - 70 000 000 лв. 25 000 000 лв. за 2019 г.</p>	<p><i>В НПДИСУЦЖ - За целия период на операцията до 2020 г.: включени 7 400 неактивни и безработни лица над 29 г. в</i></p>

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.		
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност	
	Неактивни и безработни лица с трайни увреждания на възраст над 29 г.							<i>В НПДИСУЦЖ – 20 млн. лв. за 2019 г.</i>	<i>обучение и/или в заетост</i>
24.	Обучение на безработни и неактивни лица за придобиване на професионална квалификация и по ключови компетентности и осигуряване на последваща заетост Схема „Ново работно място 2015“ (2015-2018 г.) по ОП РЧР 2014-2020 г. Целева група: Безработни и неактивни лица С приоритет се финансират проекти насочени към: Безработни лица с ниска степен на образование (под ISCED 3); Продължително безработни и неактивни лица; Безработни или неактивни лица с увреждания; Безработни лица на възраст над 54 г.; Безработни младежи до 29 г. вкл. Не се допуска лица да бъдат наети при работодател, при който са били заети на трудово правоотношение през някой от предходните 12 месеца от датата на сключване на договор	Национален план за действие по заетостта НПДЗ; Национален план за действие в изпълнение на НСУЦЖ	Общ бюджет 125 млн. лв. ОП РЧР 2014-2020 г. 80 млн. лв. за 2017 г.	7 813 безработни и неактивни лица, включени в обучение и заетост	Общ бюджет 125 млн. лв. до 2018 г. ОП РЧР 2014-2020 г. 40 млн. лв. за 2018 г.	За целия период на схемата до 2018 г.: Включени в дейности по схемата 9 375 безработни и неактивни лица	-	-	
25.	Обучения на икономически неактивни младежи на възраст до 29г. вкл., които не са в образование или обучение Схема „Готови за работа“ по ОП РЧР 2014-2020 г. Целева група: Икономически неактивни младежи от 15 до 29 г., които не са в образование, обучение или заетост и не са били регистрирани в дирекция „Бюро по труда“	Национален план за действие по заетостта НПДЗ; Национален план за действие в изпълнение на НСУЦЖ	-	-	Общ бюджет 10 млн. лв. до 2019 г. ОП РЧР 2014-2020 г. 5 млн. лв. за 2018 г.	За целия период на схемата до 2019 г.: включени в дейности по схемата 10 000 неактивни младежи до 29 г.	Общ бюджет до 2019 г. 10 000 000 лв. ОП РЧР 2014-2020 г. 7 700 000 лв. за 2019 г.	10 000 неактивни младежи до 29 г., включени в обучение	
26.	Обучения на безработни лица с ниска степен на образование (ISCED 2 и по-ниско) Схема „Обучения на възрастни, преминали курсове за ограмотяване“ 2016-2018 г., ОП РЧР 2014-2020 г. Целева група: Безработни лица с основно и по-ниско образование, както и без образование, над 16 години, регистрирани в ДБТ. Приоритетно в дейности за обучение и насочване и подпомагане за наемане на работа ще бъдат включвани безработни младежи на възраст до 24 г. вкл.	Национален план за действие по заетостта НПДЗ; Национален план за действие в изпълнение на НСУЦЖ	Общ бюджет 10 млн. лв. ОП РЧР 2014-2020 г. 3 млн. лв. за 2017 г.	4 225 лица, включени в обучение	Общ бюджет 10 млн. лв. до 2018 г. ОП РЧР 2014-2020 г. 9 800 000 лв. за 2018 г.	За целия период на схемата до 2018 г.: Включени в дейности по схемата 6 600 безработни лица с ниска степен на образование.	Общ бюджет 1 млн. лв. до 2019 г. ОП РЧР 2014-2020 г. 583 311 лв. за 2019 г. <i>В НПДИСУЦЖ – 300 000 лв. за 2019 г.</i>	6 000 безработни лица с ниска степен на образование, включени в обучение	

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
27.	Операция „Ограмотяване на възрастни – фаза 1“ Целева група:	Национален план за действие в изпълнение на НСУЦЖ <i>Проектът не е включен в НПДЗ</i>	Общ бюджет 24 994 462,50 лв. ОП НОИР за 2017 г. 7 500 000 лв.	10 000 лица над 16 години (включително роми), включени в курсове по ограмотяване или в курсове за усвояване на учебно съдържание, предвидено за изучаване в класове от прогимназиалния етап на основното образование	19 070 732 лв. ОП НОИР	10 000 лица над 16 години (вкл. роми), включени в курсове по ограмотяване или в курсове за усвояване на учебно съдържание, предвидено за изучаване в класове от прогимназиалния етап на основното образование	-	-
28.	Обучение за придобиване на професионална квалификация и по ключови компетентности на икономически неактивни лица, лица с увреждания, лица, полагащи грижи на зависими членове на семейството; последваща заетост Схема „Активно включване“ (2015-2018 г.) ОП РЧР 2014-2020 г. Целева група: Икономически неактивни лица Хора с увреждания и техните семейства; Семейства с деца с увреждания; Деца и възрастни в риск	Национален план за действие по заетостта НПДЗ; Национален план за действие в изпълнение на НСУЦЖ	Общ бюджет 20 млн. лв. ОП РЧР 2014-2020 г. 8 млн. лв. за 2017 г.	1 000 неактивни или безработни лица, включени в обучение 1 000 лица с увреждания на възраст над 18 г., включени в обучение	Общ бюджет 20 млн. лв. до 2018 г. ОП РЧР 2014-2020 г. 15 млн. лв. за 2018 г.	За целия период на схемата до 2018 г.: включени в дейности по схемата 2 240 неактивни и безработни лица, и лица с увреждания на възраст над 18 г.	Общ бюджет до 2019 г. 22 755 755 лв. ОП РЧР 2014-2020 г. 10 640 000 лв. за 2019 г. <i>Проектът не е включен в НПДСУЦЖ за 2019 г.</i>	-
29.	Обучение на неактивни, безработни и заети лица за придобиване на професионална квалификация и/или ключови компетентности във връзка със заемане на конкретни работни места Схема „Гъвкави възможности за заетост и обучение в предприятия с променлив интензитет на дейността“ (2017-2018 г.) ОП РЧР 2014-2020 г. Целева група: Безработни и неактивни лица	Национален план за действие по заетостта НПДЗ; Национален план за действие в	Общ бюджет 30 млн. лв. ОП РЧР 2014-2020 г. 15 млн. лв. за 2017 г.	4 500 неактивни и безработни лица, включени в обучение 1 900 заети лица,	Общ бюджет 30 млн. лв. до 2018 г. 7 млн. лв. за 2018 г.	За целия период на схемата до 2018 г.: включени в дейности по схемата 5 000 неактивни и	Национален план за действие в изпълнение на НСУЦЖ <i>Схемата не е включена в НПДЗ за 2019 г.</i>	5 000 неактивни и безработни лица, включени в дейности по операцията; 2 100 заети лица,

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
	Заети, вкл. самостоятелно заети лица Безработните или неактивни лица на възраст между 30 и 54 г. по отделните проекти следва да представляват минимум 50 % от всички участници.	изпълнение на НСУЦЖ		включени в обучение		безработни лица и 2 100 заети лица.	ОП РЧР 2014-2020 г. 3 млн. лв. за 2019 г.	включени в обучение
30.	Обучение на неактивни, безработни и заети лица за развитие на предприемачески, управленски и бизнес знания и умения за започване на самостоятелна стопанска дейност Схема „Подкрепа за предприемачеството“ (2017-2019 г.), ОП РЧР 2014-2020 г. Целева група: Лица, желаещи да започнат самостоятелна стопанска дейност, в т.ч. безработни, неактивни или работещи, вкл. младежи до 29 г. Приоритетно в проектите трябва да бъдат включвани безработни лица.	Национален план за действие по заетостта НПДЗ; Национален план за действие в изпълнение на НСУЦЖ	Общ бюджет 5 млн. лв. ОП РЧР 2014-2020 г. 1,5 млн. лв. за 2017 г.	1 650 неактивни и безработни лица, включени в обучение 700 заети лица, включени в обучение	Общ бюджет 5 млн. лв. до 2019 г. ОП РЧР 2014-2020 г. 2 млн. лв. за 2018 г.	За целия период на схемата до 2020 г.: Включени в дейности по схемата 1 650 неактивни и безработни лица и 700 заети лица.	Общ бюджет до 2020 г. 21 408 359 лв. ОП РЧР 2014-2020 г. 8 318 852 лв. за 2019 г. <i>Проектът не е включен в НПДИСУЦЖ за 2019 г.</i>	-
31.	Включване на неактивни, безработни и заети лица в специфични обучения за конкретни работни места Схема „Специфични обучения“ (2017-2019г.), ОП РЧР 2014-2020 г. Целева група: Неактивни и безработни лица до 29 г. вкл. Заети лица	Национален план за действие по заетостта НПДЗ; Национален план за действие в изпълнение на НСУЦЖ	Общ бюджет 10 млн. лв. ОП РЧР 2014-2020 г. 2 млн. лв. за 2017 г.	1 000 лица, включени в обучение	Общ бюджет 10 млн. лв. до 2019 г. ОП РЧР 2014-2020 г. 4 млн. лв. за 2018 г.	За целия период на схемата до 2020 г.: включени в дейности по схемата 2 000 безработни и неактивни лица и 1 000 заети лица.	Общ бюджет до 2019 г. 10 000 000 лв. ОП РЧР 2014-2020 г. 7 800 000 лв. за 2019 г.	2 000 безработни и неактивни лица и 1 000 заети лица, включени в обучение
32.	Родители в заетост (КОНЦЕПЦИЯ) - Провеждане на обучение на безработни/неактивни лица обвързано с придобиване на компетенции за полагане на грижи за деца от 0 до 5-годишна възраст. Целева група: Безработни/неактивни лица/ Търсещи работа безработни младежи до 29 г. вкл. Неактивни и безработни лица над 30 г. Лица в неравностойно положение на пазара на труда.	ИГРП за 2017 г. ¹⁰⁶⁵ на ОПРЧР 2014-2020 Национален план за действие по заетостта НПДЗ;	Общ бюджет 20 млн. лв. ОП РЧР 2014-2020 г.	-	Общ бюджет 20 млн. лв. до 2020 г. ОП РЧР 2014-2020 г. 3 млн. лв. за 2018 г.	-	Общ бюджет до 2020 г. 30 000 000 лв. ОП РЧР 2014-2020 г. 13 500 000 лв. за 2019 г.	-

¹⁰⁶⁵ Второ изменение на ИГРП за 2017 г.

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
		<i>Проектът не е включен в НПДИСУЦЖ</i>						
33.	Създаване на устойчива заетост на лица от най-уязвимите групи на пазара на труда, както и придобиване или повишаване на професионалната квалификация и ключовите компетентности и умения по търсени на пазара на труда професии. Обучение на работната сила по конкретни заявени от работодателите професии и специалности за удовлетворяване на повишаващото се търсене от страна на бизнеса Проект „Рестарт“ Целева група: - Продължително безработни лица, включително от ромски произход; - Безработни с ниска или не търсена на пазара на труда професионална квалификация и недостиг на ключови компетентности, в т.ч. безработни с ниско образование; - Безработни над 50-годишна възраст; - Безработни младежи до 29 г. - Лица извън работната сила, желаещи да работят, в т.ч. обезкуражени лица.	Национален план за действие по заетостта НПДЗ; Национален план за действие в изпълнение на НСУЦЖ	-	-	Държавен бюджет, Национален план за действие по заетостта през 2018 г. 1 796 985 лв.	Обучени по ключова компетентност – 769 лица; Обучени по професии – 1 577 безработни лица и осигуряване на заетост на 40% от тях;	-	-
34.	Повишаване на квалификацията и уменията на безработните лица и в частност на продължително безработните, което да им даде възможност за постигане на по-ефективна заетост и по-висока производителност на труда Проект „Обучение за заетост“ Целева група: - Продължително безработни лица, включително от ромски произход; - Безработни без професионална квалификация; - Безработни младежи до 29 г. - Безработни над 50-годишна възраст; - Неактивни лица, желаещи да работят, в т.ч. обезкуражени лица.	Национален план за действие по заетостта НПДЗ; Национален план за действие в изпълнение на НСУЦЖ	-	-	Държавен бюджет, Национален план за действие по заетостта през 2018 г. 1 292 760 лв.	Обучени по ключова компетентност – 420 лица; Обучени по професии – 1 038 безработни лица и осигуряване на заетост на 35% от тях;	-	-
35.	Подобряване достъпа до пазара на труда на рискови групи безработни лица чрез предоставяне на пакет от услуги, включващ повишаване на уменията, компетентностите и	Национален план за действие по	-	-	Държавен бюджет, Национален	Обучени по ключова компетентност – 1 160 лица;	Държавен бюджет, Национален	- Обучени по ключови компетентност и – 599 лица;

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
	<p>квалификацията на лица от тези групи, с цел повишаване пригодността и адаптивността им за последваща заетост</p> <p>Проект „Ние също можем“</p> <p>Целева група:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Продължително безработни; - Безработни над 50 годишна възраст; - Безработни лица с трайни увреждания. <p>Подобряване достъпа до пазара на труда на рисковите групи безработни лица, чрез предоставяне на пакет от услуги с цел повишаване на пригодността и адаптивността им за последваща заетост. Подобряване на социалните услуги в общините и оказване на индивидуална помощ на хора с увреждания</p> <ul style="list-style-type: none"> - Обучение по ключова компетентност „Обществени и - граждански компетентности” на тема „Работа в екип”; - Обучение по част от професия или за придобиване на първа степен на професионална квалификация по професиите <p>Проект „Ние също можем - 2“</p> <p>Целева група:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Продължително безработни лица; - Безработни младежи до 29 г.; - Безработни без или с нетърсена на пазара на труда професионална квалификация, независимо възрастовата група; - Безработни над 50-годишна възраст; - Безработни лица с трайни увреждания; - Неактивни лица желаещи работят, в т.ч. обезкуражени лица. 	<p>заетостта</p> <p>НПДЗ;</p> <p>Национален план за действие в изпълнение на НСУЦЖ</p>			<p>план за действие по заетостта през 2018 г.</p> <p>1 732 041 лв.</p>	<p>Обучени по професии – 1 325 безработни лица;</p>	<p>план за действие по заетостта през 2019 г.</p> <p>1 488 797 лв.</p>	<p>- Обучени по професии – 1 168 лица;</p> <p>Осигурена заетост на 650 лица по професиите, по които е организирано обучение, като на 10% от включените в обучение лица (117 лица) – субсидирана заетост за период от 3 месеца и на 45,6% от включените в обучение лица (533 лица) – несубсидирана заетост за период не по-малък от 3 месеца.</p>
36.	<p>Повишаване конкурентоспособността на пазара на труда на безработни лица от неравнопоставените групи, чрез обучения по търсени на пазара на труда специалности и последващо осигуряване на заетост</p> <p>Проект „Надграждане чрез нови възможности за обучение и заетост“</p> <p>Целева група:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Продължително безработни лица; - Безработни младежи до 29 години; - Безработни без професионална квалификация; 	<p>Национален план за действие по заетостта</p> <p>НПДЗ;</p> <p>Национален план за действие в изпълнение на НСУЦЖ</p>	-	-	<p>Държавен бюджет,</p> <p>Национален план за действие по заетостта през 2018 г.</p> <p>1 494 771 лв.</p>	<p>Обучени по ключова компетентност – 1 015 лица;</p> <p>Обучени по професии – 1 250 безработни лица;</p>	-	-

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
	- Безработни над 50 годишна възраст; - Неактивни лица, желаещи да работят в т.ч. обезкуражени лица.							
37.	Улесняване на достъпа на неграмотни и слабограмотни хора, навършили 16 годишна възраст, които нямат статут на ученици, до общообразователна и професионална подготовка и съответно до пазара на труда чрез придобиване на знания и умения, необходими както за продължаване на образованието, така и за последващо включване в обучение за придобиване на професионална квалификация Проект „Нов шанс за успех”, по процедура „Ограмотяване на възрастни – фаза 1” Целева група: Неграмотни и слабограмотни хора над 16 годишна възраст, които нямат статут на ученици	Национален план за действие по заетостта НПДЗ; <i>Проектът не е включен в НПДИСУЦЖ</i>	-	-	Общ бюджет 15 млн. лв. до 2018 г. ОП НОИР 2014-2020 <i>Проектът не е включен в НПДИСУЦЖ</i>	-	Национален план за действие в изпълнение на НСУЦЖ ОП НОИР 2014-2020 19 млн. лв. за 2019 г.	10 000 лица над 16 години, включени в курсове по проекта
38.	Преодоляване на регионалните диспропорции на пазара на труда и повишаване на заетостта и трудовите умения на безработни лица (вкл. от неравностойно положение на пазара на труда), от райони с високо равнище на безработица. Повишаване на икономическата активност и подобряване достъпа до заетост на безработни лица и активиране на неактивни лица чрез предоставяне на възможности за включване в различни форми на обучения и заетост. Целенасочена подкрепа ще бъде предоставяна към дълготрайно безработните лица с цел преодоляване на пречките и създаване на предпоставки за включването им в заетост. „Работа“ Целева група: Безработни и неактивни лица. Минимум 2/3 от лицата по проекта трябва да бъдат от следните приоритетни групи: Продължително безработни лица; Новорегистрирани като безработни лица /икономически неактивни лица/, които по информация от Национална агенция по приходите (НАП) не са работили през предходните 12 месеца	Национален план за действие по заетостта НПДЗ; <i>Проектът не е включен в НПДИСУЦЖ</i>	-	-	Общ бюджет 2018-2019 г. 80 млн. лв. ОПРЧР 2014-2020 40 млн. лв. за 2018 г.	-	Общ бюджет до 2019 г. 80 000 000 лв. ОПРЧР 2014-2020 30 000 000 лв. за 2019 г.	9 635 безработни и неактивни лица, включени в дейности по операцията
39.	Създаване на устойчива заетост на лица от най-неравнопоставените групи на пазара на труда, както и придобиване или повишаване на професионалната	Национален план за действие по	-	-	-	-	Държавен бюджет, Национален	- Обучени по ключови

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
	<p>квалификация и ключовите компетенции и умения по търсени на пазара на труда професии.</p> <p>Обучение на работната сила по конкретни заявени от работодателите професии и специалности за намаляване на неравновесията между предлагането и търсенето на работна сила и удовлетворяване на повишаващото се търсене от страна на бизнеса</p> <p>Проект „Предизвикателства“</p> <p>Целева група:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Продължително безработни лица; - Безработни лица с ниска или нетърсена на пазара на труда професионална квалификация и недостиг на ключови компетентности, в т.ч. безработни с ниско образование; - Безработни младежи до 29 г.; - Безработни лица над 50-годишна възраст; - Лица извън работната сила, желаещи да работят, в т.ч. обезкуражени лица. 	<p>заетостта НПДЗ;</p> <p>Национален план за действие в изпълнение на НСУЦЖ</p>					<p>план за действие по заетостта през 2019 г.</p> <p>1 499 345 лв.</p>	<p>компетентност и – 1 250 лица;</p> <p>- Обучени по професии – 1 250 лица;</p> <p>Осигурена заетост на 500 лица по професиите, по които е организирано обучение, като на 2,4% от включените в обучение лица (30 лица) – субсидирана заетост за период от 3 месеца и на 37,6% от включените в обучение лица (470 лица) – несубсидирана заетост за период не по-малък от 3 месеца.</p>
40.	<p>Подобряване на човешкия капитал с цел подкрепа на ръста на икономиката и балансиране на пазара на труда чрез подготовка на кадри за работни места и по професионални направления с необезпечено търсене на труд.</p> <p>- Обучение по ключови компетентности: „Умение за учене“ на тема „Управление на промяната“, „Обществени и граждански компетентности“ на тема „Мултикултурни и социални аспекти в обслужването на клиенти“ и „Инициативност и предприемачество“ на тема „Умение за управление и оценка на риска“;</p>	<p>Национален план за действие по заетостта НПДЗ;</p> <p>Национален план за действие в изпълнение на НСУЦЖ</p>	-	-	-	-	<p>Държавен бюджет, Национален план за действие по заетостта през 2019 г.</p> <p>1 498 965 лв.</p>	<p>- Обучени по ключови компетентности и – 520 лица;</p> <p>- Обучени по професии – 1 186 лица;</p> <p>Осигурена заетост на 544 лица по професиите, по</p>

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
	<p>- Обучение по част от професия или за придобиване на първа, втора или трета степен на професионална квалификация по професии</p> <p>Проект „Трудова активност“</p> <p>Целева група:</p> <p>- Продължително безработни лица;</p> <p>- Безработни лица без професионална квалификация;</p> <p>- Безработни младежи до 29 г.;</p> <p>- Безработни лица над 50-годишна възраст;</p> <p>- Неактивни лица, желаещи да работят, в т.ч. обезкуражени лица.</p>							<p>които е организирано обучение, като на 7,8% от включените в обучение лица (92 лица) – субсидирана заетост за период от 3 месеца и на 38% от включените в обучение лица (452 лица) – несубсидирана заетост за период не по-малък от 3 месеца.</p>
41.	<p>Подготовка на кадри за работни места и по професионални направления с необезпечено търсене.</p> <p>Осигуряване на изпреварващо обучение на работната сила за повишаващото се търсене от страна на бизнеса</p> <p>- Обучение по ключови компетентности: „Умение за учене“ на теми „Планиране и управление на времето“ и „Умения за работа в екип, избор на роля в екипа, съотносима с личността“, „Обществени и граждански компетентности“ на теми „Мултикултурни и социални аспекти в обслужването на клиенти“ и „Управление на промяната за пълноценно участие в обществения живот в прехода от безработица към заетост“, „Инициативност и предприемачество“ на тема „Умение за управление и оценка на риска“;</p> <p>- Обучение по част от професия или за придобиване на първа степен на професионална квалификация по професии</p> <p>Проект „Каталози“</p> <p>Целева група:</p> <p>- Продължително безработни лица;</p>	<p>Национален план за действие по заетостта НПДЗ;</p> <p>Национален план за действие в изпълнение на НСУЦЖ</p>	-	-	-	-	<p>Държавен бюджет, Национален план за действие по заетостта през 2019 г.</p> <p>1 498 276 лв.</p>	<p>Обучени по ключови компетентност и – 1 280 лица;</p> <p>Обучени по професии – 1 280 лица;</p> <p>Осигурена заетост на 512 лица по професиите, по които е организирано обучение, като на 1,5% от включените в обучение лица (19 лица) – субсидирана заетост за</p>

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
	<ul style="list-style-type: none"> - Безработни лица без или с нетърсена на пазара на труда професионална квалификация; - Безработни младежи до 29 г.; - Безработни лица над 50-годишна възраст; - Роми, неактивни лица, желаещи да работят, в т.ч. обезкуражени лица. 							<ul style="list-style-type: none"> период от 3 месеца и на 38,5% от включените в обучение лица (493 лица) – несубсидирана заетост за период не по-малък от 3 месеца.
42.	<p>Повишаване на нивото и качеството на знания и умения на безработните лица посредством обучения по професионални направления, търсени от работодателите, за балансиране на пазара на труда и осигуряване на висока и качествена заетост</p> <ul style="list-style-type: none"> - Обучение по ключови компетентности: „Умение за учене“ на тема „Работа в екип“, „Обществени и граждански компетентности“ на теми „Управление на конфликти“ и „Мултикултурни и социални аспекти в обслужването на клиенти“, „Инициативност и предприемачество“ на тема „Предприемачество и бизнес планиране“; - Обучение по част от професия или за придобиване на първа степен на професионална квалификация по професии <p>Проект „Ново начало за работа“</p> <p>Целева група:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Продължително безработни лица; - Безработни лица без професионална квалификация; - Безработни младежи до 29 г.; - Безработни лица над 50-годишна възраст; - Неактивни лица, желаещи да работят, в т.ч. обезкуражени лица 	<p>Национален план за действие по заетостта НПДЗ;</p> <p>Национален план за действие в изпълнение на НСУЦЖ</p>	-	-	-	-	<p>Държавен бюджет, Национален план за действие по заетостта през 2019 г.</p> <p>1 494 155 лв.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Обучени по ключови компетентност и – 1 190 лица; - Обучени по професии – 1 190 лица; - Осигурена заетост на 491 лица по професиите, по които е организирано обучение, като на 5% от включените в обучение лица (60 лица) – субсидирана заетост за период от 3 месеца и на 36,2% от включените в обучение лица (431 лица) – несубсидирана заетост за период не по-

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
								малък от 3 месеца.
43.	<p>Повишаване конкурентоспособността и професионалната пригодност на безработните лица и активиране на неактивните за подкрепа ръста на икономиката, балансиране пазара на труда и изпреварващо обучение на работната сила за обезпечаване на повишаващото се търсене, както и обезпечаване на работните места от професионални направления с необезпечено търсене</p> <p>- Обучение по ключова компетентност „Умение за учене“ на теми „Управление на стреса и времето“, „Управление на промяната“, „Подобряване на екипната ефективност“, „Инициативност и предприемачество“ на теми „Инициативност и предприемачество“ и „Успешно водене на преговори“;</p> <p>- Обучение по част от професия или за придобиване на първа степен на професионална квалификация по професии</p> <p><u>Проект „Успешни ЗАЕДНО – ЗА Едно Достойно Ново Образование“</u></p> <p><u>Целева група:</u></p> <p>- Продължително безработни лица;</p> <p>- Безработни лица без или с нетърсена на пазара на труда професионална квалификация;</p> <p>- Безработни младежи до 29 г.;</p> <p>- Безработни лица над 50-годишна възраст;</p> <p>- Безработни лица с трайни увреждания;</p> <p>- Неактивни лица, желаещи да работят, в т.ч. обезкуражени лица.</p>	<p>Национален план за действие по заетостта НПДЗ;</p> <p>Национален план за действие в изпълнение на НСУЦЖ</p>	-	-	-	-	<p>Държавен бюджет, Национален план за действие по заетостта през 2019 г.</p> <p>1 472 614 лв.</p>	<p>- Обучени по ключови компетентност и – 994 лица;</p> <p>- Обучени по професии – 1 138 лица;</p> <p>- Осигурена заетост на 643 лица по професиите, по които е организирано обучение, като на 8% от включените в обучение лица (90 лица) – субсидирана заетост за период от 3 месеца и на 48,6% от включените в обучение лица (553 лица) – несубсидирана заетост за период не по-малък от 3 месеца.</p>
44.	<p>Повишаване адекватността и уменията на служителите, съобразно актуалните нужди на бизнеса с цел увеличаване производителността на труда, създаване на условия за устойчива заетост и осигуряване на по-качествени работни места.</p> <p><u>„Умения“</u></p> <p><u>Целева група:</u></p>	<p>Национален план за действие по заетостта НПДЗ;</p> <p>Национален план за</p>	-	-	-	-	<p>Общ бюджет до 2023 г. 30 000 000 лв. ОПРЧР 2014-2020</p> <p>6 000 000 лв. за 2019 г.</p>	<p>1 650 безработни и неактивни лица, включени в дейности по операцията;</p>

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
	Заети, безработни и неактивни лица.	действие в изпълнение на НСУЦЖ						3 860 заети лица, включени в дейности по операцията
45.	Организиране на обучения, семинари и кръгли маси за запознаване на младежката общност с доброволчеството. Провеждане на различни инициативи с цел популяризиране на младежкото доброволчество Министерство на младежта и спорта <i>Целева група:</i>	Национален план за действие в изпълнение на НСУЦЖ <i>Проектът не е включен в НПДЗ</i>	-	-	-	-	В рамките на бюджета на Национална програма за младежта (2016-2020)	200 младежи
46.	Социално включване в общността Създаване на предпоставки за активно социално включване и включване на пазара на труда на хора с увреждания и на лица, полагащи грижи за зависими членове на семейства, вкл. деца чрез предоставяне на комплексни интегрирани междусекторни услуги Доставчици на социални услуги, вписани в регистъра на АСП Предоставяне на обучения за придобиване на ключови компетентности, съгласно Европейската квалификационна рамка за учене през целия живот <i>Целева група:</i>	ИГРП за 2018 г. ¹⁰⁶⁶ на ОПРЧР 2014-2020 <i>Проектът не е включен в НПДЗ и НПДИСУЦЖ</i>	-	-	ОПРЧР 2014-2020 5 000 000 лв.	-	-	-
Общо 46 дейности за безработни лица			за 2017 г. – 31 дейности		за 2018 г. – 35 дейности		за 2019 г. – 35 дейности	
П.	За заети лица							
1.	Обучение на заети лица за придобиване на професионална квалификация и по ключови компетентности Схема „Вавчери за заети лица“ (2016-2019 г.) ОП РЧР 2014-2020 г. <i>Целева група:</i> Заети лица по трудово правоотношение със средно или по-ниско образование.	Национален план за действие по заетостта НПДЗ; Национален план за действие в	Общ бюджет 50 млн. лв. ОП РЧР 2014-2020 г. 15 млн. лв. за 2017 г.	48 000 заети лица със средно и по-ниско образование (под ISCED 4), включени в обучение за придобиване	Общ бюджет 50 млн. лв. до 2019 г. ОП РЧР 2014-2020 г. 12 млн. лв. за 2018 г.	За целия период на схемата до 2019 г.: включени в дейности по схемата 54 000 заети лица със средно и по-	Общ бюджет до 2019 г. 50 000 000 лв. ОП РЧР 2014-2020 г. 18 000 000 лв. за 2019 г.	54 000 заети лица със средно и по-ниско образование (под ISCED 4), включени в обучение за придобиване

¹⁰⁶⁶ ИГРП на ОПРЧР за 2018 г. – изменение 3 след КН 10;

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
	Лица, наети в структури на администрацията на държавната власт на местно и на централно ниво не са допустими за участие по процедурата.	изпълнение на НСУЦЖ		на професионална квалификация		ниско образование (под ISCED 4)	<i>В НПДИСУЦЖ – 13 млн. лв. за 2019 г.</i>	на професионална квалификация
2.	Обучения за заети лица Целева група: Заети лица в микро, малки, средни и големи предприятия, самостоятелно заети и наети лица Когато обученията не се реализират в приоритетни сектори на икономиката, поне 50% от лицата включени в обучения следва да отговарят най-малко на едно от следните изисквания: са със завършена образователна степен по-ниска от ISCED 4 (не притежават образование по-високо от средно); са на възраст над 54 г.	Национален план за действие по заетостта НПДЗ; <i>Проектът не е включен в НПДИСУЦЖ за 2017 г.</i>	Общ бюджет ОПРЧР 2014-2020 50 млн. лв. 10 млн. лв. за 2017 г.	-	Общ бюджет 50 млн. лв. до 2019 г. ОПРЧР 2014-2020 35 млн. лв. за 2018 г. Национален план за действие в изпълнение на НСУЦЖ	За целия период на схемата до 2019 г. Включени в дейности по схемата 25 000 заети лица.	Общ бюджет до 2019 г. 50 000 000 лв. ОПРЧР 2014-2020 39 500 000 лв. за 2019 г. <i>В НПДИСУЦЖ – 20 млн. лв. за 2019 г.</i> Национален план за действие в изпълнение на НСУЦЖ	За целия период на операцията до 2019 г. 25 000 заети лица, включени в обучение
3.	Обучение за придобиване на професионална квалификация на лица с увреждания и други лица в неравностойно положение, заети в социални предприятия „Схема „Развитие на социалното предприемачество“ (2015-2018 г.) ОП РЧР 2014-2020 г. Целева група: Хора с увреждания; Лица в неравностойно положение на пазара на труда и други социално изключени лица; Представители на различни общности, заети в социалните предприятия, кооперации и специализирани предприятия за хора с увреждания; Лица, заети в институции и организации, свързани със социалното предприемачество.	Национален план за действие по заетостта НПДЗ; Национален план за действие в изпълнение на НСУЦЖ	Общ бюджет 15 млн. лв. ОП РЧР 2014-2020 г. 4 млн. лв. за 2017 г.	480 лица с увреждания и други лица в неравностойно положение, заети в социални предприятия, включени в обучение	Общ бюджет 15 млн. лв. до 2019 г. ОП РЧР 2014-2020 г. 7 млн. лв. за 2018 г.	За целия период на схемата до 2019 г.: включени в дейности по схемата 480 неактивни или безработни лица.	Общ бюджет до 2019 г. 51 234 538 лв. ОП РЧР 2014-2020 г. 40 000 000 лв. за 2019 г. <i>В НПДИСУЦЖ – 20 млн. лв. за 2019 г.</i>	1 640 лица с увреждания и други лица в неравностойно положение, заети в социални предприятия, включени в дейности по операцията
4.	Обучение на неактивни, безработни и заети лица за придобиване на професионална квалификация и/или ключови компетентности във връзка със заемане на конкретни работни места Схема „Гъвкави възможности за заетост и обучение в предприятия с променлив интензитет на дейността“ (2017-2018 г.) ОП РЧР 2014-2020 г. Целева група: Безработни и неактивни лица	Национален план за действие по заетостта НПДЗ; Национален план за действие в	Общ бюджет 30 млн. лв. ОП РЧР 2014-2020 г. 15 млн. лв. за 2017 г.	4 500 неактивни и безработни лица, включени в обучение 1 900 заети лица,	Общ бюджет 30 млн. лв. до 2018 г. 7 млн. лв. за 2018 г.	За целия период на схемата до 2018 г.: включени в дейности по схемата 5 000 неактивни и	Национален план за действие в изпълнение на НСУЦЖ <i>Схемата не е включена в НПДЗ за 2019 г.</i>	5 000 неактивни и безработни лица, включени в дейности по операцията; 2 100 заети лица,

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
	Заети, вкл. самостоятелно заети лица Безработните или неактивни лица на възраст между 30 и 54 г. по отделните проекти следва да представляват минимум 50 % от всички участници.	изпълнение на НСУЦЖ		включени в обучение		безработни лица и 2 100 заети лица.	ОП РЧР 2014-2020 г. 3 млн. лв. за 2019 г.	включени в обучение
5.	Обучение на неактивни, безработни и заети лица за развитие на предприемачески, управленски и бизнес знания и умения за започване на самостоятелна стопанска дейност Схема „Подкрепа за предприемачеството“ (2017- 2019 г.) ОП РЧР 2014-2020 г. Целева група: Лица, желаещи да започнат самостоятелна стопанска дейност, в т.ч. безработни, неактивни или работещи, вкл. младежи до 29 г. Приоритетно в проектите трябва да бъдат включвани безработни лица.	Национален план за действие по заетостта НПДЗ; Национален план за действие в изпълнение на НСУЦЖ <i>Проектът не е включен в НПДИСУЦЖ за 2019 г.</i>	Общ бюджет 5 млн. лв. ОП РЧР 2014-2020 г. 1,5 млн. лв. за 2017 г.	1 650 неактивни и безработни лица, включени в обучение 700 заети лица, включени в обучение	Общ бюджет 5 млн. лв. до 2019 г. ОП РЧР 2014-2020 г. 2 млн. лв. за 2018 г.	За целия период на схемата до 2020 г.: Включени в дейности по схемата 1 650 неактивни и безработни лица и 700 заети лица.	Общ бюджет до 2020 г. 21 408 359 лв. ОП РЧР 2014-2020 г. 8 318 852 лв. за 2019 г.	-
6.	Включване на неактивни, безработни и заети лица в специфични обучения за конкретни работни места Схема „Специфични обучения“ (2017-2019 г.) , ОП РЧР 2014-2020 г. Целева група: Неактивни и безработни лица до 29 г. вкл. Заети лица	Национален план за действие по заетостта НПДЗ; Национален план за действие в изпълнение на НСУЦЖ	Общ бюджет 10 млн. лв. ОП РЧР 2014-2020 г. 2 млн. лв. за 2017 г.	1 000 лица, включени в обучение	Общ бюджет 10 млн. лв. до 2019 г. ОП РЧР 2014-2020 г. 4 млн. лв. за 2018 г.	За целия период на схемата до 2020 г.: включени в дейности по схемата 2 000 безработни и неактивни лица и 1 000 заети лица.	Общ бюджет до 2019 г. 10 000 000 лв. ОП РЧР 2014-2020 г. 7 800 000 лв. за 2019 г.	2 000 безработни и неактивни лица и 1 000 заети лица, включени в обучение
7.	Повишаване адекватността и уменията на служителите, съобразно актуалните нужди на бизнеса с цел увеличаване производителността на труда, създаване на условия за устойчива заетост и осигуряване на по-качествени работни места. „Умения“ Целева група: Заети, безработни и неактивни лица.	Национален план за действие по заетостта НПДЗ; Национален план за действие в изпълнение на НСУЦЖ	-	-	-	-	Общ бюджет до 2023 г. 30 000 000 лв. ОП РЧР 2014-2020 6 000 000 лв. за 2019 г.	1 650 безработни и неактивни лица, включени в дейности по операцията; 3 860 заети лица, включени в

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
								дейности по операцията
8.	<p><u>Подобряване качеството и ефективността на публичните услуги за възимите групи на пазара на труда и работодателите</u></p> <p>.....</p> <p>- Обучение на служителите на АЗ и териториалните подразделения за придобиване и усъвършенстване на знания, умения и компетентности в новата среда, вкл. мониторинга на дейността на системата на АЗ.</p> <p>Целева група: Служители в институции, работещи в сферата на пазара на труда – служители на Агенция по заетостта; икономически неактивни лица, търсещи работа лица, работодатели.</p>	<p>Национален план за действие по заетостта НПДЗ;</p> <p><i>Проектът не е включен в НПДИСУЦЖ за 2019 г.</i></p>	<p>Национален план за действие по заетостта НПДЗ;</p> <p>Общ бюджет ОПРЧР 28 млн. лв.</p> <p>14 млн. лв. за 2017 г.</p>	-	<p>Национален план за действие по заетостта НПДЗ;</p> <p>Общ бюджет ОПРЧР 33 553 455 лв. до 2020 г.</p> <p>3 млн. лв. - за 2018 г.</p>	-	<p>Национален план за действие по заетостта НПДЗ;</p> <p>Общ бюджет ОПРЧР 42 900 000 лв. до 2020 г.</p> <p>16 500 000 лв. за 2019 г.</p>	-
9.	<p><u>Повишаване ефективността на провежданата политика по заетостта</u></p> <p>.....</p> <p>- Провеждане на обучения с участието на представители на целевите групи, ползватели на разработените прогнози и оценки.</p> <p>Целева група: Служители в институции, работещи в сферата на пазара на труда и работодатели.</p>	<p>Национален план за действие по заетостта НПДЗ;</p> <p><i>Проектът не е включен в НПДИСУЦЖ за 2019 г.</i></p>	<p>Общ бюджет ОПРЧР 999 937 лв.</p> <p>От ППТТМ за 2017 г.</p>	-	<p>Национален план за действие по заетостта НПДЗ;</p> <p>Общ бюджет ОПРЧР 999 937 лв. – до 2019 г.</p> <p>190 000 лв. за 2018 г.</p>	-	<p>Национален план за действие по заетостта НПДЗ;</p> <p>Общ бюджет ОПРЧР 999 937 лв. – до 2019 г.</p> <p>999 937 лв. за 2019 г.</p>	-
10.	<p><u>Оптимизация и иновации в ИА ГИТ</u></p> <p>.....</p> <p>- Обучение на служителите на ИА ГИТ за прилагане на критериите за оценка и на системата за планиране на инспекционната дейност според рисковия потенциал на обектите за контрол.</p> <p>Целева група: Служители в Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" като второстепенен разпоредител с бюджет към министъра на труда и социалната политика.</p>	<p>Национален план за действие по заетостта НПДЗ;</p> <p><i>Проектът не е включен в НПДИСУЦЖ за 2019 г.</i></p>	<p>Общ бюджет 7,1 млн. лв.</p> <p>ОП РЧР 2014-2020 г.</p> <p>4 млн. лв. за 2017 г.</p>	-	<p>Общ бюджет 7,1 млн. лв. до 2018 г.</p> <p>ОП РЧР 2014-2020 г.</p>	-	<p>Национален план за действие по заетостта НПДЗ;</p> <p>Общ бюджет до 2020 г. ОПРЧР 7 100 000 лв.</p> <p>3 432 000 лв. за 2019 г.</p>	-
11.	<p><u>Центрове за заетост и социално подпомагане /ЦЗСП/</u></p> <p>.....</p>	<p>Национален план за действие по</p>	<p>Общ бюджет 24 млн. лв.</p> <p>ОП РЧР 2014-2020 г.</p>	-	<p>Общ бюджет 33 млн. лв. до 2018 г.</p> <p>ОП РЧР 2014-</p>	-	<p>Общ бюджет до 2020 г. 52 000 000 лв.</p> <p>ОП РЧР 2014-</p>	-

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
	- Обучения на служителите в ЦЗСП, вкл. взаимно обучение на работното място. Дейности за обмяна на опит между служителите в ЦЗСП; Целева група: Служители в администрациите на Министерството на труда и социалната политика и второстепенните разпоредители с бюджетни кредити.	заетостта НПДЗ; <i>Проектът не е включен в НПДИСУЦЖ за 2019 г.</i>	9 млн. лв. за 2017 г.		2020 г. 9 млн. лв. за 2018 г.		2020 г. 11 745 910 лв. за 2019 г.	
12.	Подпомагане за разработване на актуализирана политика за посрещане на предизвикателствата на трудовия пазар, свързани с очакваните промени в сферата на организацията на труда, заетостта, нововъзникващите форми на труд, в следствие на интензивното навлизане на съвременните информационни и комуникационни технологии, иновациите, очакваните промени в демографската ситуация в страната. Провеждане на обучителни събития във връзка с дейности 1- 5. „Бъдеще на труда“ Целева група: Служители на институциите, работещи в сферата на пазара на труда, работодатели.	Национален план за действие по заетостта НПДЗ; <i>Проектът не е включен в НПДИСУЦЖ за 2019 г.</i>	-	-	-	-	Общ бюджет до 2020 г. 1 000 000 лв. ОП РЧР 2014-2020 г.	-
13.	Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение Министерство на труда и социалната политика Обучение на служителите на НАПОО за придобиване на компетентности за работа в новата среда, вкл. и за извършване на мониторинга и последващия контрол; Целева група: Служители в институции, работещи в сферата на пазара на труда. Служители в администрациите на Министерството на труда и социалната политика и второстепенните разпоредители с бюджет към министъра на труда и социалната политика.	Национален план за действие по заетостта НПДЗ; <i>Проектът не е включен в НПДИСУЦЖ за 2019 г.</i>	-	-	-	-	Общ бюджет до 2023 г. 2 000 000 лв. ОПРЧР 2014-2020 400 000 лв. за 2019 г.	-
14.	Финансиране на целеви проекти със социална насоченост на специализирани предприятия и кооперации на хората с увреждания, на основание чл.	Национален план за действие по	-	-	-	-	Държавен бюджет 600 000 лв. за 2019 г.	-

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
	<p>28. ал. 2 от Закона за интеграция на хората с увреждания</p> <p>.....</p> <p>Повишаване на социалния капитал и създаване на благоприятен социален климат за упражняване на производителен труд в специализираното предприятие, чрез провеждане на обучителни курсове за повишаване на професионалната квалификация на наетите с трайни увреждания лица и на семинари и обучения за осигуряване на подходяща работна среда и сътрудничество между работещите в специализираното предприятие здрави лица и лица с различна степен на намалена работоспособност</p> <p>Целева група: хора с увреждания</p>	<p>заетостта НПДЗ;</p> <p><i>Проектът не е включен в НПДИСУЦЖ за 2019 г.</i></p>						
15.	<p>„Подобряване на условията за лечение на спешните състояния“</p> <p>Министерство на здравеопазването</p> <p>.....</p> <p>Провеждане на обучения – първоначални и периодични за служителите от центровете за спешна медицинска помощ (ЦСМП) и разкритите към тях филиали за спешна медицинска помощ (ФСМП), както и за служителите от спешните отделения.</p> <p>Целева група: работещите в системата за спешна медицинска помощ</p>	<p>Национален план за действие по заетостта НПДЗ;</p> <p><i>Проектът не е включен в НПДИСУЦЖ за 2019 г.</i></p>	-	-	-	-	ОПРЧР 2014-2020 7 000 000 лв.	-
16.	<p>Младежки политики</p> <p>Министерство на младежта и спорта</p> <p>.....</p> <p>Повишаване информираността на младите хора за възможностите за професионална и личностна реализация, достъп до информация, както и услуги като професионално консултиране, обучения и др.</p> <p>Целева група:</p>	<p>Национален план за действие по заетостта НПДЗ;</p> <p><i>Проектът не е включен в НПДИСУЦЖ за 2019 г.</i></p>	-	-	-	-	Държавен бюджет 800 400 лв.	-
17.	<p>Операция „Повишаване на капацитета на педагогическите специалисти за работа в мултикултурна среда“</p> <p>Целева група: педагогически специалисти</p>	<p>Национален план за действие в изпълнение на НСУЦЖ</p>	Общ бюджет 5 000 000 лв. ОП НОИР за 2017 г. планирани	2 000 педагогически специалисти, включени в обучения за	-	-	-	-

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
			1 500 000 лв.	работа в мултикултурна среда				
18.	<u>Осигуряване на допълнителна квалификация на педагогическите специалисти за работа в мултикултурна образователна среда, вкл. за преподаване на български език на деца, за които той не е майчин</u> <i>Целева група:</i> педагогически специалисти	Национален план за действие в изпълнение на НСУЦЖ	-	-	Бюджет на ЦОИДУЕМ – 12 595 лв. - Декември 2018 г.	290 бр.	-	-
19.	<u>Обучения на учители с насоченост към прилагане на различни методи за оценяване на учениците в контекста на PISA 2021</u> - Повишаване на квалификацията на учителите по математика и природни науки <i>Целева група:</i> учителите по математика и природни науки	Национален план за действие в изпълнение на НСУЦЖ	-	-	В рамките на бюджетите на отговорните институции и организации – НЦПКПС, ЦОПУО	1 300 обучени учители	-	-
20.	<u>„Квалификация за професионално развитие на педагогическите специалисти“</u> Министерство на образованието и науката <i>Целева група:</i> педагогически специалисти	Национален план за действие в изпълнение на НСУЦЖ	-	-	-	-	ОП НОИР 19 911 123 лв.	-
21.	<u>Обучаване на педагогически специалисти, работещи в детските градини, за прилагане на скрининг теста за деца на възраст 3 год. – 3,6 год.</u> <i>Целева група:</i> педагогически специалисти	Национален план за действие в изпълнение на НСУЦЖ	-	-	-	-	Държавен бюджет	1 750 обучени педагогически специалисти
22.	<u>Насърчаване на участието в ключови дейности по мобилност с цел подобряване на нивото на ключовите компетенции и умения на учителите и на останалите педагогически специалисти</u> Споделяне на европейския опит и подобряването на знанията и уменията на учителите и обучителите за стимулиране на иновациите Център за развитие на човешките ресурси (ЦРЧР) <i>Целева група:</i> педагогически специалисти	Национален план за действие в изпълнение на НСУЦЖ	-	-	-	-	Програма „Еразъм +“	I. Обучаеми - Висше образование в програмните страни - 5 800 - Професионално образование и обучение – 4 000 - Младеж - до 6 280 II. Персонал

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
								- Висше образование в програмните страни - до 4 140 - Професионално образование и обучение - до 790 - Училищно образование - до 1 140; - Младежи работници - до 2 400
23.	Координиране на дейностите за повишаване на квалификацията на учителите по специализирана, отраслова и специфична подготовка в спортните училища Спортни училища Целева група: педагогически специалисти	Национален план за действие в изпълнение на НСУЦЖ	-	-	В рамките на делегираните бюджети на спортните училища - ММС Спортни училища НСА	500 учители от отрасловата, по специализирана, отраслова и специфична подготовка	В рамките на делегираните бюджети на спортните училища	510 учители по специализирана, отраслова и специфична подготовка в спортните училища
24.	Провеждане на обучения за мениджъри, основен квалификационен курс за организация и управление на работни системи и процеси на REFA - Германия. Целева група: мениджъри	Национален план за действие в изпълнение на НСУЦЖ	-	-	Собствени средства на отговорните институции и организации - БИК Капиталов пазар ЕООД/ БСК, Работодатели	20 обучени лица	-	-
25.	Операция „Подкрепа за развитието на докторанти, постдокторанти, специализанти и млади учени – фаза 1“ Целева група:	Национален план за действие в изпълнение на НСУЦЖ	Общ бюджет 6 000 000 лв. ОП НОИР за 2017 г. планирани	Студенти, включени в програми за мобилност - 500	-	-	-	-

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
	докторанти, постдокторанти, специализанти и млади учени		2 200 000 лв.	Млади учени до 34 г. вкл., получили подкрепа по ОП за дейности в сферата на НИРД (GOVERD плюс HERD) – 500 Преподаватели във висши училища, включени в програми за повишаване на квалификация – 2 500				
26.	<u>Организиране на обучения за учители/обучители на възрастни за придобиване на умения за създаване на т.нар. „малки истории“</u> – онлайн съдържание за популяризиране на добрите практики на обучаващи институции Целева група:	Национален план за действие в изпълнение на НСУЦЖ	11 200 лв. Проект „ЕРАLE Национални звена за подкрепа на Електронната платформа за учене на възрастни” Програма „Еразъм+” на ЕС, МОН	56 обучени учители/обучители	-	-	-	-
27.	<u>Изпълнение на проект Еврогайдънс по Програма „Еразъм +“</u> Целева група:	Национален план за действие в изпълнение на НСУЦЖ	98 400 лв. ЕК	80 обучени кариерни консултанта	98 400 лв. ЕК	90 обучени кариерни консултанти	-	-

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
28.	Операция „Студентски практики – фаза 1“ <i>Целева група:</i> студенти Практическо обучение на студенти в реална работна среда по проект „Студентски практики – фаза 1“ <i>Целева група:</i> студенти	Национален план за действие в изпълнение на НСУЦЖ	Общ бюджет 37 000 000 лв. ОП НОИР за 2017 г. планирани 6 928 456 лв.	40 020 студенти, успешно приключили практическо обучение	ОП НОИР	40 020 студенти, успешно приключили практическо обучение	-	-
29.	Провеждане на обучения на музейни специалисти, работещи с публички за осигуряване на широк достъп до културното наследство <i>Целева група:</i> Музейни специалисти	Национален план за действие в изпълнение на НСУЦЖ	В рамките на бюджета на МК	4 бр. обучения	-	-	-	-
30.	Провеждане на обучения на музейни специалисти, работещи по идентификация на движими културни ценности <i>Целева група:</i> Музейни специалисти	Национален план за действие в изпълнение на НСУЦЖ	-	-	В рамките на бюджета на МК;	2 бр. обучения за музеи;	В рамките на бюджета на МК	2 бр. обучения за музеи;
31.	Организиране на обучения за представители на заинтересованите страни на областно ниво за планиране, мониторинг и оценка на политиката за учене през целия живот <i>Целева група:</i>	Национален план за действие в изпълнение на НСУЦЖ	16 500 лв. Проект „Националните координатори в изпълнение на Европейската програма за учене на възрастни” Програма „Еразъм+” на ЕС, МОН	120 бр. участници в 6 бр. обучения	-	-	Проект „ЕРАLE Национални звена за подкрепа на Електронната платформа за учене на възрастни” Програма „Еразъм+” на ЕС, МОН	28 бр. експерти или обучители на възрастни умения за промотиране на ЕРАLE и за ангажиране на активни потребители – 2 уебинара
32.	Организиране и провеждане на обучение за повишаване на уменията за формулиране на политики на областно ниво на областни и заместник-областни координатори за УЦЖ; <i>Целева група:</i>	Национален план за действие в изпълнение на НСУЦЖ	-	-	8 600 лв. Проект „Националните координатори в изпълнение на Европейската програма за учене	1 проведено обучение с 56 участници	-	-

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
					на възрастни” Програма „Еразъм+” на ЕС, МОН			
33.	Провеждане на курсове и информационни дейности за обучения, както и информационно-образователни събития с научни институти, научно-приложни организации и други институции, организации и експерти с цел трансфер на знания и технологии към земеделските стопани <i>Целева група:</i>	Национален план за действие в изпълнение на НСУЦЖ	-	-	-	-	30 000 лв. Бюджет на НССЗ и ПРСР 2014-2020 г.	Лица, преминали курсове и информационни дейности за обучение и/или участвали в информационно-образователни събития – 2 500 бр. към края на 2019 г.
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“								
34.	Развитие на инструментите за формиране и прилагане на политиките на интеграция на хората с увреждания - Агенция за хората с увреждания - Провеждане на работилница със служители от заинтересованите институции за обсъждане на резултатите от проведените анализи и проучвания и предоставяне на специализирано обучение по мониторинг, анализ, оценка, бюджетиране и стратегическо планиране, включително за извършване на оценка на въздействието, за служители в публични институции, работещи в сферата на социалното включване на хората с увреждания. <i>Целева група:</i> Служителите в администрацията в сферата на политиките по интеграция на хората с увреждания в областта на тяхното стратегическо планиране, изпълнение, мониторинг, контрол и оценка, включително при извършване на предварителна и последваща оценка на въздействието.	ИГРП за 2017 г. ¹⁰⁶⁷ на ОПРЧР 2014-2020	ОПРЧР Общ размер 500 000 лв.	-	-	-	-	-
35.	Интегрирани обучения за администрацията на пазара на труда и в социалната сфера	ИГРП за	ОПРЧР 391 166 лв.	-	-	-	-	-

¹⁰⁶⁷ Първо изменение на ИГРП за 2017 г.

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
	<p>Център за развитие на човешките ресурси и регионални инициативи (ЦРЧРРИ)</p> <p>.....</p> <p>Предоставяне на специализирани интегрирани обучения (на основата на ROIT) за служителите в институциите, работещи в сферата на пазара на труда, социалното включване, равните възможности, недискриминацията и условията на труд;</p> <p>Целева група: Служителите в администрацията за по-ефективно и ефикасно изпълнение на техните задължения при формирането и прилагането на политиките в сферата на социалното включване, пазара на труда, здравеопазването, равните възможности и недискриминацията и условията на труд;</p>	2017 г. ¹⁰⁶⁸ на ОПРЧР 2014-2020						
36.	<p><u>Продължаваща подкрепа за деинституционализация на децата и младежите</u> Агенция за социално подпомагане</p> <p>.....</p> <p>- Провеждане на обучения и супервизия.</p> <p>Целева група:</p> <p><u>Продължаваща подкрепа за деинституционализация на децата и младежите – ЕТАП 2</u></p> <p>КОМПОНЕНТ 2 Подбор, наемане, обучение и супервизия на персонала, ангажиран в интегрираните здравно-социални услуги за деца, предвидени да бъдат разкрити от МЗ;</p> <p>Целева група:</p>	<p>ИГРП за 2017 г.¹⁰⁶⁹ на ОПРЧР 2014-2020</p> <p>ИГРП¹⁰⁷⁰ на ОПРЧР 2014-2020 за 2018 г.</p>	ОПРЧР Общ бюджет 3 млн. лв.	-	ОПРЧР Компонент 2: 18 444 864 лв.	-	-	-
37.	<p><u>Развитие на ефективни политики за спазване правата на децата и участието им в механизма за вземане на решения при формиране на държавната политика, насочена към тях</u> Държавна агенция за закрила на детето (ДАЗД)</p>	ИГРП за 2017 г. ¹⁰⁷¹ на ОПРЧР 2014-2020	ОПРЧР Общ бюджет 500 000 лв.	-	-	-	-	-

¹⁰⁶⁸ Второ изменение на ИГРП за 2017 г.

¹⁰⁶⁹ Второ изменение на ИГРП за 2017 г.

¹⁰⁷⁰ ИГРП на ОПРЧР за 2018 г.;

¹⁰⁷¹ Второ изменение на ИГРП за 2017 г.

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
 - Провеждане на обучения на служителите на ДАЗД и представители на заинтересованите институции за спазване правата на детето, вкл. разбирането и прилагането в практиката на правото на детско участие, установени в Конвенцията на ООН за правата на детето. Целева група: Служителите на ДАЗД и представители на заинтересованите институции							
38.	Иновативни заедно Министерство на труда и социалната политика и второстепенните разпоредители с бюджет към министъра на труда и социалната политика; Държавно предприятие „Българо-германски център за професионално обучение” - Организация на публични събития, семинари, работни дискусии и обучения с цел насърчаване обмена на опит, информация, добри практики и иновативни подходи между партньорите и другите заинтересованите страни; Целева група:	ИГРП за 2017 г. ¹⁰⁷² на ОПРЧР 2014-2020	ОПРЧР Общ бюджет 10 млн. лв.	-	-	-	-	-
39.	Работа за теб Агенция по заетостта Преодоляване на регионалните диспропорции на пазара на труда и повишаване на заетостта и трудовите умения на безработни лица (вкл. дълготрайно безработни). Повишаване на икономическата активност и подобряване достъпа до заетост за търсещите работа безработни лица и активиране на неактивни лица. Дейностите са свързани с активиране на неактивни лица, с мотивиране на безработни за активно поведение на пазара на труда, предоставяне на обучение за придобиване или повишаване на професионалната квалификация на безработни лица, достъп до заетост, услуги за населението Целева група: безработни лица (вкл. дълготрайно безработни)	ИГРП за 2018 г. ¹⁰⁷³ на ОПРЧР 2014-2020	-	-	ОПРЧР до 80 млн. лв.	-	-	-
40.	Осигуряване на патронажна грижа за нуждаещи се лица с увреждания и възрастни хора /КОНЦЕПЦИЯ/	ИГРП за	-	-	ОПРЧР 2014-2020	-	-	-

¹⁰⁷² Второ изменение на ИГРП на ОПРЧР за 2017 г.;

¹⁰⁷³ ИГРП на ОПРЧР за 2018 г.;

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
	МЗ със задължителни партньори общини и частни доставчици на здравно-социални услуги Обучение и супервизия на персонала. Предоставяне на Психологическа подкрепа, консултиране. Целева група:	2018 г. ¹⁰⁷⁴ на ОПРЧР 2014-2020			30 000 000 лв.			
41.	Подобряване на условията на труд в България чрез намаляване на условията за дискриминацията КЗД и партньор МТСП Обучение на служители във връзка с разработения механизъм за сертифициране. Разработване на стратегия за откриване, установяване и противодействие на скритата дискриминация. Целева група: Служители на КЗД	ИГРП за 2018 г. ¹⁰⁷⁵ на ОПРЧР 2014-2020	-	-	ОПРЧР 2014-2020 1 215 000 лв.	-	-	-
42.	Изграждане на система за контрол върху експертизата на работоспособността НОИ Изграждане на капацитет на служители на НОИ за изпълнение на контролни функции в сферата на експертизата на работоспособността и за обслужване в отдалечени места, вкл. обученията и семинари. Целева група: Служители на НОИ	ИГРП за 2018 г. ¹⁰⁷⁶ на ОПРЧР 2014-2020	-	-	ОПРЧР 2014-2020 5 000 000 лв.	-	-	-
43.	Единна система за съхранение, управление и анализ на данни (ЕССУАД) в МТСП /КОНЦЕПЦИЯ/ МТСП Обучение на служителите за опериране, наблюдение, обслужване и администриране на информационната Система. Целева група: Служители на МТСП	ИГРП за 2018 г. ¹⁰⁷⁷ на ОПРЧР 2014-2020	-	-	ОПРЧР 2014-2020 5 220 000 лв.	-	-	-

¹⁰⁷⁴ ИГРП на ОПРЧР за 2018 г. – изменение 1 след КН 0917;

¹⁰⁷⁵ ИГРП на ОПРЧР за 2018 г. – изменение 1 след КН 0917;

¹⁰⁷⁶ ИГРП на ОПРЧР за 2018 г. – изменение 1 след КН 0917;

¹⁰⁷⁷ ИГРП на ОПРЧР за 2018 г. – изменение 1 след КН 0917;

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
44.	<p>Умения Работодатели Повишаване адекватността и уменията на служителите, съобразно актуалните нужди на бизнеса с цел увеличаване производителността на труда, създаване на условия за устойчива заетост и осигуряване на по-качествени работни места.</p> <p>.....</p> <p>1. Включване на лица от целевите групи в специфични обучения за конкретното работно място/работен процес. 2. Предоставяне на обучение за придобиване или повишаване на професионалната квалификация /но не по-висока от трета квалификационна степен/ на лица от целевите групи, съгласно индивидуалните характеристики на лицето и спецификата на работното място. 3. Предоставяне на обучение за придобиване на ключови компетентности на лица от целевите групи, съгласно индивидуалните характеристики на лицето и спецификата на работното място. 4. Включване безработни и/или неактивни лица в не-субсидирана заетост при работодател, след успешно завършване на обучение/я.</p> <p>Целева група:</p>	ИГРП за 2018 г. ¹⁰⁷⁸ на ОПРЧР 2014-2020	-	-	ОПРЧР 2014-2020 30 000 000 лв. Компонент 1 – 5 000 000 лв. Компонент 2 – 25 000 000 лв.	-	-	-
45.	<p>Нова дългосрочна грижа за възрастните и хората с увреждания Създаване на възможност за независим живот на възрастните хора и хората с увреждания чрез предоставяне на качествени, достъпни и ефективни междусекторни услуги за дългосрочна грижа, съобразени с реалните потребности на хората в общността Агенция за социално подпомагане</p> <p>.....</p> <p>Оценка на потребностите на лица, настанени в специализираните институции, които са определени за закриване в рамките на Плана за действие за периода 2018-2021 г. за изпълнение на Националната стратегия за дългосрочна грижа и оценка на потребностите на лицата,</p>	ИГРП за 2018 г. ¹⁰⁷⁹ на ОПРЧР 2014-2020	-	-	ОПРЧР 2014-2020 4 000 000 лв.	-	-	-

¹⁰⁷⁸ ИГРП на ОПРЧР за 2018 г. – изменение 3 след КН 10;

¹⁰⁷⁹ ИГРП на ОПРЧР за 2018 г. – изменение 3 след КН 10;

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
	<p>трайно настанени в държавни психиатрични болници. Създаване и подготовка/обучение на екипи за:</p> <ul style="list-style-type: none"> - извършване на индивидуална оценка на потребностите от подкрепа; - изготвяне на индивидуален план за подкрепа на лицата, настанени в специализираните институции, които предстои да бъдат закрити и на лицата, трайно настанени в държавни психиатрични болници, които в максимална възможна степен отчита техните предпочитания, изградени емоционални връзки, характер и особености <p>Целева група:</p> <p><u>Нова дългосрочна грижа за възрастните и хората с увреждания – Етап 2</u></p> <p>Общини</p> <p>.....</p> <p>Обучение и супервизия на персонала;</p>	<p>ИГРП за 2019 г.¹⁰⁸⁰ на ОПРЧР 2014-2020</p> <p>ИГРП за 2019 г.¹⁰⁸¹ на ОПРЧР 2014-2020</p> <p>ИГРП за 2019 г.¹⁰⁸² на ОПРЧР 2014-2020</p>					<p>ОПРЧР 2014-2020</p> <p>14 млн. лв.</p> <p>ОПРЧР 2014-2020</p> <p>20 млн. лв.</p>	-
46.	<p><u>Интегрирани действия за устойчиво градско развитие</u></p> <p>Общини на 39 града от 1-во до 3-то йерархично ниво от националната полицентрична система, съгласно НКПР 2013-2025</p> <p>.....</p> <p>Обучение и супервизия на персонала, в съответствие с потребностите за всяка конкретна услуга;</p> <p>Целева група:</p>	<p>ИГРП за 2018 г.¹⁰⁸³ на ОПРЧР 2014-2020</p>	-	-	ОПРЧР 2014-2020	-	-	-
47.	<p>Разработване и внедряване на стандарти за качество при предоставянето на младежки услуги в България</p>	<p>ИГРП за</p>	-	-	ОПРЧР 2014-2020	-	-	-

¹⁰⁸⁰ ИГРП на ОПРЧР за 2019 г.;

¹⁰⁸¹ ИГРП на ОПРЧР за 2019 г. – първо изменение;

¹⁰⁸² ИГРП на ОПРЧР за 2019 г. – второ изменение;

¹⁰⁸³ ИГРП на ОПРЧР за 2018 г. – изменение 3 след КН 10;

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
	Министерство младежта и спорта Обучение на служителите от съответните организации и/или институции, имащи отношение към изпълнението на политиките в сферата на младежта за прилагането на разработените стандарти. Целева група:	2018 г. ¹⁰⁸⁴ на ОПРЧР 2014-2020			5 000 000 лв.			
48.	<u>Подобряване качеството и ефективността на услугите за професионално обучение</u> Националната агенция за професионално образование и обучение (НАПОО) Обучение на служителите на НАПОО за придобиване на компетентности за работа в новата среда, вкл. и за извършване на мониторинга и последващия контрол; Целева група: Служители на НАПОО	ИГРП за 2019 г. ¹⁰⁸⁵ на ОПРЧР 2014-2020 Приоритетна ос 1 и Приоритетна ос 3 ИГРП за 2019 г. ¹⁰⁸⁶ на ОПРЧР 2014-2020	-	-	-	-	ОПРЧР 2014-2020 2 млн. лв.	-
49.	<u>Социална и професионална интеграция на младежи от резидентни услуги</u> работодатели; НПО Компонент 1: Дейности за активиране на икономически неактивни младежи, които не са в образование или обучение, за включването им на пазара на труда; информирание и консултиране; психологическо подпомагане; предоставяне на обучение осигуряване на възможност за заетост, в т.ч. обучение по време на работа(чиракуване) и стажуване, след регистрация като безработно лице; Целева група: икономически неактивни младежи	ИГРП за 2019 г. ¹⁰⁸⁷ на ОПРЧР 2014-2020 По Приоритетна ос 1 и Приоритетна ос 2 ИГРП за 2019 г. ¹⁰⁸⁸ на ОПРЧР 2014-2020	-	-	-	-	ОПРЧР 2014-2020 3 млн. лв.	-

¹⁰⁸⁴ ИГРП на ОПРЧР за 2018 г. – изменение 3 след КН 10;

¹⁰⁸⁵ ИГРП на ОПРЧР за 2019 г.;

¹⁰⁸⁶ ИГРП на ОПРЧР за 2019 г. – първо изменение;

¹⁰⁸⁷ ИГРП на ОПРЧР за 2019 г.;

¹⁰⁸⁸ ИГРП на ОПРЧР за 2019 г. – първо изменение;

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
50.	<p><u>Социално включване на лицата с психични разстройства</u> Общини</p> <p>Обучение на специалистите и супервизия. Целева група: Служители на създадени 10 нови Центрове за социална рехабилитация и интеграция за лица с психични разстройства и за лица с умствена изостаналост</p> <p><u>Социално включване на лицата с психични разстройства и с интелектуални затруднения</u></p> <p>Подбор, наемане, обучение на персонала, супервизия и подкрепа при предоставянето на услугите в центровете за социална рехабилитация и интеграция за лица с психични разстройства и лица с интелектуални затруднения</p>	<p>ИГРП за 2019 г.¹⁰⁸⁹ на ОПРЧР 2014-2020</p> <p>ИГРП за 2019 г.¹⁰⁹⁰ на ОПРЧР 2014-2020</p>	-	-	-	-	<p>ОПРЧР 2014-2020 7 млн. лв.</p> <p>ОПРЧР 2014-2020 10 млн. лв.</p>	-
51.	<p><u>Социални предприятия за лицата с психични разстройства</u> Общини</p> <p>Осигуряване на обучение на място Целева група: лица с психични разстройства и умствена изостаналост</p> <p><u>Социални предприятия за лицата с психични разстройства и интелектуални затруднения</u></p> <p>Предоставяне на обучения, свързани със спецификата на съответната позиция</p>	<p>ИГРП за 2019 г.¹⁰⁹¹ на ОПРЧР 2014-2020</p> <p>ИГРП за 2019 г.¹⁰⁹² на ОПРЧР 2014-2020</p>	-	-	-	-	<p>ОПРЧР 2014-2020 3 млн. лв.</p> <p>ОПРЧР 2014-2020 3 млн. лв.</p>	-
52.	<p><u>Транснационални партньорства /нов прием</u> Организация на семинари, работни дискусии и обучения с цел насърчаване обмена на опит, информация, добри практики и иновативни подходи между партньорите и</p>	<p>ИГРП за 2019 г.¹⁰⁹³ на ОПРЧР 2014-2020</p>	-	-	-	-	<p>ОПРЧР 2014-2020 30 649 297 лв.</p>	-

¹⁰⁸⁹ ИГРП на ОПРЧР за 2019 г.;

¹⁰⁹⁰ ИГРП на ОПРЧР за 2019 г. – първо изменение;

¹⁰⁹¹ ИГРП на ОПРЧР за 2019 г.;

¹⁰⁹² ИГРП на ОПРЧР за 2019 г. – първо изменение;

¹⁰⁹³ ИГРП на ОПРЧР за 2019 г. – първо изменение;

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
	другите заинтересованите страни Целева група:							
53.	Гарантиране на качеството и ефективността на социалните услуги Министерство на труда и социалната политика Агенция за качеството на социалните услуги - Провеждане на обучения на служители във връзка с новото законодателство в областта на социалните услуги, в т.ч. и обучения за подкрепа за осъществяване на функциите на агенцията по контрол и мониторинг на социалните услуги; - Обучение на доставчици на социални услуги по отношение на стандартите за качество на социалните услуги Целева група: Служители; Доставчици на социални услуги	ИГРП за 2019 г. ¹⁰⁹⁴ на ОПРЧР 2014-2020	-	-	-	-	ОПРЧР 2014-2020 8 000 000 лв.	-
54.	ТЕХНИЧЕСКА ПОМОЩ ПО ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ Подкрепа на Главна дирекция „Европейски фондове, международни програми и проекти“ за управлението и изпълнението на ОПРЧР 2014-2020 - обучения на лицата, ангажирани с управление, изпълнение, наблюдение и оценка на ОПРЧР и на бенефициентите по програмата	ИСУН 2020	ОПРЧР 2014-2020 Договор от 21.07.2016 г. Общ бюджет 22 млн. лв. за периода 2017-2019 г.	Брой служители, придобили квалификация при напускане на операцията-100; Брой бенефициенти, обучени в управлението на проекти - 2 000; Брой участия на лица от УО в обучения, стажове или работни посещения – 750;	ОПРЧР 2014-2020 Договор от 16.08.2018 г. Общ бюджет 16 500 000 лв. за периода 2018 – 2021 г.	Брой служители, придобили квалификация при напускане на операцията-100; Брой бенефициенти, обучени в управлението на проекти - 800; Брой участия на лица от УО в обучения, стажове или работни посещения – 500;	да	да

¹⁰⁹⁴ ИГРП на ОПРЧР за 2019 г. – трето изменение;

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
				Брой участници в обученията за бенефициенти - 2 000;		Брой участници в обученията за бенефициенти - 800;		
Оперативна програма „Наука и образование за интелигентен растеж“								
55.	<u>Подкрепа на уязвими групи за достъп до висше образование</u> Компонент 1: - Обучение на преподаватели във висши училища за работа със специализираните софтуерни програми, закупени по проекта Целева група: Преподаватели във висши училища	ИГРП за 2017 г. на ОП НОИР ИГРП за 2018 г. ¹⁰⁹⁵ на ОП НОИР	ОПНОИР Общ бюджет 6 500 000 лв. Компонент 1: 2 млн. лв.	-	ОПНОИР Общ бюджет 6 500 000 лв. Компонент 1: 2 млн. лв.	-	-	-
56.	<u>Въвеждане на дуална система на обучение (ДОМИНО 2)</u> Министерство на образованието и науката Компонент 1: - Обучение на педагогически специалисти за прилагане на инструменти по компетентност, разработени в рамките на дейност 3, както и на кариерни консултанти за същността на дуалното обучение. - Обучение на наставници в педагогически и методически умения. Дейността се изпълнява след като по компонент 2 са определени работодателите и наставниците в предприятия. Целева група: Педагогически специалисти	ИГРП за 2017 г. ¹⁰⁹⁶ на ОП НОИР ИГРП за 2018 г. ¹⁰⁹⁷ на ОП НОИР ИГРП за 2019 г. ¹⁰⁹⁸ на ОП НОИР	ОПНОИР Общ бюджет 15 млн. лв.	-	ОПНОИР Общ бюджет 15 млн. лв. Компонент 1 1 млн. лв.	-	ОПНОИР Общ бюджет 14 000 000 лв.	-
57.	<u>Усъвършенстване на Националната система за валидиране</u> Национална агенция за професионално образование и обучение (НАПОО)	ИГРП за 2017 г. ¹⁰⁹⁹ на ОП НОИР	ОПНОИР Общ бюджет 3 млн. лв.	-	ОПНОИР Общ бюджет 3 млн. лв.	-	-	-

¹⁰⁹⁵ ИГРП на ОПНОИР за 2018 г.

¹⁰⁹⁶ Актуализирана ИГРП на ОПНОИР за 2017 г.

¹⁰⁹⁷ ИГРП на ОПНОИР за 2018 г.

¹⁰⁹⁸ ИГРП на ОПНОИР за 2019 г. от 29.11.2018 г.

¹⁰⁹⁹ Актуализирана ИГРП на ОПНОИР за 2017 г.

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
 - Провеждане на обучение на учители, директори на гимназии и на центрове за професионално обучение, представители на реалния бизнес, представители на бюрата по труда, номинирани за включване в комисиите с експерти по валидиране, както и на администратори на интернет базираната платформа от всеки регион Целева група:	ИГРП за 2018 г. ¹¹⁰⁰ на ОП НОИР						
58.	Изграждане на регионални научни центрове Научноизследователски организации, Центрове за компетентност и Центрове за върхови постижения, Местни и регионални власти; Организиране и провеждане на иновативни образователни и учебителни дейности за изследователи и целеви професионални специализации в страната; Целева група:	ИГРП за 2018 г. ¹¹⁰¹ на ОП НОИР	-	-	ОПНОИР 100 млн. лв.	-	-	-
59.	Уникални научни инфраструктури Обучение и мобилност на изследователите; Целева група:	ИГРП за 2018 г. ¹¹⁰² на ОП НОИР	-	-	ОПНОИР 44 млн. лв.	-	-	-
60.	Система за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение Министерство на образованието и науката Провеждане на обучения на представителите на заинтересованите страни с цел повишаване на капацитета за осигуряване и управление на качеството на ПОО на системно и секторно ниво и на ниво доставчик – преподаватели, институции от сферата на ПОО, работодатели. Целева група:	ИГРП за 2018 г. ¹¹⁰³ на ОП НОИР	-	-	ОПНОИР 3 млн. лв.	-	-	-
61.	„Повишаване на капацитета на педагогическите специалисти за работа в мултикултурна среда“	ИГРП за 2018 г. ¹¹⁰⁴ на ОП НОИР	-	-	ОП НОИР 5 000 000 лв.	-	ОП НОИР 5 000 000 лв.	-

¹¹⁰⁰ ИГРП на ОПНОИР за 2018 г.

¹¹⁰¹ ИГРП на ОПНОИР за 2018 г.

¹¹⁰² ИГРП на ОПНОИР за 2018 г.

¹¹⁰³ ИГРП на ОПНОИР за 2018 г.

¹¹⁰⁴ ИГРП на ОПНОИР за 2018 г.

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
	Висши училища, училища/детски градини; обучителни организации Провеждане на краткосрочни обучения на учители, педагогически специалисти и директори от училища и детски градини за работа в мултикултурна образователна среда. Целева група: педагогически специалисти	ОП НОИР ИГРП за 2019 г. ¹¹⁰⁵ на ОП НОИР						
62.	Образование за утрешния ден Министерството на образованието и науката - Обучение на педагогически специалисти от училищата, за преподаване на знания и умения по дигитална грамотност, повишаване на дигиталната компетентност и умения на учениците, включително компютърно моделиране /coding/; - Обучение в дигитални умения и създаване на дигитално учебно съдържание за учители и други педагогически специалисти от детски градини и училища с цел въвеждане на иновативни методи на преподаване чрез използване на съвременни ИКТ. Целева група:	ИГРП за 2018 г. ¹¹⁰⁶ на ОП НОИР	-	-	ОП НОИР 105 000 000 лв.	-	-	-
63.	Активно приобщаване в системата на предучилищното образование Министерство на образованието и науката Осъществяване на обучения, вкл. осигуряване на обучителни материали, пособия и др.: - на педагогически специалисти; - на непедагогически специалисти (помощник-възпитатели, образователни медиатори, психолози, логопеди, и социални работници, ромски лидери или представители на ромската общност и др.) Целева група:	ИГРП за 2018 г. ¹¹⁰⁷ на ОП НОИР	-	-	ОП НОИР 82 500 000 лв.	-	-	-

¹¹⁰⁵ ИГРП на ОПНОИР за 2019 г. от 29.11.2018 г.

¹¹⁰⁶ ИГРП на ОПНОИР за 2018 г, от 18.05.2018 г.

¹¹⁰⁷ ИГРП на ОПНОИР за 2018 г, от 18.05.2018 г.

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
64.	Усъвършенстване на системата на висшето образование в съответствие с изискванията на пазара на труда Висши училища - Подкрепа за квалификация, продължаващо обучение и кариерно развитие на заетите в сферата на науката; - Насърчаване участието на студенти в различни форми на допълнително обучение и мобилност. Целева група:	ИГРП за 2019 г. ¹¹⁰⁸ на ОП НОИР ИГРП за 2019 г. ¹¹⁰⁹ на ОП НОИР	-	-	-	-	ОП НОИР 30 000 000 лв. ОП НОИР 50 000 000 лв.	-
65.	Допълваща подкрепа за български научни организации, изпълняващи проекти по Рамкова програма ХОРИЗОНТ 2020, Конкурс WIDESPREAD-TEAMING, ФАЗА 2 научноизследователски организации Обучение и мобилност на изследователите. Целева група:	ИГРП за 2019 г. ¹¹¹⁰ на ОП НОИР	-	-	-	-	ОП НОИР 60 000 000 лв.	-
66.	Подкрепа за приобщаващо образование Министерство на образованието и науката Специализирани обучения. Целева група:	ИГРП за 2019 г. ¹¹¹¹ на ОП НОИР	-	-	-	-	ОП НОИР 31 000 000 лв.	-
67.	Подкрепа на уязвими групи за достъп до образование и учене през целия живот Министерство на образованието и науката Организиране и провеждане на курсове за ограмотяване на възрастни, и на курсове за усвояване на учебно съдържание за различните образователни степени. Целева група:	ИГРП за 2019 г. ¹¹¹² на ОП НОИР	-	-	-	-	ОП НОИР 25 000 000 лв.	-
68.	ТЕХНИЧЕСКА ПОМОЩ ПО ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ ЗА ИНТЕЛИГЕНТЕН РАСТЕЖ	ИСУН 2020	ОП НОИР 2014-2020	Служители на УО, преминали обучение - 96	да	да	да	да

¹¹⁰⁸ ИГРП на ОПНОИР за 2019 г. от 29.11.2018 г.

¹¹⁰⁹ ИГРП на ОПНОИР за 2019 г. от 29.05.2019 г.

¹¹¹⁰ ИГРП на ОПНОИР за 2019 г. от 29.05.2019 г.

¹¹¹¹ ИГРП на ОПНОИР за 2019 г. от 29.05.2019 г.

¹¹¹² ИГРП на ОПНОИР за 2019 г. от 29.05.2019 г.

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
	<p>Укрепване и повишаване на административния капацитет на служителите в структурите за управление на ОП НОИР, включително извършване на анализи и оценки на капацитета</p> <p>.....</p> <p>- обучения на служителите в страната; - обучения на служителите в чужбина.</p> <p>Укрепване капацитета на УО на ОПНОИР и бенефициентите на програмата и обезпечаване функционирането на УО и Комитета за наблюдение (логистична подкрепа, поддръжка и др.).</p> <p>- обучения на служителите в страната; - обучения на служителите в чужбина; - семинари, работни срещи, обмен на добри практики; - укрепване и повишаване на административния капацитет бенефициентите.</p>		<p>Договор от 25.03.2016 г. Общ бюджет 2 225 334 лв. за периода 2017-2019 г. 83 000 лв. 1 710 000 лв.</p>			<p>ОП НОИР 2014-2020 Договор от 21.01.2019 г. Общ бюджет 5 432 000 лв. за периода 2019-2021 г. 60 000 лв. 450 000 лв. 120 000 лв. 84 000 лв.</p>	<p>Служители на УО, преминали обучение – 96; Обучени бенефициенти (организации, сключили договори за предоставяне на БФП) – 100;</p>	
Оперативна програма „Добро управление“								
69.	<p>Създаване на нови технологични, обучителни и организационни средства за подпомагане дейността на инспекторатите</p> <p>Главен инспекторат в АМС</p> <p>.....</p> <p>- Специализирани обучения на не по-малко от 1200 ръководители и служители с контролни функции от централната и териториалната администрация; Целева група: ръководители и служители от централната и териториалната администрация</p>	ИГРП за 2017 г. ¹¹¹³ на ОПДУ	ОПДУ Общ бюджет 550 000 лв.	не по-малко от 1200 ръководители и служители	-	-	-	-
70.	<p>Повишаване на ефективността при транспонирането на Правото на Европейския съюз в българското законодателство и публична регулация</p> <p>Народно събрание на Република България</p> <p>.....</p>	ИГРП за 2017 г. ¹¹¹⁴ на ОПДУ	ОПДУ Общ бюджет 1 500 000 лв.	-	ОПДУ Общ бюджет 1 500 000 лв.	-	-	-

¹¹¹³ ИГРП на ОПДУ за 2017 г.

¹¹¹⁴ ИГРП на ОПДУ – първо изменение за 2017 г.

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
	<p>- Обучение на администрацията на Народното събрание, както и на служители в централни, областни и общински Администрации;</p> <p>- Обучение на администрацията на Народното събрание и на Националния център за парламентарни изследвания по извършване на предварителна и последваща оценка на въздействието на нормативни актове;</p> <p>- Обучение на администрацията на Народното събрание, както и на служители в централни, областни и общински администрации - изисквания и добри практики за транспониране на правото на ЕС; оптимизиране на транспозиционните процедури и повишаване на съгласуваността в работата на експертите; разработване на секторни алгоритми в процеса на транспониране.</p> <p>Целева група: Администрацията на Народното събрание и на Националния център за парламентарни изследвания, служители в централни, областни и общински Администрации.</p>	<p>ИГРП за 2018 г.¹¹¹⁵ на ОПДУ</p> <p>ИГРП за 2018 г.¹¹¹⁶ на ОПДУ</p>						
71.	<p><u>Специализирани обучения за централната администрация</u></p> <p>Целева група:</p> <p>1. Структури на Централната администрация на изпълнителната власт</p> <p>2. Институции и администрации на еднолични органи, създадени със специален закон или с Конституцията на Република България</p>	ИГРП за 2017 г. ¹¹¹⁷ на ОПДУ	ОПДУ Общ бюджет 10 млн. лв.	-	-	-	-	-
72.	<p><u>Граждански контрол върху реформата в съдебната система</u></p> <p>.....</p> <p>- Провеждане на семинари и обучения за вещи лица, съдебни заседатели, адвокати, медиатори, арбитражни съдии;</p>	ИГРП за 2017 г. ¹¹¹⁸ на ОПДУ ИГРП за 2018 г. ¹¹¹⁹ на ОПДУ ИГРП за	ОПДУ Общ бюджет 5 млн. лв.	-	ОПДУ 2 000 000 лв. - за втория срок за кандидатстване – до 30.09.2018 г.	-	-	-

¹¹¹⁵ ИГРП на ОПДУ – второ изменение за 2018 г.

¹¹¹⁶ ИГРП на ОПДУ – трето изменение за 2018 г.

¹¹¹⁷ ИГРП на ОПДУ – първо изменение за 2017 г.

¹¹¹⁸ ИГРП на ОПДУ – първо изменение за 2017 г.

¹¹¹⁹ ИГРП на ОПДУ за 2018 г.

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
	- Организиране и провеждане на обучения на служителите на бенефициента, участието на бенефициента в мрежи, включително НПО мрежи на европейско равнище. Целева група:	2018 г. ¹¹²⁰ на ОПДУ ИГРП за 2018 г. ¹¹²¹ на ОПДУ						
73.	Подкрепа за развитие на капацитета на общините при разработването и изпълнението на проекти, съфинансирани от ЕСИФ НСОРБ - Надграждане на електронната система за управление на общински проекти (ИСУП), вкл. осигуряване на съвместимостта ѝ и обвързването ѝ с ИСУН и обучение на служители в общинските администрации за работа с ИСУП; Целева група:	ИГРП за 2017 г. ¹¹²² на ОПДУ	ОПДУ Общ бюджет 6 млн. лв.	-	-	-	-	-
74.	Надграждане на хоризонталните и централни системи на електронното управление Държавна агенция „Електронно управление“ Обучение на служители на държавната администрация за работа с хоризонталните системи на е-управление; Целева група:	ИГРП за 2018 г. ¹¹²³ на ОПДУ ИГРП за 2018 г. ¹¹²⁴ на ОПДУ	-	-	ОПДУ Общ бюджет 7 млн. лв.	-	-	-
75.	Надграждане и развитие на Държавен хибриден частен облак за нуждите на електронното управление Държавна агенция „Електронно управление“ - Организиране и провеждане на обучения за администратори, поддържащ персонал и ползватели на облачни услуги; Целева група:	ИГРП за 2018 г. ¹¹²⁵ на ОПДУ ИГРП за 2018 г. ¹¹²⁶ на ОПДУ	-	-	ОПДУ Общ бюджет 43 800 000 лв. 54 420 000 лв.	-	-	-

¹¹²⁰ ИГРП на ОПДУ – второ изменение за 2018 г.

¹¹²¹ ИГРП на ОПДУ – трето изменение за 2018 г.

¹¹²² ИГРП на ОПДУ – първо изменение за 2017 г.

¹¹²³ ИГРП на ОПДУ – второ изменение за 2018 г.

¹¹²⁴ ИГРП на ОПДУ – трето изменение за 2018 г.

¹¹²⁵ ИГРП на ОПДУ – второ изменение за 2018 г.

¹¹²⁶ ИГРП на ОПДУ – трето изменение за 2018 г.

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
76.	<p>Усъвършенстване на системите за финансово управление и контрол и функцията по вътрешен одит в публичния сектор Министерството на финансите</p> <p>.....</p> <p>- Организиране и провеждане на обучения на вътрешни одитори, финансови контролори, лица на ръководни длъжности в публичния сектор в областта на финансовото управление и контрол, в т.ч. и вътрешния одит.</p> <p>- Участие на служители от дирекция „Методология на контрола и вътрешен одит“ в Министерство на финансите в обучения, семинари и курсове в чужбина и Република България в областта на финансовото управление и контрол, в т.ч. вътрешния одит.</p> <p>Целева група:</p>	<p>ИГРП за 2018 г.¹¹²⁷ на ОПДУ</p> <p>ИГРП за 2018 г.¹¹²⁸ на ОПДУ</p>	-	-	ОПДУ 550 000 лв.	-	-	-
77.	<p>Развитие на аналитичния капацитет на КЕВР Комисия за енергийно и водно регулиране</p> <p>.....</p> <p>Организиране и провеждане на обучения за експертите от КЕВР във връзка с изпълнение целите на проекта.</p> <p>Целева група:</p>	<p>ИГРП за 2018 г.¹¹²⁹ на ОПДУ</p> <p>ИГРП за 2018 г.¹¹³⁰ на ОПДУ</p>	-	-	ОПДУ 1 300 000 лв.	-	-	-
78.	<p>Повишаване на гражданското участие в процесите на формулиране, изпълнение и мониторинг на политики и законодателство Юридически лица с нестопанска цел</p> <p>.....</p> <p>-Подобряване на участието в процеса на формулиране, осъществяване и мониторинг на политики чрез разработване на анализи, проучвания, оценки, обучения и др. дейности от НПО или мрежи/коалиции/платформи на НПО, както и от социално-икономическите партньори.</p> <p>Целева група:</p>	<p>ИГРП за 2018 г.¹¹³¹ на ОПДУ</p> <p>ИГРП за 2018 г.¹¹³² на ОПДУ</p>	-	-	ОПДУ 10 000 000 лв.	-	-	-

¹¹²⁷ ИГРП на ОПДУ – второ изменение за 2018 г.

¹¹²⁸ ИГРП на ОПДУ – трето изменение за 2018 г.

¹¹²⁹ ИГРП на ОПДУ – второ изменение за 2018 г.

¹¹³⁰ ИГРП на ОПДУ – трето изменение за 2018 г.

¹¹³¹ ИГРП на ОПДУ – второ изменение за 2018 г.

¹¹³² ИГРП на ОПДУ – трето изменение за 2018 г.

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
79.	<p>Обучения за служителите в администрацията, организирани от Дипломатическия институт към МВнР и НСОРБ</p> <p>- Организиране и провеждане на обучения за служителите от администрацията по протокол, публична дипломация и комуникационни умения и терминологичен английски език по европейски и международни въпроси – за кандидат ДИ;</p> <p>- Организиране и провеждане на обучения за служителите от общинската администрация – за кандидат НСОРБ;</p> <p>- Повишаване на капацитета на бенефициентите за организиране и провеждане на обучения, вкл. чрез участие в обучения/ форуми/ конференции на служителите им.</p> <p>Целева група:</p>	ИГРП за 2019 г. ¹¹³³ на ОПДУ	-	-	-	-	ОПДУ 6 400 000 лв.	-
80.	<p>Развиване на капацитета за внедряване и прилагане на Общата рамка за оценка (CAF) в администрациите</p> <p>Институт по публична администрация (ИПА)</p> <p>.....</p> <p>Организиране и провеждане на обучения по CAF.</p> <p>Целева група:</p>	ИГРП за 2019 г. ¹¹³⁴ на ОПДУ	-	-	-	-	ОПДУ 1 000 000 лв.	-
81.	<p>Специализирани обучения за специализираната териториална администрация</p> <p>- Организиране, провеждане и участие в специализирани обучения, които са пряко свързани със специфичната дейност на съответната специализирана териториална администрация</p> <p>Целева група:</p>	ИГРП за 2019 г. ¹¹³⁵ на ОПДУ	-	-	-	-	ОПДУ 10 000 000 лв.	-
82.	<p>Въвеждане на програмно бюджетирани в органите на съдебната власт</p> <p>Висш съдебен съвет</p> <p>.....</p> <p>Провеждане на обучения, дискусии, работни срещи и др. във връзка с програмното бюджетирани.</p> <p>Целева група:</p>	ИГРП за 2019 г. ¹¹³⁶ на ОПДУ	-	-	-	-	ОПДУ 900 000 лв.	-

¹¹³³ ИГРП на ОПДУ за 2019 г. от 16.11.2018 г.

¹¹³⁴ ИГРП на ОПДУ за 2019 г. от 16.11.2018 г.

¹¹³⁵ ИГРП на ОПДУ за 2019 г. от 16.11.2018 г.

¹¹³⁶ ИГРП на ОПДУ за 2019 г. от 16.11.2018 г.

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
83.	Устойчиво повишаване на качеството на дейността на Националния институт на правосъдието и повишаване на компетентността на магистратите и съдебните служители чрез ефективно обучение Националния институт на правосъдието - Подготовка, организиране и провеждане на обучения за магистрати, лица подпомагащи съдебния процес, служители и длъжностни лица в сектор Правосъдие, подпомагащи съдебната система и разследващи органи, съгласно НПК; - Организиране и/или провеждане на обучителни посещения/стажове в европейски и/или международни съдебни институции. Целева група:	ИГРП за 2019 г. ¹¹³⁷ на ОПДУ	-	-	-	-	ОПДУ 10 000 000 лв.	-
84.	Обучения за служителите в администрацията, организирани от Института по публична администрация Институт по публична администрация (ИПА) Организиране и провеждане и/или участие в обучения, обмяна на опит, семинари, кръгли маси и други мероприятия. Целева група:	ИГРП за 2019 г. ¹¹³⁸ на ОПДУ	-	-	-	-	ОПДУ 6 500 000 лв.	-
85.	Ефективност на съдебния контрол и уеднаквяване на практиката на съдилищата Върховен административен съд Организиране и провеждане на обучения, дискусии, работни срещи и др. във връзка с целите на процедурата. Целева група:	ИГРП за 2019 г. ¹¹³⁹ на ОПДУ	-	-	-	-	ОПДУ 280 000 лв.	-
86.	ТЕХНИЧЕСКА ПОМОЩ ЗА ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ“ Техническа помощ за УО на ОПДУ за подготовка, изпълнение, наблюдение, контрол, информация и комуникация	ИСУН 2020	ОПДУ 2014-2020 Договор от 01.12.2015 г. Общ бюджет	Обучени служители на УО и членове на КН – 800;	да	да	ОПДУ 2014-2020 Договор от 03.12.2018 г. Общ бюджет	Обучени служители на УО и членове на КН – 1 200;

¹¹³⁷ ИГРП на ОПДУ за 2019 г. от 16.11.2018 г.

¹¹³⁸ ИГРП на ОПДУ за 2019 г. от 13.06.2019 г.

¹¹³⁹ ИГРП на ОПДУ за 2019 г. от 13.06.2019 г.

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
	<ul style="list-style-type: none"> - участие в обучения, конференции, работни групи и др. в страната; - участие в обучения, конференции, работни групи и др. в чужбина; - провеждане на заседания и обучения на Комитета за наблюдение; - провеждане на обучения за служителите на УО; - провеждане на обучения на бенефициентите. 		12 052 500 лв. за периода 2016-2018 г. 15 000 лв.				11 499 000 лв. за периода 2019-2021 г. 2 000 лв.	
	ТЕХНИЧЕСКА ПОМОЩ ЗА УПРАВЛЕНИЕТО НА ЕСИФ		448 400 лв.				756 000 лв.	
			72 000 лв.				100 000 лв.	
			141 000 лв.				250 000 лв.	
			63 000 лв.				100 000 лв.	
87.	<p><u>Осигуряване функционирането на националната мрежа от 27 областни информационни центрове (ОИЦ)</u></p> <p>.....</p> <p>Организиране, провеждане и участие в публични информационни събития (информационни събития, семинари, обучения, конференции, изложения, срещи и др. п.) и работа с медии.</p> <p>Целева група:</p>	<p>ИГРП за 2018 г.¹¹⁴⁰ на ОПДУ</p> <p>ИГРП за 2018 г.¹¹⁴¹ на ОПДУ</p> <p>ИГРП за 2018 г.¹¹⁴² на ОПДУ</p>	-	-	ОПДУ 10 000 000 лв.	-	-	-
88.	<p><u>Техническа помощ за хоризонталните структури за програмиране, наблюдение, управление, контрол, координация, сертифициране и одит на ЕСИФ</u></p> <p>.....</p> <p>- Организиране, провеждане и участие в обучения по въпроси, свързани с управлението на средствата от ЕСИФ за служители на структурата/звеното – кандидат, които съгласно длъжностната си характеристика изпълняват дейности, свързани с управлението на средствата от ЕСИФ;</p>	<p>ИГРП за 2018 г.¹¹⁴³ на ОПДУ</p> <p>ИГРП за 2018 г.¹¹⁴⁴ на ОПДУ</p> <p>ИГРП за 2018 г.¹¹⁴⁵ на ОПДУ</p>	-	-	ОПДУ 46 300 000 лв.	-	-	-

¹¹⁴⁰ ИГРП на ОПДУ 2014-2020 за 2018 г.

¹¹⁴¹ ИГРП на ОПДУ 2014-2020 – второ изменение за 2018 г.

¹¹⁴² ИГРП на ОПДУ 2014-2020 – трето изменение за 2018 г.

¹¹⁴³ ИГРП на ОПДУ 2014-2020 за 2018 г.

¹¹⁴⁴ ИГРП на ОПДУ 2014-2020 – второ изменение за 2018 г.

¹¹⁴⁵ ИГРП на ОПДУ 2014-2020 – трето изменение за 2018 г.

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
	<p>– Организиране и провеждане на обучения за служители от управляващите органи, междинните звена и хоризонталните структури и звена, отговорни за управлението на ЕСИФ;</p> <p>- Организиране и провеждане на обучения за потребителите на ИСУН;</p> <p>- Организиране и провеждане на обучения и работни срещи на мрежата на служителите по информация и комуникация, мрежата за оценка и други национални координационни механизми за служителите на УО и МЗ във връзка с нередности, държавни помощи, индикатори и участници по проекти;</p> <p>- Дейности за осигуряване работата на ЦИКО и осигуряване на обучения и методическа подкрепа на мрежата от ОИЦ.</p> <p>Целева група:</p>							
Оперативна програма „Иновации и конкурентоспособност“								
89.	<p>Развитие на модерна система за индустриална собственост чрез подкрепа за дейността на Патентно ведомство</p> <p>.....</p> <p>Обучени за системата на закрила на индустриалната собственост представители на бизнеса.</p> <p>Целева група:</p>	ИГРП за 2017 г. ¹¹⁴⁶ на ОПИК	ОПИК Общ бюджет 8 801 235 лв.	-	-	-	-	-
90.	<p>Развитие на иновационни кълъстери</p> <p>.....</p> <p>Дейност по организиране на програми за обучение, семинари и конференции в подкрепа на обмена на знания и работата в мрежа, и транснационално сътрудничество.</p> <p>Целева група:</p>	ИГРП за 2018 ¹¹⁴⁷ г. на ОПИК	-	-	ОПИК 29 924 199 лв./ 15.3 млн. евро	-	-	-
	ТЕХНИЧЕСКА ПОМОЩ ЗА ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА ИНОВАЦИИ И КОНКУРЕНТНОСПОСОБНОСТ							
91.	<p>Укрепване капацитета на кандидатите и бенефициентите на ОПИК за участие в изпълнението на програмата и по-добро използване на финансовите й ресурси</p> <p>.....</p>	ИСУН 2020	ОПИК 2014-2020 Договор от 10.07.2015 г. Общ бюджет	Обучени бенефициенти/ кандидат бенефициенти – 500;	-	-	-	-

¹¹⁴⁶ ИГРП на ОПИК 2014-2020 за 2017 г.

¹¹⁴⁷ ИГРП на ОПИК 2014-2020 за 2018 г.

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
	Провеждане на обучения, в подкрепа на капацитета на кандидати и бенефициенти с цел улесняване изпълнението на ОПИК в т.ч. идентифициране, адаптиране и прилагане на добри практики от други държави-членки на ЕС, съвместни инициативи и модели.		900 000 лв. за периода 2015-2017 г. 550 000 лв.					
92.	<p><u>Подкрепа за ефективно и ефикасно изпълнение на дейностите, свързани с програмирането, управлението, наблюдението, оценката и контрола на ОПИК съгласно действащото законодателство</u></p> <p>.....</p> <p>- общи и специфични обучения на персонала на УО и на служители от обща администрация на МИ, подпомагачи работата на УО, организиране, провеждане и участие в семинари, конференции, работни срещи, работни групи, заседания, посещения за обмяна на опит и др.;</p> <p>„Подкрепа за ефективно и ефикасно изпълнение на дейностите, свързани с програмирането, управлението, наблюдението, оценката и контрола на ОПИК и ОПИМСП съгласно действащото законодателство и съществуващите добри практики“</p> <p>-</p>	ИСУН 2020	ОПИК 2014-2020 Договор от 10.07.2015 г. Общ бюджет 13 028 100 лв. за периода 2015-2017 г. 1 300 500 лв.	Обучени служители на УО, вкл. регионални звена - 80	ОПИК 2014-2020 Договор от 27.11.2017 г. Общ бюджет 10 200 000 лв. за периода 2018-2020 г.	Обучени служители на УО, вкл. регионални звена – 170; Обучени бенефициенти/кандидат бенефициенти – 1 000;	да	да
93.	<u>Предоставяне на адекватна и навременна информация на обществото относно възможностите за финансиране по ОПИК, критериите, правилата и процедурите за участие и нейното изпълнение</u>	ИСУН 2020	ОПИК 2014-2020 Договор от 10.07.2015 г. Общ бюджет 6 373 936 лв. за периода 2015-2017 г.	Обучени бенефициенти/кандидат бенефициенти - 500	-	-	-	-
Оперативна програма „Околна среда“								
94.	<u>Техническа помощ за подпомагане Националния орган за управление на мрежата Natura 2000</u> Национален орган за управление на мрежата Natura 2000	ИГРП за 2018 г. ¹¹⁴⁸ на ОПОС	-	-	ОПОС 9 969 564 лв.	-	ОПОС 9 969 564 лв.	-

¹¹⁴⁸ ИГРП на ОПОС 2014-2020 за 2018 г.

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
 Повишаване на капацитета по планиране и програмиране на управлението на мрежата Natura 2000 чрез провеждане на/участие в специализирани обучения. Целева група:	ИГРП за 2019 г. ¹¹⁴⁹ на ОПОС						
95.	Интегриране, надграждане и оптимизация на процесите по превенция, готовност и реагиране на рисковете от природен характер Главна дирекция „Пожарна безопасност и защита на населението” – МВР Организиране на обучения в шестте центъра за повишаване готовността на населението за адекватна реакция при наводнения и последващи кризи и други отговорни органи. Целева група:	ИГРП за 2019 г. ¹¹⁵⁰ на ОПОС	-	-	-	-	ОПОС 20 000 000 лв.	-
	ТЕХНИЧЕСКА ПОМОЩ ЗА ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА ОКОЛНА СРЕДА							
96.	Бюджетна линия 2016 за подготовка, изпълнение, наблюдение и контрол на ОПОС 2014-2020 г. - общи и специфични обучения на служителите на УО организиране, провеждане и участие в семинари, конференции, заседания, посещения за обмяна на опит в страната и в чужбина и др. - обучения на служители от звена, отговорни за прилагане на политиките по околна среда и изменение на климата и от общата администрация в структурата на МОСВ, подпомагащи работата на УО, организиране, провеждане и участие в семинари, конференции, работни срещи,	ИСУН 2020	ОПОС 2014-2020 Договор от 23.12.2015 г. Общ бюджет 10 627 985 лв. за периода 2015-30.04.2017 г. 594 500 лв. 133 333 лв.	Обучени служители на УО -123; Обучения за служители на УО – 2	да	да	-	-

¹¹⁴⁹ ИГРП на ОПОС 2014-2020 за 2019 г.

¹¹⁵⁰ ИГРП на ОПОС 2014-2020 за 2019 г.

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
	<p>работни групи, заседания, посещения за обмяна на опит в страната и в чужбина и др. - провеждане на мероприятия (семинари, обучения, срещи и др.), свързани с ОПОС. <u>Осигуряване на техническа помощ за изпълнение, наблюдение и контрол на ОПОС 2014-2020 г. през 2017 г.</u></p> <p>- общи и специфични обучения на служителите на УО организирани, провеждане и участие в семинари, конференции, заседания, посещения за обмяна на опит в страната и в чужбина и др. - обучения на служители от звена, отговорни за прилагане на политиките по околна среда и изменение на климата и от общата администрация в структурата на МОСВ, подпомагащи работата на УО, организирани, провеждане и участие в семинари, конференции, работни срещи, работни групи, заседания, посещения за обмяна на опит в страната и в чужбина и др. - провеждане на мероприятия (семинари, обучения, срещи и др.), свързани с ОПОС.</p>		180 625 лв. Договор от 29.11.2016 г. Общ бюджет 9 312 158 лв. за периода 01.02.2017 г. – 31.03.2018 г. 594 500 лв.	Обучени служители на УО -70; Обучения за служители на УО – 2; Обучени служители на бенефициентите – 200; Обучения за служители на бенефициентите - 15				
97.	<u>Укрепване и поддръжане на административния капацитет на УО на ОПОС 2014- 2020 г. и бенефициентите на програмата посредством материално- техническо обезпечаване на дейностите, свързани с програмирането, управлението, наблюдението, оценката и контрола на ОПОС съгласно действащото законодателство и съществуващите добри практики</u>	ИСУН 2020	ОПОС 2014-2020 Договор от 19.08.2016 г. Общ бюджет 1 136 258 лв. за периода 2016 - 18.08.2017 г.	Обучени служители на бенефициентите - 40; Обучения за служители на бенефициентите - 8	-	-	-	-
98.	<u>Осигуряване на техническа помощ за повишаване на административния капацитет на УО на ОПОС и бенефициентите, както и осигуряване на дейности свързани с изпълнение, наблюдение и контрол на ОПОС 2014-2020 г.</u>	ИСУН 2020	-	-	ОПОС 2014-2020 Договор от 02.03.2018 г. Общ бюджет 3 205 000 лв.	Обучени служители на УО - 170; Обучения за служители на УО – 100;	да	да

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
	- Участия в обучения, семинари, конференции и др. на служителите от УО на ОПОС, представители на бенефициентите, партньори, служители от звена, отговорни за прилагане на политиките по околна среда от структурата на МОСВ и др. свързани с изпълнение на ОПОС; - Разходи за провеждане на мероприятия (семинари, обучения, работни срещи, срещи, конференции и др.), свързани с ОПОС.				за периода 2018 - 2020 г. 1 812 500 лв. 283 333 лв.	Обучени служители на бенефициентите – 350; Обучения за служители на бенефициентите – 20;		
Оперативна програма „Региони в растеж“								
99.	Развитие на туристически атракции Министерство на културата, общини, институции на вероизповеданията Обучение на персонала, работещ в подкрепяните атракции. Целева група:	ИГРП за 2018 г. ¹¹⁵¹ на ОПРР ИГРП за 2019 г. ¹¹⁵² на ОПРР	-	-	ОПРР 98 530 686 лв.	-	ОПРР 98 530 686 лв.	-
	ТЕХНИЧЕСКА ПОМОЩ ЗА ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА РЕГИОНИ В РАСТЕЖ							
100.	Бюджетна линия на отдел „Програмиране, оценка, информация и публичност“ - Програми за специфични обучения на УО на ОПРР 2014-2020; - Обучение на персонала на УО на ОПРР 2014-2020 г. и бенефициентите (работни срещи, семинари, обмен на добри практики и опит и др.) с оглед ефективното и ефикасно управление и изпълнение на ОПРР 2014-2020 г.	ИСУН 2020	ОПРР 2014-2020 Договор от 01.12.2015 г. Общ бюджет 21 988 808 лв. за периода 2016 г. - 23.12.2023 г. 208 333 лв. 191 666 лв.	Обучени служители на бенефициентите – 300;	да	да	да	да
	„БЮДЖЕТНА ЛИНИЯ ЗА 39 ОБЩИНИ – БЕНЕФИЦИЕНТИ ПО ПРИОРИТЕТНА ОС 1 НА ОПРР 2014-2020“ ¹¹⁵³							

¹¹⁵¹ ИГРП на ОПРР 2014-2020 за 2018 г.

¹¹⁵² ИГРП на ОПРР 2014-2020 за 2019 г.

¹¹⁵³ От 39 общини, включени в бюджетната линия, 29 са планирали дейности по обучение на служители;

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
101.	Техническа помощ за Община Казанлък	ИСУН 2020	ОПРР 2014-2020 Договор от 29.01.2016 г. Общ бюджет 105 674 лв. за периода 2016 г. - 23.12.2023 г.	Обучени служители на бенефициентите – 8;	да	да	да	да
102.	Техническа помощ за Община Русе - Бенефициент по Приоритетна ос 1 на ОПРР 2014-2020 г.	ИСУН 2020	ОПРР 2014-2020 Договор от 11.03.2016 г. Общ бюджет 301 232 лв. за периода 2016 г. – 11.12.2023 г.	Обучени служители на бенефициентите – 41;	да	да	да	да
103.	Подкрепа за Междинното звено и за управлението на инвестиционната програма за изпълнение на ИПГВР на град Добрич	ИСУН 2020	ОПРР 2014-2020 Договор от 30.03.2016 г. Общ бюджет 150 161 лв. за периода 2016 г. – 30.11.2023 г.	Обучени служители на бенефициентите – 10;	да	да	да	да
104.	Бюджетна линия за Община Хасково - бенефициент по Приоритетна ос 1 на ОПРР 2014-2020	ИСУН 2020	ОПРР 2014-2020 Договор от 30.03.2016 г. Общ бюджет 145 090 лв. за периода 2016 г. – 30.12.2023 г.	Обучени служители на бенефициентите – 12;	да	да	да	да
105.	Техническа помощ за община Монтана - бенефициент по приоритетна ос 1 на ОПРР 2014-2020	ИСУН 2020	ОПРР 2014-2020 Договор от 31.03.2016 г.	Обучени служители на бенефициентите – 8;	да	да	да	да

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
			Общ бюджет 102 488 лв. за периода 2016 г. – 30.04.2023 г.					
106.	Техническа помощ за Община Силистра	ИСУН 2020	ОПРР 2014-2020 Договор от 31.03.2016 г. Общ бюджет 96 204 лв. за периода 2016 г. – 31.12.2023 г.	Обучени служители на бенефициентите – 2;	да	да	да	да
107.	Бюджетна линия за община Търговище в качеството ѝ на бенефициент по Приоритетна ос 1 на ОПРР 2014 - 2020	ИСУН 2020	ОПРР 2014-2020 Договор от 05.04.2016 г. Общ бюджет 95 538 лв. за периода 2016 г. – 05.10.2021 г.	Обучени служители на бенефициентите – 5;	да	да	да	да
108.	Бюджетна линия Димитровград	ИСУН 2020	ОПРР 2014-2020 Договор от 12.04.2016 г. Общ бюджет 95 594 лв. за периода 2016 г. – 12.12.2023 г.	Обучени служители на бенефициентите – 8;	да	да	да	да
109.	Техническа помощ за Община Перник	ИСУН 2020	ОПРР 2014-2020 Договор от 17.05.2016 г. Общ бюджет 130 583 лв.	Обучени служители на бенефициентите – 15;	да	да	да	да

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
			за периода 2016 г. – 17.12.2023 г.					
110.	Техническа помощ за Община Дупница - бенефициент по ОС 1 на ОПРР 2014-2020	ИСУН 2020	ОПРР 2014-2020 Договор от 31.05.2016 г. Общ бюджет 100 846 лв. за периода 2016 г. – 31.12.2023 г.	Обучени служители на бенефициентите – 12;	да	да	да	да
111.	Техническа помощ за реализация на Инвестиционната програма на Община Благоевград	ИСУН 2020	ОПРР 2014-2020 Договор от 15.06.2016 г. Общ бюджет 235 676 лв. за периода 2016 г. – 15.11.2019 г.	Обучени служители на бенефициентите – 6;	да	да	да	да
112.	Техническа помощ за изпълнение на Инвестиционната програма на Община Бургас	ИСУН 2020	ОПРР 2014-2020 Договор от 24.06.2016 г. Общ бюджет 464 920 лв. за периода 2016 г. – 24.12.2023 г.	Обучени служители на бенефициентите – 80;	да	да	да	да
113.	Бюджетна линия на Община Габрово за изпълнение на мерките за устойчиво и интегрирано градско развитие	ИСУН 2020	ОПРР 2014-2020 Договор от 24.06.2016 г. Общ бюджет 138 366 лв. за периода 2016 г. – 24.06.2019 г.	Обучени служители на бенефициентите – 15;	да	да	да	да

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
114.	Бюджетна линия за община Велинград	ИСУН 2020	ОПРР 2014-2020 Договор от 24.06.2016 г. Общ бюджет 86 241 лв. за периода 2016 г. – 24.12.2023 г.	Обучени служители на бенефициентите – 10;	да	да	да	да
115.	Техническа помощ за община Ловеч - бенефициент по приоритетна ос 1 на ОПРР 2014-2020	ИСУН 2020	ОПРР 2014-2020 Договор от 27.06.2016 г. Общ бюджет 123 042 лв. за периода 2016 г. – 27.12.2023 г.	Обучени служители на бенефициентите – 36;	да	да	да	да
116.	Техническа помощ за община Панагюрище	ИСУН 2020	ОПРР 2014-2020 Договор от 30.06.2016 г. Общ бюджет 80 437 лв. за периода 2016 г. – 30.12.2023 г.	Обучени служители на бенефициентите – 6;	да	да	да	да
117.	Подобряване на административния капацитет на Община Разград за изпълнение на приоритетна ос 1 „Устойчиво и интегрирано градско развитие“ на ОПРР 2014-2020 г	ИСУН 2020	ОПРР 2014-2020 Договор от 04.07.2016 г. Общ бюджет 106 167 лв. за периода 2016 г. – 04.08.2021 г.	Обучени служители на бенефициентите – 6;	да	да	да	да
118.	Бюджетна линия за Община Смолян - бенефициент по Приоритетна ос 1 на ОПРР 2014-2020	ИСУН 2020	ОПРР 2014-2020 Договор от 01.09.2016 г.	Обучени служители на бенефициентите – 10;	да	да	да	да

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
			Общ бюджет 112 796 лв. за периода 2016 г. – 01.12.2023 г.					
119.	Бюджетна линия за Община Варна - Бенефициент по Приоритетна ос 1 на ОПРР 2014-2020	ИСУН 2020	ОПРР 2014-2020 Договор от 01.09.2016 г. Общ бюджет 625 933 лв. за периода 2016 г. – 01.12.2023 г.	Обучени служители на бенефициентите – 9;	да	да	да	да
120.	„Подкрепа за Междинното звено и за управлението на инвестиционната програма за изпълнение на ИПГВР на град Шумен “	ИСУН 2020	ОПРР 2014-2020 Договор от 08.09.2016 г. Общ бюджет 139 871 лв. за периода 2016 г. – 08.12.2023 г.	Обучени служители на бенефициентите – 16;	да	да	да	да
121.	Подобряване на административния капацитет на Община Петрич за изпълнение на приоритетна ос 1 „Устойчиво и интегрирано градско развитие“ на ОПРР 2014-2020 г.	ИСУН 2020	ОПРР 2014-2020 Договор от 08.09.2016 г. Общ бюджет 91 609 лв. за периода 2016 г. – 08.04.2022 г.	Обучени служители на бенефициентите – 7;	да	да	да	да
122.	Подкрепа на Община Велико Търново за изпълнение на Инвестиционната програма по Приоритетна ос 1 на ОП „Региони в растеж“ 2014-2020	ИСУН 2020	ОПРР 2014-2020 Договор от 09.09.2016 г. Общ бюджет 233 208 лв.	Обучени служители на бенефициентите – 19;	да	да	да	да

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
			за периода 2016 г. – 09.09.2023 г.					
123.	Техническа помощ за изпълнение на Инвестиционната програма по ИПГВР на Община Гоце Делчев за периода 2014-2020г.	ИСУН 2020	ОПРР 2014-2020 Договор от 15.09.2016 г. Общ бюджет 101 824 лв. за периода 2016 г. – 15.12.2023 г.	Обучени служители на бенефициентите – 3;	да	да	да	да
124.	Бюджетна линия на Община Кюстендил - конкретен бенефициент по Приоритетна ос 1 на Оперативна програма „Региони в растеж“ 2014-2020	ИСУН 2020	ОПРР 2014-2020 Договор от 19.09.2016 г. Общ бюджет 99 084 лв. за периода 2016 г. – 19.12.2023 г.	Обучени служители на бенефициентите – 11;	да	да	да	да
125.	Предоставяне на техническа помощ на Община Сливен за изпълнение на инвестиционната програма	ИСУН 2020	ОПРР 2014-2020 Договор от 20.09.2016 г. Общ бюджет 139 188 лв. за периода 2016 г. – 20.12.2023 г.	Обучени служители на бенефициентите – 30;	да	да	да	да
126.	Техническа помощ за подобряване на административния капацитет на Община Кърджали	ИСУН 2020	ОПРР 2014-2020 Договор от 21.09.2016 г. Общ бюджет 113 146 лв. за периода 2016 г. – 21.03.2020 г.	Обучени служители на бенефициентите – 2;	да	да	да	да

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
127.	Техническа помощ за изпълнение на Инвестиционната програма на община Видин	ИСУН 2020	ОПРР 2014-2020 Договор от 26.09.2016 г. Общ бюджет 205 005 лв. за периода 2016 г. – 26.12.2023 г.	Обучени служители на бенефициентите – 18;	да	да	да	да
128.	Техническа помощ за Столична община	ИСУН 2020	ОПРР 2014-2020 Договор от 28.09.2016 г. Общ бюджет 1 167 506 лв. за периода 2016 г. – 28.12.2023 г.	Обучени служители на бенефициентите – 14;	да	да	да	да
129.	Техническа помощ за изпълнение на инвестиционната програма на община Стара Загора	ИСУН 2020	ОПРР 2014-2020 Договор от 02.11.2016 г. Общ бюджет 279 626 лв. за периода 2016 г. – 02.01.2021 г.	Обучени служители на бенефициентите – 92;	да	да	да	да
	„БЮДЖЕТНА ЛИНИЯ ЗА 28 - ОБЩИНИ НА МАЛКИ ГРАДОВЕ ОТ 4-ТО НИВО, СЪГЛАСНО НКПР“¹¹⁵⁴							
130.	„Подкрепа за подобряване на административния капацитет в Община Пещера “	ИСУН 2020	ОПРР 2014-2020 Договор от 28.04.2016 г. Общ бюджет 57 366 лв. за периода 2016 г. – 28.02.2017 г.	Обучени служители на бенефициентите – 28;	-	-	-	-

¹¹⁵⁴ От 28 общини, включени в бюджетната линия, 25 са планирали дейности по обучение на служители;

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
131.	„Подкрепа за подобряване на административния капацитет в Община Тутракан“	ИСУН 2020	ОПРР 2014-2020 Договор от 14.07.2016 г. Общ бюджет 31 861 лв. за периода 2016 г. – 14.05.2017 г.	Обучени служители на бенефициентите – 10;	-	-	-	-
132.	„Региони в растеж подобрява административния капацитет на Община Никопол“	ИСУН 2020	ОПРР 2014-2020 Договор от 08.09.2016 г. Общ бюджет 23 148 лв. за периода 2016 г. – 08.11.2018 г.	Обучени служители на бенефициентите – 45;	да	да	-	-
133.	Подобряване на административния капацитет в община Елхово	ИСУН 2020	ОПРР 2014-2020 Договор от 17.09.2016 г. Общ бюджет 28 669 лв. за периода 2016 г. – 17.09.2019 г.	Обучени служители на бенефициентите – 30;	да	да	да	да
134.	„Повишаване компетентността на служителите от община Малко Търново , бенефициент по Приоритетна ос 2 „Подкрепа за енергийна ефективност в опорни центрове в периферните райони“ на ОПРР 2014-2020 г., свързана с прилагане на мерките за енергийна ефективност“	ИСУН 2020	ОПРР 2014-2020 Договор от 20.09.2016 г. Общ бюджет 22 908 лв. за периода 2016 г. – 20.09.2018 г.	Обучени служители на бенефициентите – 6;	да	да	-	-
135.	„Подобряване на административния капацитет на служителите в общинска администрация Генерал Тошево при изпълнение на проекти по Приоритетна ос 2 на ОП Региони в растеж 2014 – 2020“	ИСУН 2020	ОПРР 2014-2020 Договор от 20.09.2016 г.	Обучени служители на бенефициентите – 15;	да	да	да	да

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
			Общ бюджет 25 902 лв. за периода 2016 г. – 20.09.2019 г.					
136.	Подобряване на административния капацитет на Община Златоград при реализиране на проекти за енергийна ефективност	ИСУН 2020	ОПРР 2014-2020 Договор от 20.09.2016 г. Общ бюджет 27 028 лв. за периода 2016 г. – 20.09.2017 г.	Обучени служители на бенефициентите – 12;	-	-	-	-
137.	Бюджетна линия за повишаване на административния капацитет на служителите на Община Козлодуй	ИСУН 2020	ОПРР 2014-2020 Договор от 26.09.2016 г. Общ бюджет 35 323 лв. за периода 2016 г. – 26.05.2018 г.	Обучени служители на бенефициентите – 23;	да	да	-	-
138.	Подобряване на административния капацитет на община Разлог - бенефициент по Приоритетна ос 2 „Подкрепа за енергийна ефективност в опорни центрове в периферните райони“ на ОПРР 2014-2020 г.	ИСУН 2020	ОПРР 2014-2020 Договор от 26.09.2016 г. Общ бюджет 39 239 лв. за периода 2016 г. – 26.03.2018 г.	Обучени служители на бенефициентите – 17;	да	да	-	-
139.	Участие в програми за обмен на опит и добри практики-специализирани обучения и участие в конференции в областта на енергийната ефективност на служители от общинска администрация Сандански	ИСУН 2020	ОПРР 2014-2020 Договор от 26.09.2016 г. Общ бюджет 50 668 лв.	Обучени служители на бенефициентите – 24;	-	-	-	-

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
			за периода 2016 г. – 26.09.2017 г.					
140.	Подобряване на административния капацитет на Община Карнобат за успешно изпълнение на проектни предложения за енергийна ефективност	ИСУН 2020	ОПРР 2014-2020 Договор от 26.09.2016 г. Общ бюджет 57 430 лв. за периода 2016 г. – 26.09.2017 г.	Обучени служители на бенефициентите – 42;	-	-	-	-
141.	Повишаване на административния капацитет на служители на община Свиленград във връзка с изпълнение на проекти за „Енергийна ефективност“	ИСУН 2020	ОПРР 2014-2020 Договор от 28.09.2016 г. Общ бюджет 43 978 лв. за периода 2016 г. – 28.09.2019 г.	Обучени служители на бенефициентите – 12;	да	да	да	да
142.	Подобряване на административния капацитет на Община Провадия за изпълнение на проекти по Приоритетна ос 2 „Подкрепа за енергийна ефективност в опорни центрове в периферните райони“ на ОПРР 2014-2020 г.	ИСУН 2020	ОПРР 2014-2020 Договор от 29.09.2016 г. Общ бюджет 42 773 лв. за периода 2016 г. – 29.05.2018 г.	Обучени служители на бенефициентите – 22;	да	да	-	-
143.	Подобряване на административния капацитет в Община Берковица	ИСУН 2020	ОПРР 2014-2020 Договор от 30.09.2016 г. Общ бюджет 33 995 лв. за периода 2016 г. – 30.03.2019 г.	Обучени служители на бенефициентите – 24;	да	да	да	да

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
144.	Повишаване капацитета на служителите на община Севлиево за подготовка и управление на проекти по процедура BG16RFOP001-2.001 „Енергийна ефективност в периферните райони” по ОПРР 2014-2020, с оглед пълноценното прилагане на политиките за подобряване на енергийната ефективност и разумното използване на енергията	ИСУН 2020	ОПРР 2014-2020 Договор от 03.10.2016 г. Общ бюджет 50 109 лв. за периода 2016 г. – 03.02.2020 г.	Обучени служители на бенефициентите – 50;	да	да	да	да
145.	„Подкрепа за подобряване на административния капацитет в Община Троян в областта на енергийната ефективност“	ИСУН 2020	ОПРР 2014-2020 Договор от 03.10.2016 г. Общ бюджет 58 622 лв. за периода 2016 г. – 03.07.2017 г.	Обучени служители на бенефициентите – 32;	-	-	-	-
146.	Подобряване на административния капацитет на Община Кривопаланкско за успешно изпълнение на проектите за енергийна ефективност	ИСУН 2020	ОПРР 2014-2020 Договор от 04.10.2016 г. Общ бюджет 23 948 лв. за периода 2016 г. – 04.10.2017 г.	Обучени служители на бенефициентите – 16;	-	-	-	-
147.	Мерки за повишаване капацитета на служителите в Община Поморие при управлението на проекти в областта на енергийната ефективност	ИСУН 2020	ОПРР 2014-2020 Договор от 07.10.2016 г. Общ бюджет 41 154 лв. за периода 2016 г. – 07.10.2017 г.	Обучени служители на бенефициентите – 15;	-	-	-	-
148.	Повишаване административния капацитет на служителите от Община Червен бряг за успешно изпълнение на проекти, финансирани по Приоритетна ос 2 „Подкрепа за	ИСУН 2020	ОПРР 2014-2020 Договор от 10.10.2016 г.	Обучени служители на бенефициентите – 36;	да	да	да	да

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
	енергийна ефективност в опорни центрове в периферните райони“ на ОПРР 2014-2020 г.		Общ бюджет 44 358 лв. за периода 2016 г. – 10.04.2019 г.					
149.	Подобряване на административния капацитет на община Самоков	ИСУН 2020	ОПРР 2014-2020 Договор от 13.10.2016 г. Общ бюджет 45 150 лв. за периода 2016 г. – 13.10.2018 г.	Обучени служители на бенефициентите – 22;	да	да	-	-
150.	Мерки за максимизиране на административния капацитет на Община Ботевград в сферата на енергийната ефективност	ИСУН 2020	ОПРР 2014-2020 Договор от 18.10.2016 г. Общ бюджет 51 200 лв. за периода 2016 г. – 18.10.2020 г.	Обучени служители на бенефициентите – 36;	да	да	да	да
151.	Повишаване на административния капацитет на служители от Община Мездра във връзка с изпълнение на проекти за ЕЕ по Приоритетна Ос 2 на ОПРР 2014-2020	ИСУН 2020	ОПРР 2014-2020 Договор от 19.10.2016 г. Общ бюджет 42 302 лв. за периода 2016 г. – 19.04.2019 г.	Обучени служители на бенефициентите – 36;	да	да	да	да
152.	Подобряване на административния капацитет в община Девин	ИСУН 2020	ОПРР 2014-2020 Договор от 24.10.2016 г. Общ бюджет 26 895 лв.	Обучени служители на бенефициентите – 6;	-	-	-	-

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
			за периода 2016 г. – 24.10.2017 г.					
153.	Надграждане на знания за енергийна ефективност на служителите на Община Нова Загора	ИСУН 2020	ОПРР 2014-2020 Договор от 26.10.2016 г. Общ бюджет 52 642 лв. за периода 2016 г. – 26.10.2019 г.	Обучени служители на бенефициентите – 25;	да	да	да	да
154.	Подобряване на административния капацитет на Община Попово с цел реализация на проекти по приоритетна ос 2 на ОП „Региони в растеж 2014-2020“ за подкрепа на енергийната ефективност в гр. Попово	ИСУН 2020	ОПРР 2014-2020 Договор от 08.11.2016 г. Общ бюджет 66 584 лв. за периода 2016 г. – 08.11.2018 г.	Обучени служители на бенефициентите – 30;	да	да	-	-
155.	<u>Подобряване на административния капацитет на Агенция „Пътна инфраструктура“ с цел успешно изпълнение на проектите по приоритетна ос 7 „Регионална пътна инфраструктура“ на ОПРР 2014-2020 г.</u> - Организиране, провеждане и участие в специализирани обучения в областта на Европейските структурни и инвестиционни фондове за програмен период 2014-2020	ИСУН 2020	ОПРР 2014-2020 Договор от 11.10.2016 г. Общ бюджет 1 013 813 лв. за периода 2016 г. – 11.10.2021 г.	Обучени служители на бенефициентите – 90;	да	да	да	да
156.	<u>Подобряване на административния капацитет на Министерство на образованието и науката (МОН) с цел успешно изпълнение на проектите по приоритетна ос 3 „Регионална образователна инфраструктура“ на ОПРР 2014-2020 г.</u> Провеждане на специализирани обучения на екипите за управление и изпълнение на проектни предложения по Приоритетна ос 3 на ОПРР 2014-2020, добри практики и запознаване с опита на други държави по отношение	ИСУН 2020	ОПРР 2014-2020 Договор от 12.01.2017 г. Общ бюджет 500 000 лв. за периода 2017 г. – 12.01.2022 г.	Обучени служители на бенефициентите – 100;	да	да	да	да

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
	изпълнението на Оперативните програми и проекти, финансирани от Европейските структурни и инвестиционни фондове.							
157.	Подкрепа на Министерство на културата за успешното управление и изпълнение на проектите по приоритетна Ос 3 "Регионална образователна инфраструктура" на ОПРР 2014-2020 г. Подобряване на ефективността и ефикасността на екипа за управление на проектни предложения по Приоритетна ос 3 на ОПРР 2014-2020, с конкретен бенефициент Министерство на културата и информация и публичност.	ИСУН 2020	ОПРР 2014-2020 Договор от 24.01.2017 г. Общ бюджет 75 000 лв. за периода 2017 г. – 24.05.2018 г.	Обучени служители на бенефициентите – 12;	да	да	-	-
158.	Подобряване на административния капацитет Министерство на младежта и спорта за успешно изпълнение на проектите по приоритетна ос 3 „Регионална образователна инфраструктура“ на ОПРР 2014-2020 Провеждане на специализирани обучения на екипите за управление и изпълнение на проектни предложения.	ИСУН 2020	ОПРР 2014-2020 Договор от 26.04.2017 г. Общ бюджет 75 000 лв. за периода 2017 г. – 26.08.2017 г.	Обучени служители на бенефициентите – 24;	-	-	-	-
Оперативна програма „Транспорт и транспортна инфраструктура“								
159.	„Бюджетни линии“ УО на ОПТТИ Подпомагане на УО на ОПТТИ, съвместно с МФ в областта на прилагането на правилата за държавните помощи, в т.ч. обучения, обмяна на опит, разработване на процедури и други приложими дейности в сектора. Целева група:	ИГРП за 2019 г. ¹¹⁵⁵ на ОПТТИ	-	-	-	-	ОПТТИ 2 361 378 лв.	-
	ТЕХНИЧЕСКА ПОМОЩ ЗА ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА ТРАНСПОРТ И ТРАНСПОРТНА ИНФРАСТРУКТУРА							
160.	Техническа помощ за укрепване капацитета на Национална компания железопътна инфраструктура (НКЖИ), като бенефициент по ОП ТТИ 2014-2020 год. чрез продължаване на добрите практики, установени през предходния период и включване на нови мерки за достигане на необходимия капацитет за подготовка,	ИСУН 2020	ОПТТИ 2014-2020 Договор от 03.06.2016 г. Общ бюджет 9 072 738 лв.	Брой обучения на служителите в Управляващия орган и	да	да	да	да

¹¹⁵⁵ ИГРП на ОПТТИ за 2019 г.

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
	изпълнение, мониторинг и контрол на проекти, финансирани със средства на ЕСИФ Провеждане на семинари и конференции, участие в обучения.		за периода 2016 г. – 30.11.2019 г. 2 129 900 лв.	бенефициентите– 149;				
161.	Популяризиране на ОП „Транспорт и транспортна инфраструктура“ (ОПГТИ) чрез организиране на публични събития, изработка на рекламни и печатни материали Провеждане на семинари, конференции, публични събития, участие в обучения и организиране на заседания на Комитета за наблюдение.	ИСУН 2020	ОПГТИ 2014-2020 Договор от 14.07.2016 г. Общ бюджет 1 620 880 лв. за периода 2016 г. – 31.12.2022 г. 500 733 лв.	Брой обучения на служителите в Управляващия орган и бенефициентите– 5;	да	да	да	да
162.	Укрепване на административния капацитет на Управляващия орган на ОП „Транспорт и транспортна инфраструктура“ и звена и служители в МГИТС, пряко ангажирани с дейности по ОПГТИ 2014-2020 г. Командировки, обучения и семинари в страната и чужбина.	ИСУН 2020	ОПГТИ 2014-2020 Договор от 14.07.2016 г. Общ бюджет 4 074 382 лв. за периода 2016 г. – 31.12.2020 г.	Брой обучения на служителите в Управляващия орган и бенефициентите– 1 350; Обучени хора, в съответствие с програмите за обучение - 100	да	да	да	да
163.	Повишаване на административния капацитет на Изпълнителна агенция „Проучване и поддържане на р. Дунав“ (ИАПД) във връзка с изпълнението на проекти по ОПГТИ 2014-2020 г. и подобряване на материално-техническата база на Агенцията Организиране и провеждане на обучения.	ИСУН 2020	ОПГТИ 2014-2020 Договор от 13.09.2016 г. Общ бюджет 117 897 лв. за периода 2016 г. – 30.09.2018 г.	Обучени хора, в съответствие с програмите за обучение - 100	да	да	-	-
164.	Осигуряване на финансови средства за покриване на разходи за обучения и командировки в чужбина и	ИСУН 2020	ОПГТИ 2014-2020	Брой обучения на	да	да	да	да

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
	<p><u>провеждане на работни срещи в страната за служители от Агенция „Пътна инфраструктура”, чиито функции са пряко свързани с подготовка, изпълнение и контрол на проекти по ОП „Транспорт и транспортна инфраструктура” 2014 – 2020 г.</u></p> <p>.....</p> <p>- Организиране участието на служители от структурата на АПИ от Дирекция ИПОПТИ и служители, които участват в ЕУП, в специализирани обучения в областта на структурните фондове на ЕС, в страни членки на ЕС, както и обезпечаване на разходи за командировки в чужбина за служителите на АПИ, ангажирани с дейности по ОПТТИ при изпълнение на служебните им задължения;</p> <p>- Организиране на работни срещи в страната за служители от АПИ, отговорни за управлението и изпълнението на дейностите по ЕФРР и КФ, с цел повишаване на квалификацията, компетенциите и уменията.</p>		<p>Договор от 18.07.2017 г. Общ бюджет 1 082 573 лв. за периода 2017 г. – 31.12.2021 г.</p>	<p>служителите в Управляващия орган и бенефициентите– 300; Обучени хора, в съответствие с програмите за обучение - 100</p>				
165.	<p><u>Техническа помощ за обезпечаване на разходите свързани с управлението, индексирването, съхранението и внедряването на електронен архив на документите по проектите, финансирани от Европейските фондове</u></p> <p>.....</p> <p>Доставка, внедряване, обучение и поддръжка на софтуер за електронен архив и софтуер за управление на физически архив.</p>	ИСУН 2020	<p>ОПТТИ 2014-2020 Договор от 13.09.2017 г. Общ бюджет 815 820 лв. за периода 2017 г. – 30.05.2019 г.</p>	<p>Брой обучения на служителите в Управляващия орган и бенефициентите– 2;</p>	да	да	да	да
166.	<p><u>Специализирани обучения за повишаване капацитета на служителите на Държавно предприятие „Пристанищна инфраструктура“ (ДППИ) в качеството му на бенефициент по ОПТТИ 2014 – 2020 г.</u></p> <p>.....</p> <p>Провеждане на общи и специализирани обучения, работни срещи и учебни визити за служителите на ДППИ.</p>	ИСУН 2020	-	-	-	-	<p>ОПТТИ 2014-2020 Договор от 17.09.2019 г. Общ бюджет 1 151 040 лв. за периода 2019 г. – 30.07.2022 г.</p>	<p>Брой обучения на служителите в Управляващия орган и бенефициентите– 74; Обучени хора, в съответствие с програмите за обучение – 25</p>
Програма за развитие на селските райони								

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
167.	<p>Трансфер на знания и действия за осведомяване „Професионално обучение и придобиване на умения“ Висши училища, професионални гимназии, центрове за професионално обучение; Научни институти или опитни станции в областта на селското стопанство или горите Курсове за обучение; семинари. Целева група:</p>	<p>ИГРП за 2018 г.¹¹⁵⁶ на ПРСР</p> <p>ИГРП за 2019 г.¹¹⁵⁷ на ПРСР</p>	<p>ПРСР Общ бюджет 15 646 400 лв.</p>	-	<p>До левовата равностойност на 8 000 000 евро</p>	-	<p>До левовата равностойност на 8 000 000 евро</p>	-
	ТЕХНИЧЕСКА ПОМОЩ ПО ПРОГРАМА ЗА РАЗВИТИЕ НА СЕЛСКИТЕ РАЙОНИ							
168.	<p>Техническа помощ за Управляващия орган на Програмата за развитие на селските райони (2014-2020 г.) чрез финансиране на организиране и участие в непланирани публични събития; международни прояви и технически срещи със служителите на ЕК/комитети/работни групи към ЕК през календарната 2018 г.</p>	ИСУН 2020	-	-	<p>ПРСР 2014-2020 Договор от 27.02.2018 г. Общ бюджет 164 000 лв. за 2018 г.</p>	<p>- Брой бенефициенти и потенциални кандидати по ПРСР 2014 – 2020 г., успешно преминали обучения с цел подобряване на капацитета в страната и чужбина – 5 000; - Брой служители на УО и РА, преминали семинари и обучения в страната и чужбина с цел подобряване на административния капацитет (вкл. в</p>	-	-

¹¹⁵⁶ ИГРП на ПРСР за 2018 г.

¹¹⁵⁷ ИГРП на ПРСР за 2019 г.

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
						областта на обществените поръчки) – 300; - Брой проведени семинари и обучения в страната и чужбина в областта на обществените поръчки (брой семинари и обучения) - 30		
169.	<p><u>Техническа помощ за Управляващия орган на ПРСР 2014-2020 г. чрез финансиране на разходи за: анализи, проучвания и изследвания; обучение на администрацията, ангажирана с ПРСР; изготвяне и разпространение на информация; обучения на (потенциални) бенефициенти по ПРСР; оценки от Раздел „План за оценки“ от ПРСР; наемане на независими консултанти/организации/експерти за изпълнение на задачи, свързани с ПРСР</u></p> <p>.....</p> <p>- Организиране и участие в обучение на администрацията, ангажирана в управлението, изпълнението, контрола, наблюдението и оценката на ПРСР 2014 – 2020 г. (включително и специализирани обучения за държавни помощи), в т.ч. сътрудничество между УО и подобни структури в държавите - членки на ЕС (в т.ч. разходи за организиране на обученията и разходи за участие - пътни, дневни, нощувки и такси за обучение);</p> <p>- Извършване на обучения на (потенциални) бенефициенти по ПРСР (2014 - 2020 г.).</p>	ИСУН 2020	-	-	ПРСР 2014-2020 Договор от 16.03.2018 г. Общ бюджет 4 276 000 лв. за периода 2018 г. - 16.03.2021 г.	- Брой бенефициенти и потенциални кандидати по ПРСР 2014 – 2020 г., успешно преминали обучения с цел подобряване на капацитета в страната и чужбина – 5 000; - Брой служители на УО и РА, преминали семинари и обучения в страната и чужбина с цел подобряване на административния капацитет	да	да

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
						(вкл. в областта на обществените поръчки) – 300; - Брой проведени семинари и обучения в страната и чужбина в областта на обществените поръчки (брой семинари и обучения) - 30		
170.	<p><u>Предоставяне на финансова подкрепа за организиране и участие в обучение на администрацията, ангажирана в управлението, изпълнението, контрола, наблюдението и оценката на ПРСР 2014 – 2020 г., както и организиране на обучения и/или информационни срещи за кандидати (потенциални бенефициенти) и бенефициенти по ПРСР</u></p> <p>.....</p> <p>- Организиране и участие в обучение на администрацията, ангажирана в управлението, изпълнението, контрола, наблюдението и оценката на ПРСР 2014–2020 г. (вкл. и специализирани обучения за държавни помощи), в т.ч. сътрудничество между УО и подобни структури в държавите - членки на ЕС (в т.ч. разходи за организиране на обученията и разходи за участие - пътни, дневни, нощувки и такси за обучение);</p> <p>- Извършване на обучения на (потенциални) бенефициенти по ПРСР (2014 - 2020 г.).</p>	ИСУН 2020	-	-	-	-	ПРСР 2014-2020 Договор от 03.01.2019 г. Общ бюджет 900 000 лв. за периода 2019 г. - 03.01.2022 г.	Брой служители на УО и РА, преминали семинари и обучения в страната и чужбина с цел подобряване на административния капацитет (вкл. в областта на обществените поръчки) – 300;
171.	<p><u>Наемане на допълнителен персонал, необходим с оглед засилване на капацитета на администрацията, ангажирана в управлението, изпълнението, контрола, наблюдението и оценката на ПРСР към УО на ПРСР (2014-2020 г.) и разходи за възнагражденията за този персонал за периода 01.01. – 31.12.2019 г.</u></p>	ИСУН 2020	-	-	-	-	ПРСР 2014-2020 Договор от 06.02.2019 г. Общ бюджет 300 000 лв.	- Брой бенефициенти и потенциални кандидати по ПРСР 2014 – 2020 г.,

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
							за периода 2019 г.	успешно преминали обучения с цел подобряване на капацитета в страната и чужбина – 5 000; - Брой служители на УО и РА, преминали семинари и обучения в страната и чужбина с цел подобряване на административния капацитет (вкл. в областта на обществените поръчки) – 300; - Брой проведени семинари и обучения в страната и чужбина в областта на обществените поръчки (брой семинари и обучения) - 30
172.	<u>Техническа помощ за Управляващия орган на Програмата за развитие на селските райони (2014-2020 г.) чрез финансиране на организиране и участие в непланирани публични събития; международни прояви и технически срещи със служителите на</u>	ИСУН 2020	-	-	-	-	ПРСР 2014-2020 Договор от 14.03.2019 г. Общ бюджет	- Брой бенефициенти и потенциални кандидати по ПРСР 2014 –

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
	<u>ЕК/комитети/работни групи към ЕК през календарната 2019 г.</u>						150 000 лв. за периода 2019 г.	2020 г., успешно преминали обучения с цел подобряване на капацитета в страната и чужбина – 5 000; - Брой служители на УО и РА, преминали семинари и обучения в страната и чужбина с цел подобряване на административния капацитет (вкл. в областта на обществените поръчки) – 300; - Брой проведени семинари и обучения в страната и чужбина в областта на обществените поръчки (брой семинари и обучения) - 30
Програма „Морско дело и рибарство“								
173.	<u>Изпълнение на стратегиите за водено от общностите местно развитие</u> Местни инициативни рибарски групи	ИГРП за	ПМДР 31 753 475 лв.	-	-	-	-	-

№	Дейности	Документ	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
			Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение	Размер и източници на финансиране	Индикатори за изпълнение
				Целева стойност		Целева стойност		Целева стойност
 Подпомагане на диверсификацията в рамките на риболова с търговска цел или извън него, ученето през целия живот и създаването на работни места в райони за рибарство и аквакултури.	2017 г. ¹¹⁵⁸ на ПМДР						
	ТЕХНИЧЕСКА ПОМОЩ ПО ПРОГРАМА МОРСКО ДЕЛО И РИБАРСТВО							
174.	<u>Повишаване на административния капацитет на Управляващия орган /УО/ на ПМДР 2014-2020 и обезпечаване на дейностите по програмиране, оценка, проучвания и публичност</u> Организиране, провеждане и участие в обучения на служителите от органите, ангажирани с прилагането на ПМДР 2014 – 2020.	ИСУН 2020	ПМДР 2014-2020 Договор от 21.02.2017 г. Общ бюджет 2 059 660 лв. за периода 2017 г. – 31.12.2018 г.	Брой служители, преминали обучение – 31;	ПМДР 2014-2020 Договор от 09.05.2018 г. Общ бюджет 2 177 000 лв. за периода 2017 г. – 09.05.2021 г.	Брой служители, преминали обучение – 31;	да	да
Общо 174 дейности за заети лица			за 2017 г. – 107 дейности		за 2018 г. - 114 дейности		За 2019 г. – 105 дейности	

¹¹⁵⁸ ИГРП на ПМДР за 2017 г.

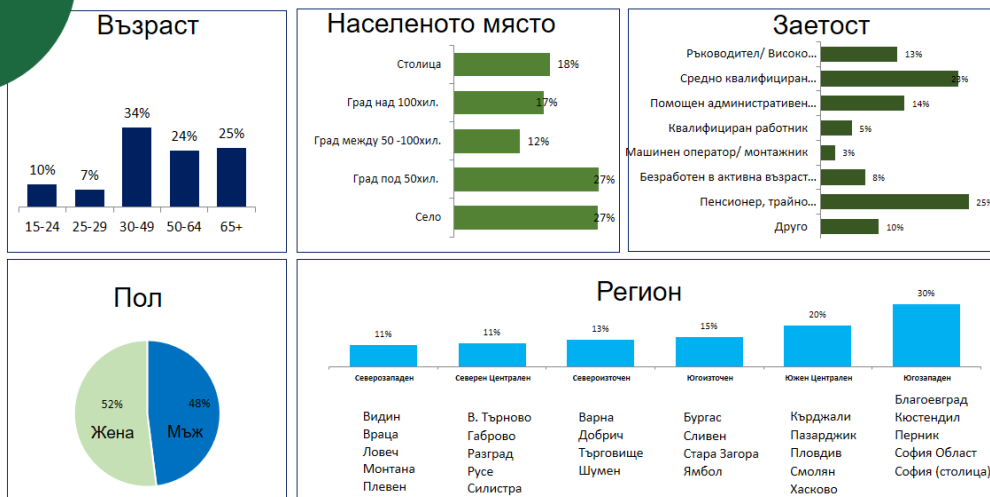
Социо-демографски профил на участниците в национално представително изследване сред населението и работен профил на участниците в експертните интервюта¹¹⁵⁹



Социо-демографски профил на участниците



Население
n=1000 инт.

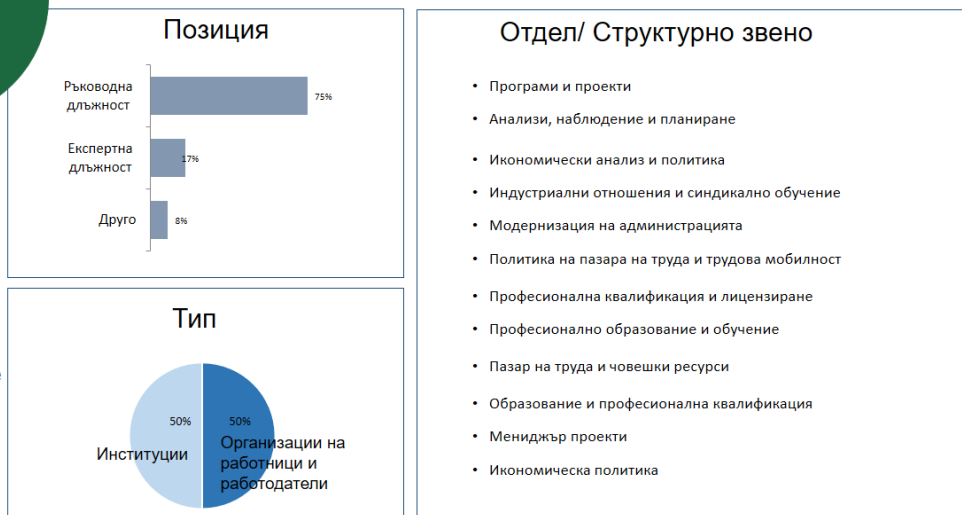


Работен профил на участниците



Експерти
n=12 инт.

100% от участниците са с над 3г. опит в организацията, в която работят



¹¹⁵⁹ Източник: Доклад от изследване на тема „Оценка на Мерките за справяне с недостига на работна сила на пазара на труда. Нагласи към професионалното ориентиране и обучението за възрастни в контекста на учене през целия живот“, м. септември 2020 г.

Продължаващо професионално обучение на заетите лица в предприятията през 2015 г.

1. Предприятия, организирали продължаващо професионално обучение за възрастни лица:

Група по КИД - 2008	Предприятия	Всички предприятия – брой	Предприятия, осигуряващи обучение					
			общо		В т. ч. по тип обучение			
					ППО курсове – вътрешни		ППО курсове – външни	
			брой	отн. дял %	брой	отн. дял %	брой	отн. дял %
	1. по икономически дейности							
	Общо	27 960	11 793	42.2	6 355	22.7	5 639	20.2
В, С, D, E	Добивна промишленост; Преработваща промишленост; Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива; Доставяне на води; канализационни услуги, управление на отпадъците и възстановяване	7 990	3 338	41.8	1 796	22.5	1 640	20.5
F	Строителство	2 796	1 325	47.4	653	23.4	739	26.4
G, H, I	Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети; Транспорт, складиране и пощи; Хотелиерство и ресторантьорство	11 680	4 213	36.1	2 099	18.0	1 731	14.8
J, K	Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения; Финансови и застрахователни дейности	1 476	904	61.2	689	46.7	574	38.9
L, M, N, R, S	Операции с недвижими имоти; Професионални дейности и научни изследвания; Административни и спомагателни дейности; Култура, спорт и развлечения; Други дейности	4 017	2 014	50.1	1 118	27.8	955	23.8
	2. по групи предприятия според броя на заетите в тях							
	Общо	27 960	11 793	42.2	6 355	22.7	5 639	20.2
	10 - 49	22 690	8 675	38.2	4 421	19.5	3 562	15.7
	50 - 249	4 540	2 549	56.1	1 479	32.6	1 616	35.6
	над 250 заети	729	569	78.1	455	62.4	461	63.2
	3. по форма на собственост							
	Общо	27 960	11 793	42.2	6 355	22.7	5 639	20.2
	Обществен сектор	743	523	70.4	274	36.9	318	42.8
	Частен сектор	27 217	11 270	41.4	6 081	22.3	5 321	19.6

2. Предприятия, предлагащи други форми на продължаващо професионално обучение:

Група по КИД - 2008	Предприятия	Всички предприятия – брой	В т.ч. предлагащи следните други форми на обучение:									
			Обучение на работното място		Ротация на работното място, обмени, повтаряния или посещения с цел обучение		Посещение на конференции, работни срещи (професионални) изложения и лекции		Участие в групи за обучение или групи за квалификация		Самообучение	
			брой	%	брой	%	брой	%	брой	%	брой	%
	Общо	27 960	8 041	28.8	2 577	9.2	4 625	16.5	2 970	10.6	2 330	8.3
	1. по икономически дейности											
В, С, D, E	Добивна промишленост; Преработваща промишленост; Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива; Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъците и възстановяване	7 990	2 423	30.3	728	9.1	1 226	15.3	807	10.1	547	6.8
F	Строителство	2 796	935	33.4	132	4.7	263	9.4	406	14.5	155	5.5
G, H, I	Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети; Транспорт, складиране и пощи; Хотелиерство и ресторантьорство	11 680	2 856	24.5	923	7.9	1 491	12.8	916	7.8	863	7.4
J, K	Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения; Финансови и застрахователни дейности	1 476	630	42.7	270	18.3	558	37.8	360	24.4	417	28.3
L, M, N, R, S	Операции с недвижими имоти; Професионални дейности и научни изследвания; Административни и спомагателни дейности; Култура, спорт и развлечения; Други дейности	4 017	1 196	29.8	524	13.0	1 085	27.0	481	12.0	347	8.6
	2. по групи предприятия според броя на заетите в тях											
	Общо	27 960	8 041	28.8	2 577	9.2	4 625	16.5	2 970	10.6	2 330	8.3
	10 - 49	22 690	5 901	26.0	1 738	7.7	2 931	12.9	1 856	8.2	1 653	7.3
	50 - 249	4 540	1 699	37.4	630	13.9	1 343	29.6	844	18.6	498	11.0
	над 250 заети	729	441	60.5	209	28.7	351	48.1	271	37.2	179	24.6
	3. по форма на собственост											
	Общо	27 960	8 041	28.8	2 577	9.2	4 625	16.5	2 970	10.6	2 330	8.3
	Обществен сектор	743	272	36.6	197	26.5	355	47.8	148	19.9	127	17.1
	Частен сектор	27 217	7 769	28.5	2 380	8.7	4 270	15.7	2 823	10.4	2 203	8.1

3. Платено работно време в курсове за продължаващо професионално обучение:

Група по КИД - 2008	Предприятия	Платено работно време					
		Общо - часове	Вътрешни курсове		Външни курсове		
			часове	%	часове	%	
група по КИД - 2008	1. по икономически дейности						

	Предприятия	Платено работно време				
		Общо - часове	Вътрешни курсове		Външни курсове	
			часове	%	часове	%
	Общо	10 993 614	7 537 012	68.6	3 456 602	31.4
B, C, D, E	Добивна промишленост; Преработваща промишленост; Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива; Доставяне на води; канализационни услуги, управление на отпадъците и възстановяване	4 917 826	3 645 296	74.1	1 272 530	25.9
F	Строителство	375 662	257 434	68.5	118 229	31.5
G, H, I	Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети; Транспорт, складиране и пощи; Хотелиерство и ресторантьорство	1 961 612	1 256 435	64.1	705 177.08	35.9
J, K	Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения; Финансови и застрахователни дейности	2 402 974	1 610 879	67.0	792 095	33.0
L, M, N, R, S	Операции с недвижими имоти; Професионални дейности и научни изследвания; Административни и спомагателни дейности; Култура, спорт и развлечения; Други дейности	1 335 540	766 968	57.4	568 572	42.6
	2. по Групи предприятия според броя на заетите в тях					
	Общо	10 993 614	7 537 012	68.6	3 456 602	31.4
	10 - 49 заети лица	1 948 125	1 276 425	65.5	671 700	34.5
	50 - 249 заети лица	3 025 266	1 988 681	65.7	1 036 585	34.3
	250 + заети лица	6 020 224	4 271 906	71.0	1 748 318	29.0
	3. по форма на собственост					
	Общо	10 993 614	7 537 012	68.6	3 456 602	31.4
	Обществен сектор	883 159	541 313	61.3	341 847	38.7
	Частен сектор	10 110 455	6 995 699	69.2	3 114 756	30.8

4. Разходи за обучение в ППО курсове:

	Предприятия	Общо разходи - хил. лв.	Разходи за ППО курсове							
			От общите разходи по видове:							
			Хонорари и възнаграждения за курсове за заетите лица		Разходи и командировки		Разходи за труд (възнаграждения) на вътрешни преподаватели		Разходи за поддържане на център за обучение, помещения или специфични зали и разходи за материали за обучение	
хил. лв.	%	хил. лв.	%	хил. лв.	%	хил. лв.	%			
	Общо	140 615	48 690	34.6	30 050	21.4	8 768	6.2	8 171	5.8
група по КИД - 2008	1. по икономически дейности									
B, C, D, E	Добивна промишленост; Преработваща промишленост; Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива; Доставяне на води; канализационни услуги, управление на отпадъците и възстановяване	38 683	14 876	38.5	7 005	18.1	1 890	4.9	3 635	9.4
F	Строителство	3 089	1 982	64.2	64	2.1	41	1.3	55	1.8

	Предприятия	Разходи за ППО курсове								
		Общо разходи - хил. лв.	От общите разходи по видове:							
			Хонорари и възнаграждения за курсове за заетите лица		Разходи и командировки		Разходи за труд (възнаграждения) на вътрешни преподаватели		Разходи за поддържане на център за обучение, помещения или специфични зали и разходи за материали за обучение	
			хил. лв.	%	хил. лв.	%	хил. лв.	%	хил. лв.	%
G, H, I	Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети; Транспорт, складиране и пощи; Хотелиерство и ресторантьорство	43 585	14 759	33.9	11 969	27.5	2 322	5.3	1 586	3.6
J, K	Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения; Финансови и застрахователни дейности	37 426	11 983	32.0	8 549	22.8	3 230	8.6	1 165	3.1
L, M, N, R, S	Операции с недвижими имоти; Професионални дейности и научни изследвания; Административни и спомагателни дейности; Култура, спорт и развлечения; Други дейности	17 832	5 090	28.5	2 463	13.8	1 286	7.2	1 731	9.7
2. по групи предприятия според броя на заетите в тях										
Общо		140 615	48 690	34.6	30 050	21.4	8 768	6.2	8 171	5.8
10 - 49 заети лица		34 451	10 410	30.2	9 914	28.8	2 153	6.2	1 252	3.6
50 - 249 заети лица		42 108	15 994	38.0	12 286	29.2	2 961	7.0	853	2.0
250 + заети лица		64 056	22 286	34.8	7 850	12.3	3 655	5.7	6 067	9.5
3. по форма на собственост										
Общо		140 615	48 690	34.6	30 050	21.4	8 768	6.2	8 171	5.8
Обществен сектор		10 528	3 050	29.0	569	5.4	374	3.5	2 423	23.0
Частен сектор		130 087	45 640	35.1	29 481	22.7	8 395	6.5	5 749	4.4

Относителен дял на населението на възраст 25-64 години, участващо в самостоятелно учене по метод на самообучение

Относителен дял на участие в самостоятелно учене по метод на самообучение, 2016								
(% от населението на възраст 25-64 години, участващо в самостоятелно учене през последните 12 месеца)								
	Общо	по метод на обучение						
		социални контакти - от член от семейството, приятел или колега	чрез използване на печатни материали	чрез използване на компютър	телевизия, радио, видео	посещения на музеи или исторически, природни, или промишлени обекти	посещения на учебни центрове включително библиотеки и читалища	
Кипър	96,1	76,2	48,5	73,6	33,3	19,5	10,5	
Хърватска	91,9	46,8	45,5	60,3	51,3	3,7	3,5	
Португалия	88,5	72,1	50,8	66,8	51,3	24,0	12,0	
Латвия	82,1	57,0	52,4	65,0	41,8	19,6	16,6	
Естония	79,6	49,3	53,3	66,5	34,8	31,5	18,0	
Австрия	79,3	48,4	58,0	56,9	33,1	25,9	13,3	
Швеция	78,6	44,7	53,7	60,7	33,8	21,2	22,0	
Словакия	75,1	44,6	56,9	54,3	41,4	13,8	14,1	
Италия	74,4	38,5	43,1	60,6	41,1	21,9	13,1	
Нидерландия	73,2	42,3	39,6	49,6	29,3	38,3	22,8	
Дания	70,8	34,5	45,7	54,1	32,4	17,3	17,5	
Чехия	70,2	43,6	46,6	51,5	20,3	13,8	12,6	
Люксембург	68,7	33,2	48,7	51,9	29,2	20,8	11,1	
Финландия	68,7	29,0	53,0	59,0	23,3	22,0	24,6	
Франция	68,5	26,0	36,5	57,8	34,2	15,6	9,8	
Обединеното кралство	66,2	25,8	38,3	53,6	27,4	22,1	16,4	
Словения	66,0	26,9	37,9	52,1	26,8	6,1	7,3	
Румъния	64,2	39,0	34,4	37,2	39,5	4,6	5,6	
Белгия	62,7	27,6	35,7	47,7	25,2	16,6	12,9	
Ирландия	62,1	22,7	33,4	51,0	21,5	11,2	11,6	
ЕС	59,9	28,7	36,6	44,1	26,5	14,2	10,3	
Испания	58,7	20,8	35,0	46,3	13,6	13,8	11,4	
България	50,8	14,0	27,7	35,7	33,3	10,4	6,0	
Гърция	47,2	25,2	26,4	35,4	14,2	4,1	6,0	
Германия (1)	43,5	17,4	29,7	20,6	14,7	7,0	4,5	
Малта	42,0	13,1	14,0	22,9	11,6	10,1	8,3	
Унгария	40,6	27,9	29,8	35,7	26,0	7,0	5,7	
Полша	31,0	14,2	24,8	26,2	12,0	6,4	8,7	
Литва (2)	22,4	5,1	11,1	19,5	5,0	1,0	2,2	
Източник: Евростат (online data code: trng_aes_200)								
(1) Определението за неформално обучение се различава								
(2) Чрез посещения на музеи, исторически / природни / индустриални обекти: ниска надеждност.								

Списък на дирекциите „Регионална служба по заетостта“, дирекциите „Бюро по труда“, информационно-консултантски звена Център „Работа“ към дирекции „Бюро по труда“ и Карриерните центрове към ДРСЗ на Агенцията по заетостта

I. Седалище и териториален обхват на дирекциите "Регионална служба по заетостта" ДРСЗ

№	Седалище	Териториален обхват – област
1.	Дирекция "Регионална служба по заетостта" Благоевград	Благоевград и Кюстендил
2.	Дирекция "Регионална служба по заетостта" Бургас	Бургас, Ямбол и Сливен
3.	Дирекция "Регионална служба по заетостта" Варна	Варна, Добрич и Шумен
4.	Дирекция "Регионална служба по заетостта" Ловеч	Ловеч, Велико Търново, Габрово и Плевен
5.	Дирекция "Регионална служба по заетостта" Монтана	Монтана, Видин и Враца
6.	Дирекция "Регионална служба по заетостта" Пловдив	Пловдив, Пазарджик и Смолян
7.	Дирекция "Регионална служба по заетостта" Русе	Русе, Силистра, Разград и Търговище
8.	Дирекция "Регионална служба по заетостта" София	София, Софийска област и Перник
9.	Дирекция "Регионална служба по заетостта" Хасково	Хасково, Стара Загора и Кърджали

II. Седалище и териториален обхват на дирекциите "Бюро по труда" ДБТ

№	Седалище	Териториален обхват - община
1.	ДБТ - Айтос	община Айтос
2.	ДБТ - Руен	община Руен
3.	ДБТ - Бургас	общините Бургас, Камено и Средец;
4.	ДБТ - Поморие	общините Поморие и Несебър
5.	ДБТ - Созопол	общините Созопол, Приморско, Царево, Малко Търново
6.	ДБТ - Елхово	общините Елхово и Болярво
7.	ДБТ - Карнобат	общините Карнобат и Сунгурларе
8.	ДБТ - Нова Загора	общините Нова Загора и Твърдица
9.	ДБТ - Сливен	община Сливен
10.	ДБТ - Котел	община Котел
11.	ДБТ - Ямбол	общините Ямбол, "Тунджа" и Страджа
12.	ДБТ - Варна	общините Варна, Белослав и Аксаково
13.	ДБТ - Вълчи дол	общините Вълчи дол, Суворово, Девня и Ветрино
14.	ДБТ - Генерал Тошево	община Генерал Тошево
15.	ДБТ - Долни чифлик	общините Долни чифлик, Бяла и Аврен
16.	ДБТ - Каварна	общините Каварна и Шабла
17.	ДБТ - Каолиново	община Каолиново
18.	ДБТ - Нови пазар	общините Нови пазар, Каспичан и Никола Козлево
19.	ДБТ - Велики Преслав	общините Велики Преслав, Смядово и Върбица
20.	ДБТ - Провадия	общините Провадия и Дългопол
21.	ДБТ - Тервел	община Тервел
22.	ДБТ - Добрич	общините Добрич, Добрич – селска, Крушари и Балчик
23.	ДБТ - Шумен	общините Шумен, Хитрино и Венец
24.	ДБТ - Велико Търново	общините Велико Търново, Елена и Златарица
25.	ДБТ - Габрово	общините Габрово, Дряново, Трявна и Севлиево
26.	ДБТ - Горна Оряховица	общините Горна Оряховица, Лясковец и Стражица
27.	ДБТ - Долна Митрополия	общините Долна Митрополия, Долни Дъбник, Гулянци и Искър
28.	ДБТ - Левски	общините Левски и Пордим
29.	ДБТ - Никопол	общините Никопол и Белене
30.	ДБТ - Ловеч	общините Ловеч и Летница

31.	ДБТ - Луковит	общините Луковит и Угърчин
32.	ДБТ - Павликени	общините Павликени и Сухиндол
33.	ДБТ - Плевен	община Плевен
34.	ДБТ - Свищов	общините Свищов и Полски Тръмбеш
35.	ДБТ - Тетевен	общините Тетевен и Ябланица
36.	ДБТ - Троян	общините Троян и Априлци
37.	ДБТ - Червен бряг	общините Червен бряг и Кнежа
38.	ДБТ - Белоградчик	общините Белоградчик, Чупрене, Димово и Ружинци
39.	ДБТ - Берковица	общините Берковица и Вършец
40.	ДБТ - Бяла Слатина	общините Бяла Слатина и Борован
41.	ДБТ - Видин	общините Видин, Брегово и Ново село
42.	ДБТ - Кула	общините Кула, Макреш, Бойница и Грамада
43.	ДБТ - Враца	общините Враца и Криводол
44.	ДБТ - Козлодуй	общините Козлодуй и Хайредин
45.	ДБТ - Лом	общините Лом, Вълчедръм, Брусарци и Медковец
46.	ДБТ - Мездра	общините Мездра и Роман
47.	ДБТ - Монтана	общините Монтана, Якимово, Бойчиновци, Георги Дамяново и Чипровци
48.	ДБТ - Оряхово	общините Оряхово и Мизия
49.	ДБТ - Асеновград	общините Асеновград и Лъки
50.	ДБТ - Велинград	общините Велинград и Ракиново
51.	ДБТ - Девин	общините Девин, Борино и Доспат
52.	ДБТ - Златоград	общините Златоград и Неделино
53.	ДБТ - Карлово	общините Карлово и Сопот
54.	ДБТ - Мадан	община Мадан
55.	ДБТ - Пловдив	община Пловдив
56.	ДБТ - "Марица", със седалище Пловдив	общините "Марица", Съединение, Хисаря и Калояново
57.	ДБТ - „Родопи“, със седалище Пловдив	общините "Родопи", Кричим, Перушица, Стамболийски и Куклен
58.	ДБТ - Пазарджик	общините Пазарджик и Лесичово
59.	ДБТ - Панагюрище	общините Панагюрище и Стрелча
60.	ДБТ - Пещера	общините Пещера, Батак и Брацигово
61.	ДБТ - Първомай	общините Първомай и Садово
62.	ДБТ - Раковски	общините Раковски и Брезово
63.	ДБТ - Септември	общините Септември и Белово
64.	ДБТ - Смолян	общините Смолян, Рудозем, Чепеларе и Баните
65.	ДБТ - Бяла	общините Бяла, Борово, Ценово и Две могили
66.	ДБТ - Дулово	общините Дулово и Алфатар
67.	ДБТ - Исперих	общините Исперих и Самуил
68.	ДБТ - Кубрат	общините Кубрат и Завет
69.	ДБТ - Омуртаг	общините Омуртаг и Антоново
70.	ДБТ - Попово	общините Попово и Опака
71.	ДБТ - Разград	общините Разград, Лозница и Цар Калоян
72.	ДБТ - Русе	общините Русе, Иваново и Сливо поле
73.	ДБТ - Ветово	община Ветово
74.	ДБТ - Силистра	общините Силистра, Кайнарджа и Ситово
75.	ДБТ - Тутракан	общините Тутракан и Главиница
76.	ДБТ - Търговище	община Търговище
77.	ДБТ - Благоевград	общините Благоевград и Симитли
78.	ДБТ - Гоце Делчев	общините Гоце Делчев, Сатовча, Гърмен и Хаджидимово
79.	ДБТ - Кюстендил	общините Кюстендил, Трекляно и Невестино
80.	ДБТ - Петрич	община Петрич
81.	ДБТ - Разлог	общините Разлог, Белица, Якоруда и Банско
82.	ДБТ - Сандански	общините Сандански, Кресна и Струмяни
83.	ДБТ - Дупница	общините Дупница, Бобов дол, Бобошево, Сапарева баня, Рила и Кочериново
84.	ДБТ - Ботевград	общините Ботевград, Правец и Етрополе
85.	ДБТ - Ихтиман	общините Ихтиман, Костенец, Елин Пелин и Горна Малина
86.	ДБТ - Перник	общините Перник, Брезник, Трън, Радомир, Ковачевци и Земен

87.	ДБТ - Самоков	общините Самоков и Долна баня
88.	ДБТ - Своге	общините Своге и Годеч
89.	ДБТ - Сливница	общините Сливница, Драгоман, Костинброд и Божурище
90.	ДБТ - Пирдоп	общините Пирдоп, Копривщица, Антон, Златица, Мирково, Чавдар и Челопеч
91.	ДБТ -"Възраждане", със седалище София	районите "Възраждане", "Красна поляна", "Овча купел", "Витоша", "Средец", "Триадица" и "Лозенец"
92.	ДБТ -"Люлин", със седалище София	районите "Люлин", "Връбница", "Банкя", "Нови Искър" и "Илинден"
93.	ДБТ -"Изток", със седалище София	районите "Искър", "Слатина", "Младост", "Изгрев", "Студентски" и "Панчарево"
94.	ДБТ -"Сердика", със седалище София	районите "Сердика", "Надежда", "Красно село", "Оборище", "Подуяне" и "Кремиковци"
95.	ДБТ - Димитровград	община Димитровград
96.	ДБТ - Казанлък	общините Казанлък, Мъглиж, Павел баня, Гурково и Николаево
97.	ДБТ - Кърджали	общините Кърджали и Черноочене
98.	ДБТ - Ардино	община Ардино
99.	ДБТ - Момчилград	общините Момчилград и Джебел
100.	ДБТ - Кирково	община Кирково
101.	ДБТ - Крумовград	община Крумовград
102.	ДБТ - Свиленград	общините Свиленград, Любимец и Ивайловград
103.	ДБТ - Стара Загора	общините Стара Загора и Опан
104.	ДБТ - Раднево	общините Раднево и Гълъбово
105.	ДБТ - Харманли	общините Харманли, Симеоновград и Тополовград
106.	ДБТ - Хасково	общините Хасково, Минерални бани, Стамболово и Маджарово
107.	ДБТ - Чирпан	общините Чирпан и Братя Даскалови

III. Списък на информационно-консултантски звена Център „Работа“ към дирекции „Бюро по труда“ по региони

№	ДРСЗ	Център „Работа“ в:	Брой ЦР
1.	ДРСЗ София	ДБТ Сердика, ДБТ Люлин – филиал Връбница, ДБТ Изток, ДБТ Ботевград, ДБТ Ихтиман, ДБТ Самоков, ДБТ Сливница и ДБТ Пирдоп	8
2.	ДРСЗ Бургас	ДБТ Айтос, ДБТ Бургас, ДБТ Сливен и ДБТ Ямбол	4
3.	ДРСЗ Варна	ДБТ Варна, ДБТ Генерал Тошево, ДБТ Долни Чифлик, ДБТ Каварна, ДБТ Велики Преслав, ДБТ Провадия и ДБТ Добрич	7
4.	ДРСЗ Ловеч	ДБТ Габрово, ДБТ Горна Оряховица и ДБТ Павликени	3
5.	ДРСЗ Монтана	ДБТ Видин, ДБТ Монтана, ДБТ Враца, ДБТ Лом, ДБТ Берковица, ДБТ Козлодуй, ДБТ Оряхово и ДБТ Мездра	8
6.	ДРСЗ Пловдив	ДБТ Велинград, ДБТ Пловдив, ДБТ Пещера и ДБТ Смолян	4
7.	ДРСЗ Русе	ДБТ Русе, ДБТ Търговище и ДБТ Дулово	3
8.	ДРСЗ Благоевград	ДБТ Дупница и ДБТ Кюстендил	2
9.	ДРСЗ Хасково	ДБТ Стара Загора, ДБТ Казанлък и ДБТ Кърджали	3
		Общо:	42

IV. Списък на Карьерните центрове към ДРСЗ

№	ДРСЗ	Териториален обхват – област:
1.	ДРСЗ София	София, Софийска област и Перник
2.	ДРСЗ Бургас	Бургас, Ямбол и Сливен
3.	ДРСЗ Варна	Варна, Добрич и Шумен
4.	ДРСЗ Ловеч	Ловеч, Велико Търново, Габрово и Плевен
5.	ДРСЗ Монтана	Монтана, Видин и Враца
6.	ДРСЗ Пловдив	Пловдив, Пазарджик и Смолян
7.	ДРСЗ Русе	Русе, Силистра, Разград и Търговище
8.	ДРСЗ Благоевград	Благоевград и Кюстендил
9.	ДРСЗ Хасково	Хасково, Стара Загора и Кърджали
10.	ЦУ на АЗ	

Справки за професионално ориентиране на възрастни за периода 2017-2019 г. на АЗ

Справка за професионално ориентиране на възрастни за периода януари - декември 2017 г. (Стандартна справка 8 - извадка)															
Показатели	Всичко	в това число:													
		по образование					по възрастови групи								
		висше	средно	в т.ч. средно проф.	основно	начално и по-ниско	до 19 г. вкл.	от 20 до 24 г. вкл.	от 25 до 29 г. вкл.	от 30 до 34 г. вкл.	от 35 до 39 г. вкл.	от 40 до 44 г. вкл.	от 45 до 49 г. вкл.	от 50 до 54 г. вкл.	над 55 г.
9. Консултирани за професионално развитие	189 937	31 883	87 259	62 809	28 649	42 146	2 136	12 687	25 099	21 385	22 202	22 140	21 492	21 981	40 815
10. Брой безработни лица, професионално ориентирани в ЦИПО	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
от тях: - жени	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
11. Брой лица, участвали в групови мероприятия по професионално ориентиране	143 749	17 312	63 306	44 624	21 366	41 765	2 755	14 817	24 544	13 493	13 939	13 746	13 550	14 355	25 952
11.1. Професионално ориентиране	57 901	8 026	25 546	17 606	7 520	16 809	821	4 314	7 653	5 937	6 196	6 027	5 901	6 054	10 349
от тях: - жени	32 321	5 274	13 794	9 110	3 711	9 542	371	2 183	4 353	3 461	3 625	3 571	3 459	3 658	5 421
- с намалена работосп.	2 870	371	1 850	1 423	343	306	18	90	143	144	188	280	378	562	1 067
- продължително безработни	12 549	661	4 160	3 417	2 280	5 448	40	331	672	1 225	1 492	1 485	1 671	1 918	3 715
- роми	8 454	16	1 122	756	1 721	5 595	317	907	1 312	1 109	1 182	945	861	777	1 044
11.2. Активно поведение на пазара на труда	20 155	1 985	8 577	6 403	2 679	6 914	284	1 318	2 265	2 217	2 195	2 214	2 036	2 099	3 706
от тях: - жени	11 104	1 315	4 490	3 158	1 307	3 992	132	650	1 263	1 318	1 279	1 276	1 150	1 206	1 895
- с намалена работосп.	1 064	117	689	553	114	144	11	29	42	49	80	116	151	194	392
- продължително безработни	6 303	222	2 096	1 648	1 150	2 835	44	217	423	685	782	817	789	799	1 747
- роми	3 723	2	437	309	587	2 697	94	361	636	551	528	460	351	318	424
11.3. Ателие за търсене на работа	65 693	7 301	29 183	20 615	11 167	18 042	1 650	9 185	14 626	5 339	5 548	5 505	5 613	6 202	11 897
от тях: - жени	36 948	4 844	15 501	10 433	5 763	10 840	859	4 791	8 332	3 142	3 199	3 197	3 308	3 574	6 491
- с намалена работосп.	3 411	293	2 083	1 651	557	478	32	185	290	159	220	270	432	613	1 210
- продължително безработни	25 153	906	8 404	6 720	5 155	10 688	127	859	1 713	2 282	2 747	2 814	3 083	3 657	7 871
- роми	12 541	16	1 258	877	2 410	8 857	616	1 913	2 651	1 426	1 364	1 083	988	946	1 554

Източник: АЗ

Справка за професионално ориентиране на възрастни за периода януари - декември 2018 г. (Стандартна справка 8 - извадка)

Показатели	Всичко	в това число:													
		по образование					по възrastови групи								
		висше	средно	в т.ч. средно проф.	основно	начално и по-ниско	до 19 г. вкл.	от 20 до 24 г. вкл.	от 25 до 29 г. вкл.	от 30 до 34 г. вкл.	от 35 до 39 г. вкл.	от 40 до 44 г. вкл.	от 45 до 49 г. вкл.	от 50 до 54 г. вкл.	над 55 г.
9. Консултирани за професионално развитие	171 364	31 504	82 365	58 749	25 024	32 471	2 193	11 616	24 124	20 018	20 501	20 331	19 251	18 869	34 461
10. Брой безработни лица, професионално ориентиранни в ЦИПО	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
от тях: - жени	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
11. Брой лица, участвали в групови мероприятия по професионално ориентиране	47 264	5 215	20 536	14 454	6 907	14 606	853	4 472	7 447	4 456	4 420	4 456	4 398	4 571	8 051
11. Брой лица, участвали в групови мероприятия по:	83 278	9 033	34 038	24 241	12 571	27 636	1 440	6 650	12 092	7 551	8 068	8 172	7 994	8 282	16 477
11.1. Професионално ориентиране	52 421	5 825	20 444	14 375	6 518	19 634	624	2 839	5 342	4 835	5 034	5 174	4 931	5 024	9 048
от тях: - жени	28 857	3 848	10 931	7 278	3 232	10 846	328	1 461	3 013	2 823	2 877	3 017	2 894	2 966	4 713
- с намалена работосп.	3 165	413	1 927	1 523	469	356	9	79	125	162	221	345	453	544	1 227
- продължително безработни	10 180	436	3 209	2 572	2 137	4 398	72	235	533	1 007	1 213	1 292	1 284	1 458	3 086
- роми	7 324	9	1 008	683	1 426	4 881	242	607	970	1 063	1 063	907	715	712	1 045
11.2. Активно поведение на пазара на труда	19 103	1 887	8 273	6 094	2 911	6 032	217	969	1 795	2 085	2 229	2 190	2 210	2 230	4 231
от тях: - жени	10 647	1 220	4 428	3 075	1 471	3 528	114	482	1 009	1 193	1 289	1 245	1 299	1 349	2 193
- с намалена работосп.	1 112	132	666	531	162	152	4	26	45	54	73	96	150	205	459
- продължително безработни	6 964	264	2 270	1 839	1 280	3 150	33	174	409	690	839	832	934	980	2 073
- роми	3 927	9	441	290	643	2 834	105	314	550	535	546	448	426	375	628
11.3. Ателие за търсене на работа	59 018	6 536	25 857	18 226	10 049	16 576	1 452	7 314	12 402	5 087	5 225	5 264	5 251	5 599	11 249
от тях: - жени	33 285	4 346	13 656	9 158	5 173	10 110	750	3 875	7 122	3 020	3 104	3 082	3 068	3 279	5 897
- с намалена работосп.	3 180	319	1 902	1 519	524	435	36	156	272	179	196	276	376	526	1 163
- продължително безработни	22 753	913	7 354	5 796	4 487	9 999	110	663	1 297	2 143	2 605	2 674	2 855	3 167	7 239
- роми	11 326	12	1 229	896	2 118	7 967	541	1 642	2 168	1 270	1 303	1 039	990	860	1 513

Източник АЗ

Справка за професионално ориентиране на възрастни за периода януари - декември 2019 г. (Стандартна справка 8 - извадка)

Показатели	Всичко	в това число:													
		по образование					по възрастови групи								
		висше	средно	в т.ч. средно проф.	основно	начално и по-ниско	до 19 г. вкл.	от 20 до 24 г. вкл.	от 25 до 29 г. вкл.	от 30 до 34 г. вкл.	от 35 до 39 г. вкл.	от 40 до 44 г. вкл.	от 45 до 49 г. вкл.	от 50 до 54 г. вкл.	над 55 г.
9. Консултирани за професионално развитие	132 499	27 105	68 807	48 618	18 354	18 233	2 166	10 036	19 678	15 618	15 654	15 974	14 938	14 319	24 116
10. Брой безработни лица, професионално ориентирани в ЦИПО	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
от тях: - жени	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
11. Брой лица, участвали в групови мероприятия по:	113 283	11 415	47 775	33 644	18 070	36 023	2 236	10 006	17 162	10 234	10 627	11 125	11 033	11 711	21 705
11.1. Професионално ориентиране	42 265	4 242	17 430	12 029	5 770	14 823	642	2 728	4 703	4 031	3 956	4 273	4 228	4 342	7 340
от тях: - жени	23 627	2 794	9 565	6 320	2 956	8 312	324	1 431	2 700	2 422	2 216	2 595	2 492	2 618	3 771
- с намалена работосп.	2 124	227	1 320	1 019	302	275	22	51	100	124	170	193	289	378	797
- продължително безработни	7 397	207	2 257	1 843	1 539	3 394	55	224	482	719	776	858	960	1 094	2 229
- роми	7 097	12	1 225	844	1 403	4 457	221	629	915	934	976	899	763	742	1 018
11.2. Активно поведение на пазара на труда	18 404	1 972	7 454	5 352	2 997	5 981	240	1 043	1 812	1 897	2 042	2 032	2 023	2 215	3 956
от тях: - жени	10 337	1 328	3 969	2 696	1 565	3 475	107	527	1 043	1 172	1 181	1 178	1 189	1 318	2 041
- с намалена работосп.	980	128	545	423	164	143	7	17	44	47	71	94	120	189	391
- продължително безработни	5 354	182	1 426	1 125	1 097	2 649	45	185	446	505	605	662	640	745	1 521
- роми	4 079	5	453	285	716	2 905	125	387	622	537	563	464	410	402	569
11.3. Ателие за търсене на работа	52 614	5 201	22 891	16 263	9 303	15 219	1 354	6 235	10 647	4 306	4 629	4 820	4 782	5 154	10 409
от тях: - жени	29 956	3 508	12 181	8 206	4 980	9 287	725	3 295	6 217	2 650	2 739	2 804	2 749	3 087	5 544
- с намалена работосп.	2 616	221	1 539	1 223	443	413	41	138	221	118	169	249	275	416	989
- продължително безработни	18 844	589	5 825	4 675	3 874	8 556	147	685	1 396	1 622	2 006	2 136	2 221	2 553	6 078
- роми	10 835	12	1 362	965	2 012	7 449	532	1 452	2 202	1 107	1 200	1 029	871	870	1 572

Източник: АЗ

Определяне на броя на проверките на място и избор на населено място

Източници на информация:

1. УП на Агенция по заетостта;
2. Закон за насърчаване на заетостта;
3. Интернет страница на Агенция по заетостта;
4. Интернет страница на ДП „Българо-германски център за професионално обучение“;

I. Метод за формиране на извадката

За определяне на извадката ще бъде използвана професионална преценка, като се приложат следните критерии за избор на населено място:

1. Населено място със седалище на ДРСЗ;
2. Населено място със седалище на Кариерен център на ДРСЗ;
3. Населено място със седалище на ДБТ;
4. Населено място със седалище на клон на ДП „Българо-германски център за професионално обучение“.

Проверките на място ще бъдат осъществени в населени места, в които има седалище на ДРСЗ, Кариерен център на ДРСЗ, ДБТ и клон на ДП „Българо-германски център за професионално обучение“.

II. Резултат от прилагането на критериите

Населено място със седалище на ДРСЗ ¹¹⁶⁰	Населено място със седалище на Кариерен център на ДРСЗ ¹¹⁶¹	Населено място със седалище на ДБТ ¹¹⁶²	Населено място със седалище на клон ДП „Българо-германски център за професионално обучение“ ¹¹⁶³
Благоевград, с териториален обхват областите Благоевград и Кюстендил;	Кариерен център към Централна администрация на Агенция по заетостта – гр. София	Дирекция "Бюро по труда" със седалище Айтос и с териториален обхват община Айтос;	Стара Загора
Бургас, с териториален обхват областите Бургас, Ямбол и Сливен;	Кариерен център към Дирекция „Регионална служба по заетостта“ – гр. София	Дирекция "Бюро по труда" със седалище Руен и с териториален обхват община Руен	Пазарджик
Варна, с териториален обхват областите Варна, Добрич и Шумен;	Кариерен център към Дирекция „Регионална служба по заетостта“ – гр. Монтана	Дирекция "Бюро по труда" със седалище Бургас и с териториален обхват общините Бургас, Камено и Средец;	Плевен
Ловеч, с териториален обхват областите Ловеч, Велико Търново, Габрово и Плевен;	Кариерен център към Дирекция „Регионална служба по заетостта“ – гр. Ловеч	Дирекция "Бюро по труда" със седалище Поморие и с териториален обхват общините Поморие и Несебър;	Царево

¹¹⁶⁰ Съгласно УП на АЗ

¹¹⁶¹ <https://www.az.government.bg/bg/news/view/10-karierni-centyra-v-stranata-1113/>

¹¹⁶² Съгласно УП на АЗ

¹¹⁶³ <https://dp.bgcpo.bg/>

Монтана, с териториален обхват областите Монтана, Видин и Враца;	Кариерен център към Дирекция „Регионална служба по заетостта” – гр. Русе	Дирекция "Бюро по труда" със седалище Созопол и с териториален обхват общините Созопол, Приморско, Царево, Малко Търново	Смолян
Пловдив, с териториален обхват областите Пловдив, Пазарджик и Смолян;	Кариерен център към Дирекция „Регионална служба по заетостта” – гр. Варна	Дирекция "Бюро по труда" със седалище Елхово и с териториален обхват общините Елхово и Болярово;	
Русе, с териториален обхват областите Русе, Силистра, Разград и Търговище;	Кариерен център към Дирекция „Регионална служба по заетостта” – гр. Бургас	Дирекция "Бюро по труда" със седалище Карнобат и с териториален обхват общините Карнобат и Сунгурларе;	
София, с териториален обхват областите София, Софийска област и област Перник;	Кариерен център към Дирекция „Регионална служба по заетостта” – гр. Хасково	Дирекция "Бюро по труда" със седалище Нова Загора и с териториален обхват общините Нова Загора и Твърдица;	
Хасково, с териториален обхват областите Хасково, Стара Загора и Кърджали.	Кариерен център към Дирекция „Регионална служба по заетостта” – гр. Пловдив	Дирекция "Бюро по труда" със седалище Сливен и с териториален обхват община Сливен;	
	Кариерен център към Дирекция „Регионална служба по заетостта” – гр. Благоевград	Дирекция "Бюро по труда" със седалище Котел и с териториален обхват община Котел;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Ямбол и с териториален обхват общините Ямбол, "Тунджа" и Стралджа;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Варна и с териториален обхват общините Варна, Белослав и Аксаково;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Вълчи дол и с териториален обхват общините Вълчи дол, Суворово, Девня и Ветрино;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Генерал Тошево и с териториален обхват община Генерал Тошево	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Долни чифлик и с териториален обхват общините Долни чифлик, Бяла и Аврен;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Каварна и с териториален обхват общините Каварна и Шабла;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Каолиново и с териториален обхват община Каолиново	

		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Нови пазар и с териториален обхват общините Нови пазар, Каспичан и Никола Козлево	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Велики Преслав и с териториален обхват общините Велики Преслав, Смядово и Върбица	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Провадия и с териториален обхват общините Провадия и Дългопол;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище гр. Тервел и с териториален обхват община Тервел;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Добрич и с териториален обхват общините Добрич, Добрич – селска, Крушари и Балчик	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Шумен и с териториален обхват общините Шумен, Хитрино и Венец	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Велико Търново и с териториален обхват общините Велико Търново, Елена и Златарица;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Габрово и с териториален обхват общините Габрово, Дряново, Трявна и Севлиево;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Горна Оряховица и с териториален обхват общините Горна Оряховица, Лясковец и Стражица	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Долна Митрополия и с териториален обхват общините Долна Митрополия, Долни Дъбник, Гулянци и Искър	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище гр. Левски и с териториален обхват общините Левски и Пордим	

		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Никопол и с териториален обхват общините Никопол и Белене;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Ловеч и с териториален обхват общините Ловеч и Летница;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Луковит и с териториален обхват общините Луковит и Угърчин	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Павликени и с териториален обхват общините Павликени и Сухиндол;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Плевен и с териториален обхват община Плевен;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Свищов и с териториален обхват общините Свищов и Полски Тръмбеш;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Тетевен и с териториален обхват общините Тетевен и Ябланица;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Троян и с териториален обхват общините Троян и Априлци	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Червен бряг и с териториален обхват общините Червен бряг и Кнежа;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Белоградчик и с териториален обхват общините Белоградчик, Чупрене, Димово и Ружинци	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Берковица и с териториален обхват общините Берковица и Вършец;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Бяла Слатина и с териториален обхват общините Бяла Слатина и Борован;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Видин и с териториален обхват общините Видин, Брегово и Ново село;	

		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Кула и с териториален обхват общините Кула, Макреш, Бойница и Грамада;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Враца и с териториален обхват общините Враца и Криводол;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Козлодуй и с териториален обхват общините Козлодуй и Хайредин;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Лом и с териториален обхват общините Лом, Вълчедръм, Брусарци и Медковец;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Мездра и с териториален обхват общините Мездра и Роман	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Монтана и с териториален обхват общините Монтана, Якимово, Бойчиновци, Георги Дамяново и Чипровци	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Оряхово и с териториален обхват общините Оряхово и Мизия;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Асеновград и с териториален обхват общините Асеновград и Лъки;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Велинград и с териториален обхват общините Велинград и Ракиово;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Девин и с териториален обхват общините Девин, Борино и Доспат;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Златоград и с териториален обхват общините Златоград и Неделино;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Карлово и с териториален обхват общините Карлово и Сопот;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Мадан и с териториален обхват община Мадан;	

		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Пловдив и с териториален обхват община Пловдив;	
		Дирекция "Бюро по труда" – "Марица", със седалище Пловдив и с териториален обхват общините "Марица", Съединение, Хисаря и Калояново;	
		Дирекция "Бюро по труда" – "Родопи", със седалище Пловдив и с териториален обхват общините "Родопи", Кричим, Перущица, Стамболийски и Куклен;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Пазарджик и с териториален обхват общините Пазарджик и Лесичово	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Панагюрище и с териториален обхват общините Панагюрище и Стрелча	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Пещера и с териториален обхват общините Пещера, Батак и Брацигово	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Първомай и с териториален обхват общините Първомай и Садово;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище гр. Раковски и с териториален обхват общините Раковски и Брезово;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Септември и с териториален обхват общините Септември и Белово;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Смолян и с териториален обхват общините Смолян, Рудозем, Чепеларе и Баните;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище гр. Бяла и с териториален обхват общините Бяла, Борово, Ценово и Две могили;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Дулово и с териториален обхват общините Дулово и Алфатар;	

		Дирекция "Бюро по труда" със седалище гр. Исперих и с териториален обхват общините Исперих и Самуил;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище гр. Кубрат и с териториален обхват общините Кубрат и Завет;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище гр. Омуртаг и с териториален обхват общините Омуртаг и Антоново;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Попово и с териториален обхват общините Попово и Опака;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Разград и с териториален обхват общините Разград, Лозница и Цар Калоян;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Русе и с териториален обхват общините Русе, Иваново и Сливо поле;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Ветово и с териториален обхват община Ветово;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Силистра и с териториален обхват общините Силистра, Кайнарджа и Ситово;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Тутракан и с териториален обхват общините Тутракан и Главиница;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Търговище и с териториален обхват община Търговище;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Благоевград и с териториален обхват общините Благоевград и Симитли;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище гр. Гоце Делчев и с териториален обхват общините Гоце Делчев, Сатовча, Гърмен и Хаджидимово;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Кюстендил и с териториален обхват	

		общините Кюстендил, Трекляно и Невестино;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Петрич и с териториален обхват община Петрич;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Разлог и с териториален обхват общините Разлог, Белица, Якоруда и Банско;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище гр. Сандански и с териториален обхват общините Сандански, Кресна и Струмјани;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Дупница и с териториален обхват общините Дупница, Бобов дол, Бобошево, Сапарева баня, Рила и Кочериново;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Ботевград и с териториален обхват общините Ботевград, Правец и Етрополе;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Ихтиман и с териториален обхват общините Ихтиман, Костенец, Елин Пелин и Горна Малина;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Перник и с териториален обхват общините Перник, Брезник, Трън, Радомир, Ковачевци и Земен;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Самоков и с териториален обхват общините Самоков и Долна баня;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Своге и с териториален обхват общините Своге и Годеч;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Сливница и с териториален обхват общините Сливница, Драгоман, Костинброд и Божурище;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Пирдоп и с териториален обхват общините Пирдоп, Копривщица, Антон, Златица, Мирково, Чавдар и Челопеч;	

		Дирекция "Бюро по труда" – "Възраждане", със седалище София и с териториален обхват районите "Възраждане", "Красна поляна", "Овча купел", "Витоша", "Средец", "Триадица" и "Лозенец";	
		Дирекция "Бюро по труда" – "Люлин", със седалище София и с териториален обхват районите "Люлин", "Връбница", "Банкя", "Нови Искър" и "Илинден";	
		Дирекция "Бюро по труда" – "Изток", със седалище София и с териториален обхват районите "Искър", "Слатина", "Младост", "Изгрев", "Студентски" и "Панчарево";	
		Дирекция "Бюро по труда" – "Сердика", със седалище София и с териториален обхват районите "Сердика", "Надежда", "Красно село", "Оборище", "Подуяне" и "Кремиковци";	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Димитровград и с териториален обхват община Димитровград;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Казанлък и с териториален обхват общините Казанлък, Мъглиж, Павел баня, Гурково и Николаево;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Кърджали и с териториален обхват общините Кърджали и Черноочене;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Ардино и с териториален обхват община Ардино;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Момчилград и с териториален обхват общините Момчилград и Джебел;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Кирково и с териториален обхват община Кирково;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Крумовград и с териториален обхват община Крумовград;	

		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Свиленград и с териториален обхват общините Свиленград, Любимец и Ивайловград;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Стара Загора и с териториален обхват общините Стара Загора и Опан;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Раднево и с териториален обхват общините Раднево и Гълъбово;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Харманли и с териториален обхват общините Харманли, Симеоновград и Тополовград;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Хасково и с териториален обхват общините Хасково, Минерални бани, Стамболово и Маджарово;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Чирпан и с териториален обхват общините Чирпан и Братя Даскалови	

III. В резултат на приложените критерии населените места, които в най-пълна степен отговарят на критериите за подбор са:

Населено място със седалище на ДРСЗ ¹¹⁶⁴	Населено място със седалище на Кариерен център на ДРСЗ ¹¹⁶⁵	Населено място със седалище на ДБТ ¹¹⁶⁶	Населено място със седалище на клон ДП „Българо-германски център за професионално обучение“
Хасково и с териториален обхват областите Хасково, Стара Загора и Кърджали.	Кариерен център към Дирекция „Регионална служба по заетостта“ – гр. Хасково	Дирекция "Бюро по труда" със седалище Хасково и с териториален обхват общините Хасково, Минерални бани, Стамболово и Маджарово	Стара Загора
Бургас и с териториален обхват областите Бургас, Ямбол и Сливен;	Кариерен център към Дирекция „Регионална служба по заетостта“ – гр. Бургас	Дирекция "Бюро по труда" със седалище Бургас и с териториален обхват общините Бургас, Камено и Средец;	Царево

¹¹⁶⁴ Съгласно УП на АЗ

¹¹⁶⁵ <https://www.az.government.bg/bg/news/view/10-karierni-centyra-v-stranata-1113/>

¹¹⁶⁶ Съгласно УП на АЗ

		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Созопол и с териториален обхват общините Созопол, Приморско, Царево, Малко Търново	
Ловеч и с териториален обхват областите Ловеч, Велико Търново, Габрово и Плевен;	Кариерен център към Дирекция „Регионална служба по заетостта” – гр. Ловеч	Дирекция "Бюро по труда" със седалище Ловеч и с териториален обхват общините Ловеч и Летница;	Плевен
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Плевен и с териториален обхват община Плевен;	
Пловдив и с териториален обхват областите Пловдив, Пазарджик и Смолян;	Кариерен център към Дирекция „Регионална служба по заетостта” – гр. Пловдив	Дирекция "Бюро по труда" със седалище Пловдив и с териториален обхват община Пловдив;	Смолян
		Дирекция "Бюро по труда" – "Марица", със седалище Пловдив и с териториален обхват общините "Марица", Съединение, Хисаря и Калояново;	Пазарджик
		Дирекция "Бюро по труда" – "Родопи", със седалище Пловдив и с териториален обхват общините "Родопи", Кричим, Перушица, Стамболийски и Куклен;	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Пазарджик и с териториален обхват общините Пазарджик и Лесичово	
		Дирекция "Бюро по труда" със седалище Смолян и с териториален обхват общините Смолян, Рудозем, Чепеларе и Баните;	

Няма населено място, което едновременно да отговаря и на четирите заложиени критерии за подбор. Поради тази причина за населените места, които в най-пълна степен отговарят на критериите за подбор се прилагат следните допълнителни критерии за подбор:

- Предоставяне на услуги за професионално ориентиране от страна на клон на ДП „Българо-германски център за професионално обучение“;
- Териториално отдалеченост на клоновете на ДП „Българо-германски център за професионално обучение“ от гр. София – ранкиране на населените места клоновете във възходящ ред;

ред.

- Териториална отдалеченост на населеното място със седалище ДРСЗ, ДБТ и Кариерен център от гр. София - ранкиране на населените места във възходящ

Резултат от прилагането на допълнителните критерии за подбор:

Предоставяне на услуги за професионално ориентиране от страна на клон на ДП „Българо-германски център за професионално обучение“	Териториално отдалеченост на клоновете на ДП „Българо-германски център за професионално обучение“	Териториална отдалеченост на населеното място - ДРСЗ, ДБТ и Кариерен център
Стара Загора	Пазарджик – 111 км.	Пловдив – 143 км.
Плевен	Плевен - 162	Ловеч – 157 км.
Пазарджик	Стара Загора - 231 км	Хасково – 226 км.
Царево	Смолян 241 км.	Бургас – 382 км.
Смолян	Царево – 447 км.	

Заклучение:

1. В резултат от приложените критерии за подбор, като се прилага и принципа за ефикасно разходване на средствата на Сметната палата, проверките на място ще бъдат осъществени:

- в гр. Ловеч и в гр. Плевен.
- в гр. Хасково и гр. Стара Загора.
- в гр. Пловдив и гр. Пазарджик.

2. Формираната по този начин извадка обхваща:

- 33 % от ДРСЗ;
- 8 % от ДБТ;
- 30 % от Кариерните центрове към ДРСЗ;
- 60 % от клоновете на ДП „Българо-германски център за професионално обучение“, които осъществяват професионално ориентиране и 60 % от общият брой на клоновете;

3. В извадката са включени населени места от 6 различни области в страната, с различни нива на коефициенти на заетост на населението на 15-64 навършени години и коефициенти на безработица¹¹⁶⁷

3.1. Коефициенти на заетост на населението на 15 -64 навършени години през 2018 година

- Област Ловеч – 60,9 %
- Област Плевен- 66,7 %
- Област Хасково – 66 %
- Област Стара Загора – 71 %
- Област Пазарджик – 63,9 %
- Област Пловдив – 69 %

3.2. Коефициенти на безработица през 2018 г.

¹¹⁶⁷ <https://www.nsi.bg/bg/content/797/%3F-%D0%B5%D0%B3%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%BD%D0%B0-%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0>

- Област Ловеч – 9,6 %
- Област Плевен- 7,5 %
- Област Хасково – 3 %
- Област Стара Загора – 2,3 %
- Област Пазарджик – 4,6 %
- Област Пловдив – 3,6 %

Регионална статистика в областта на пазара на труда за 2018 г.:	Област Пловдив	Област Ловеч	Област Пазарджик	Област Плевен	Област Стара Загора	Област Хасково
Среден списъчен брой на наети лица по трудово и служебно правоотношение (брой)	221 789	32 697	62 549	58 757	105 668	53 653
Средна годишна работна заплата на наетите лица по трудово и служебно правоотношение (лв.)	11 780	10 317	10 513	10 461	13 190	9 623
Коефициент на икономическа активност - 15 - 64 навършени години (%)	72.5	67.5	67.0	70.1	72.7	68.1
Коефициент на заетост - 15 - 64 навършени години (%)	69.9	60.9	63.8	64.4	71.0	66.0
Коефициент на безработица (%)	3.6	9.6	4.6	8.0	(2.3)	(3.0)
Регистрирани в бюрата по труда безработни лица към 31.12. (брой)	13 818	5 260	10 500	10 296	6 134	6 754
Относителен дял на населението на възраст между 25 и 64 навършени години с висше образование (%)	27	20.9	17.8	24.1	19	20.1
Относителен дял на населението на възраст между 25 и 64 навършени години със средно образование (%)	52.7	63.5	59.0	57.0	63.0	58.9
Относителен дял на населението на възраст между 25 и 64 навършени години с основно и по-ниско образование (%)	20.3	15.6	23.2	18.8	18	21

IV. Поради пандемията от COVID-19 в световен мащаб, обявяването на извънредно положение в страната от 13.03.2020 г. и последващата му замяна с извънредна епидемиологична ситуация, както и натовареността на служителите от структурите на Агенцията по заетостта, са извършените по-малко проверки на място спрямо предвидените. От планираните проверки на място са извършени както следва:

Наименование на структурата	Планирани проверки на място	Извършени проверки на място
Дирекция Бюро по труда (ДБТ)	6 бр. – Ловеч, Плевен, Хасково, Стара Загора, Пловдив и Пазарджик	2 бр. – София - клон Възраждане и Ловеч
Дирекция Регионална служба по заетостта (ДРСЗ)	3 бр. – Ловеч, Хасково и Пловдив	2 бр. – София и Ловеч
Кариерен център към ДРСЗ	3 бр. – Ловеч, Хасково и Пловдив	2 бр. – София и Ловеч
Център Работа към ДБТ	2 бр. – Стара Загора и Пловдив	-
ДП „Българо-германски център за професионално обучение“ (ДПБГЦПО)	3 бр. – Плевен, Стара Загора и Пазарджик	1 бр. - Плевен

Резултати от прилагането на техниката „Таен клиент“ в бюра по труда на Агенцията по заетостта

За целите на анализа и оценката на предоставяните от АЗ услуги по професионално ориентиране на възрастни е използвана техниката „Мистерия пазаруване“ (Таен клиент), която е осъществена от одитори на Сметната палата от изнесените работни места, като са посетени Дирекции „Бюра по труда“ (ДБТ) в 18 областни градове или 64 на сто от областните градове в страната. Техниката Таен клиент е осъществена посредством предварително подготвен въпросник за предоставяне на професионално ориентиране за заети лица (одиторите от ИРМ).

Резултатите от прилагането на техниката са:

➤ Три от общо 18 лица (или 17 на сто) не са допуснати до ДБТ, като посочената причина е, че ДБТ не предоставя услугата професионално ориентиране и/или, че не се предоставя на заети лица;

➤ От 15 лица, на които е предоставена услугата по професионално ориентиране само на две или 13 на сто е направена регистрация в ДБТ, на 12 лица или 80 на сто не е направена регистрацията, като причините за това са че: лицето не е безработно, само при съкращаване на лицето, нежелание на лицето, предоставена е възможност за онлайн регистрацията, замразяване на дейностите поради епидемиологичната обстановка и др. Едно лице или 7 на сто не е посочило отговор;

➤ На 10 лица или 67 на сто услугата е предоставена самостоятелно. На 4 лица или 26 на сто не е предоставена услугата, като причина е посочено, че няма съставен план за действие със заети лица и че услугата е групова, и едно лице или 7 на сто не е посочило отговор;

➤ Само на 9 лица или 60 на сто при осъществяване на услугата е събрана информация за трудовия и професионален опит, вид и степен на образование, преминати обучения и/или професионални квалификации, придобити ключови компетентности (знания и умения за работа с ИКТ, ползване на чужд език, меки умения, бизнес умения и др.). На едно лице или 7 на сто е събрана частично информация, поради предишна регистрацията на лицето и на 5 лица или 33 на сто не е събрана информация за трудов и професионален опит, квалификация и компетентности, без която не е възможно да се извърши адекватно професионално ориентиране и консултиране;

➤ При оценка на компетентностите на 13 лица или 86 на сто не са използвани специализирани информационни материали (тестове и/или въпросници) и/или софтуерни продукти, на едно лице или 7 на сто е предоставен тест за професионално ориентиране на хартиен носител за допълнително попълване у дома, а на друго е предоставен въпросник за идентифициране на личностни интереси, което е показателно както за натовареността на трудовите посредници в ДБТ, така и за невъзможността за предоставяне на адекватна услуга по професионално ориентиране;

➤ На 14 лица или 93 на сто не са направени тестове за кариерно развитие, като едно лице не е посочило отговор;

➤ Пет от лицата или 33 на сто са насочени към интернет платформата Национална система за оценка на компетенциите <https://mycompetence.bg/>, на която да направят тестове самостоятелно, 9 или 60 на сто не са насочени към източници за оценка на компетентностите и едно лице не е посочило отговор;

➤ Седем лица или 47 на сто са информирани за възможностите за професионално обучение, продължаване на образованието, вкл. на нова образователна квалификационна степен и придобиване и/или повишаване на квалификационно ниво, като са насочвани към ДП „БГЦПО“, Център за квалификация към ВТУ „Св. Св. Кирил и Методий“, интернет страницата на АЗ, оперативни програми и др. Осем лица или 53 на сто не са информирани, като посочените причини са липсата на обучения за заети лица и прекратяване на обученията поради епидемиологичната обстановка. Информация за възможностите за финансиране на тези обучения е предоставена на 8 лица или 53 на сто, а 7 или 47 на сто изобщо не са информирани;

➤ На 8 лица или 53 на сто е предоставена информация за обучаващите институции, като лицата са насочвани към Центрове за професионално обучение, ДП „БГЦПО“, Център за квалификация към ВТУ „Св. Св. Кирил и Методий“, професионални гимназии и интернет страницата на НАПОО, където е публикуван регистър на лицензираните ЦПО. На 5 лица или 34 на сто не е предоставена такава информация, а на две лица или 13 на сто е предоставена частична информация;

➤ Информация за услугите, които извършват Центровете „Работа“ към ДБТ е предоставена на 4 лица или 26 на сто от лицата, като при две от тях в населеното място липсва Център „Работа“. На 7 лица или 47 на сто не е предоставена информация, на 2 лица или 13 на сто е предоставена частична информация, едно лице или 7 на сто е посочило, че към момента на посещението не е предвидена такава услуга и едно лице не е посочило отговор;

➤ Информация за услугите, които се предоставят от Кариерните центрове към регионалните служби по заетостта е предоставена на 4 лица или 26 на сто, като лицето е насочено към Кариерния център в друго

населено място. Осем от лицата или 53 на сто не са информирани и насочени към Кариерен център, на едно лице или 7 на сто е предоставена частично информация, като е запознато с посещенията на кариерните консултанти в населеното място, в което живее, едно лице е посочило, че няма Кариерен център в населеното място, в което живее, а друго изобщо не е посочило отговор;

➤ Дванадесет лица или 80 на сто не са информирани за предстоящи „Дни на кариерата“ или други кариерни събития, в т.ч. дни на отворените врати при работодателите, а останалите 3 лица или 20 на сто са информирани, като на две от тях е посочено, че към момента на посещението няма предвидени събития;

➤ Според 6 или 40 на сто от одиторите от ИРМ, посетили ДБТ, трудовия посредник е подготвен да предостави необходимата информация, респективно услугата по професионално ориентиране, 6 лица или 40 на сто смятат, че не е подготвен и 3 или 20 на сто, че е подготвен частично, като една от причините е че услугата се предоставя предимно на безработни лица.

Резултати от проведена анкета сред безработни лица, регистрирани в бюрата по труда към Агенцията по заетостта

За събиране и анализ на информацията за предоставяната услуга по професионално ориентиране на безработни лица, от одиторите от ИРМ е проведена и анкета с предварително подготвени въпроси сред безработни лица, регистрирани в бюрата по труда на Агенцията по заетостта, избрани на случаен признак. Анкетирани са 49 безработни лица, от които 38 или 78 на сто жени. Средната възраст на анкетираните лица е 46 години, като най-много по 13 или по 27 на сто са във възрастовите групи от 35 г. до 44 г., от 45 до 54 г. и от 55 до 64 г. Най-много са анкетираните със средно образование в т.ч. средно професионално образование – 31 или 63 на сто, следвани от тези с висше образование – 17 или 35 на сто и само едно лице или 2 на сто с основно образование. Четиридесет и три лица или 88 на сто живеят в град, а 6 или 12 на сто в село. Най-много са лицата, които са безработни от 4 до 5 месеца - 15 или 31 на сто, следвани от тези безработни от 6 до 8 месеца – 11 или 22 на сто, или това са лицата, останали без работа в резултат на пандемията от COVID-19.

Анализът на информацията от проведената анкета за предоставяната услуга по професионално ориентиране показва:

- При регистриране на лицата в ДБТ е предоставена информация за правата и видовете услуги (информация за: обявени свободни работни места и програми и мерки за запазване и насърчаване на заетостта, посредничество по информиране и наемане на работа, психологическо подпомагане, професионално ориентиране, включване в обучение на възрастни, мотивиране за активно поведение на пазара на труда и включване в програми и мерки за заетост и обучение, стипендия за обучение, средства за транспорт и квартира за времето на обучението) на 36 лица или 73 на сто, като основно е предоставена информация за обявените свободни работни места (СРМ), на останалите 13 или 27 на сто не е предоставена информация, в нарушение на изискванията на утвърдената от изпълнителния директор на АЗ „Технология на работа в ДБТ“, процедура „Предоставяне на информация“;

- Само на 22 лица или 45 на сто е предоставена услуга по професионално ориентиране, на 21 или 43 на сто не е предоставена, като едно от лицата е насочено към частна борса. Останалите 6 лица или 12 на сто не могат да отговорят на въпроса, като причината за това е, че не знаят какво съдържа тази услуга в резултат от недостатъчна информация от трудовия посредник или лична компетентност на безработното лице;

- Информация за трудов и професионален опит, вид и степен на образование и преминати обучения и квалификации е събрана от 25 - 27 от лицата или между 89 и 96 на сто от ползвалите услугата, докато информация за придобитите ключови компетентности и интересите и желанията за смяна на професията/работата от 21 – 22 лицата или между 75 и 79 на сто;

- Информация за притежаваните професионални знания, умения и компетентни, които са придобити чрез неформално обучение или самостоятелно учене е изисквана само при 9 лица или 32 на сто, за останалите не е изисквана или лицето не може да отговори, което е индикатор че при необходимост от доказване на професионалните знания и компетентности от значение са или притежаваните от лицата документи, доказващи тези умения или личното представяне на знанията и уменията пред работодателите преди наемане на работа;

- Специализирани информационни материали (тестове и/или въпросници) и/или софтуерни продукти за оценка на компетентностите са използвани само при 6 лица или 21 на сто, а при 19 от лицата или 68 на сто не са използвани. Две от лицата или 7 на сто са насочени да направят тестове самостоятелно;

- Потребностите от обучения са обсъдени и записани само при 9 лица или 32 на сто от ползвалите услугата, а при 18 или 64 на сто изобщо не са обсъждани. Едно лице или 4 на сто не е посочило отговор;

- При регистрацията в ДБТ 16 лица или 57 на сто са предоставили електронен адрес/електронна поща за връзка, като само 7 от тях или 44 на сто са получили на електронната си поща линк за активация на профил в web-приложението „Личностен профил на търсецо работа лице“;

- На база на събраната информация от трудовия посредник е предоставена информация за алтернативни професионални области, в т.ч. за избор на нова професия и пътищата за придобиване на желаната квалификация само на 10 лица или 36 на сто, частично на 6 лица или 21 на сто, а на останалите не е предоставена информация;

- Информирани за възможностите за включване в обучение за придобиване на професионална квалификация, както и за обучение за придобиване на ключови компетентности, в т.ч. и за възможностите за финансиране на тези обучения, са 18 лица или 64 на сто, като от тях 3 лица или 17 на сто вече са се възползвали, а 8 лица или 44 на сто смятат да се възползват. За възможностите за включване в обучение за ограмотяване, в т.ч. и за възможностите за финансиране на тези обучения са информирани 13 лица или 46 на сто, като само едно лице или 8 на сто вече се е възползвало, а 8 лица или 62 на сто смятат да се възползват;

- От 28 лица, ползвали услугата, 23 или 82 на сто са информирани за обявените СРМ, като само за 8 лица, или 29 на сто са налични СРМ, подходящи за квалификацията, знанията, уменията и опита на лицето. Седемнадесет от лицата или 61 на сто са информирани дали професията им е търсена на пазара на труда;

- Десет лица или 36 на сто са информирани и са насочени за услугите, които се предоставят от Център „Работа“ към бюрата по труда, 7 лица или 25 на сто са информирани, но не са насочени и останалите не са

информирани. За Кариерните центрове към ДРСЗ са информирани и насочени само 3 лица или 11 на сто, 5 или 18 на сто са информирани, но не са насочени, а останалите 20 или 71 на сто не са информирани или насочени;

➤ В резултат от осъществената услуга по професионално ориентиране 12 лица или 43 на сто са разбрали какви действия за личностно и професионално усъвършенстване трябва да предприемат, за да се адаптират лесно спрямо промените на пазара на труда, а само 9 или 32 на сто каква квалификация, умения и компетентности ще им бъдат необходими, за да имат работа и след 10 години;

➤ Препоръките, дадени от безработните лица, свързани с предоставяните услуги от ДБТ са свързани с: увеличаване на компетентността на трудовите посредници, предоставяне на повече програми за заетост в населеното място, в което живее лицето, повече работа с работодателите и повече толерантност към родители/майки с деца. Две от лицата или 7 на сто са доволни от предоставените услуги, а 18 лица или 64 на сто не са посочили отговор.

Списък на услугите, предоставяни от Центровете за заетост и социално подпомагане

Таблица № II.2.1.3		
№	Посреднически услуги за търсещи работа лица	Услуги за социално подпомагане
1.	<p>Информирание и/или консултиране относно:</p> <ul style="list-style-type: none"> - правата и задълженията им съгласно Закона за насърчаване на заетостта (ЗНЗ); - свободните работни места (СРМ) и изискванията за тяхното заемане; - възможностите за участие в програми и мерки за заетост и обучение; - възможностите за обучение на възрастни; - възможностите за смяна на професията и за работа извън границите на населеното място по местоживееене; - условията и реда за работа в други страни по междуправителствени спогодби. 	<p>Информирание, консултиране, насочване и оказване на съдействие на уязвимите граждани съобразно техните индивидуални потребности в търсене на възможност за социалното им включване и осигуряване на заетост:</p> <ul style="list-style-type: none"> - информирание, с цел ориентирание в процедура, предоставяне на социални услуги, приемане на заявления/молби, жалби, сигнали и запитвания; - предоставяне на ясна, точна, достоверна, систематизирана и пълна информация за възможностите за оказване на социална подкрепа – условия, ред и начин на подпомагане съобразно действащата нормативна уредба; - насочване и оказване на съдействие за връзка с други институции, отговорни по поставения проблем; - поставяне на видно място (информационни табла) нормативни документи, актуална информация, образци на формуляри за попълване, важни съобщения и промени в законодателството, „горещ“ телефон за връзка; - достъпна информация за хората с увреждания; - консултации на „горещ“ телефон; - предоставяне на формуляри на заявления-декларации.
2.	<p>Приемане на заявления и регистрация на търсещи работа лица (ТРЛ).</p>	<p>Прием и обработка на молби/заявления-декларации и необходимите документи за подпомагане по отделните нормативни основания, ползване на социални услуги и издаване на удостоверения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - прием на молби/заявления-декларации, извършване проверка на декларираното и за наличие на необходимите документи; - процеси по обработка на постъпилите документи: разпределяне по райони, извършване на социална анкета (проверка в дома на лицето, проучване и събиране на информация), електронна обработка, издаване на административен акт и уведомяване на заинтересованото лице за същия; - методическа и контролна дейност; - извършване проверки на място.
3.	<p>Насочване и подпомагане за започване на работа, включително в друго населено място в страната или в други държави в рамките на мрежата за мобилност „Европейски служби за заетост – EURES”.</p>	
4.	<p>Психологическо подпомагане и мотивиране за активно поведение на пазара на труда.</p>	
5.	<p>Насочване и включване в подходящи програми и мерки за заетост и обучение.</p>	
6.	<p>Професионално информирание, консултиране и ориентирание.</p>	
7.	<p>Насочване и включване в обучение на възрастни.</p>	

8.	Издаване на служебна бележка за удостоверяване на регистрация на ТРЛ.	
9.	Издаване на решения за прекратяване и за възстановяване на регистрацията.	
10.	Издаване на решения при отказ да се предоставят услуги, както и при частичното им предоставяне.	
11.	Предоставяне на достъп до обществена информация.	
12.	Разглеждане и издаване на решения по жалби, сигнали и предложения по реда на Административнопроцесуален Кодекс (АПК).	
13.	Отговори на запитвания, постъпили чрез различни канали за достъп.	
		<i>Източник: АЗ</i>

Основни задачи на ЦИПО към ДП БГЦПО ¹¹⁶⁸

1. Предоставяне на услуги по информиране, кариерно развитие и консултиране **на заети лица**, позволяващи им:
 - запазване на съществуващото работно място;
 - повишаване на възможността за кариера на работното място;
 - мотивация за мобилност чрез реализация в друга професия;
 - формиране на знания и умения за стартиране на собствен бизнес.
2. Предоставяне на услуги по информиране и професионално ориентиране **на безработни лица**, с цел:
 - запознаване със собствените силни страни, интереси, способност и желание за извършване на определен вид дейност;
 - получаване на информация за състоянието и тенденциите на местния, национален и европейски пазар на труда;
 - информиране и консултиране за желаните професии и/или групи професии за успешна реализация на пазара на труда и с възможностите за обучение и квалификация;
 - мотивиране за започване на работа.
3. Предоставяне на Кариерно ориентиране и информиране за възможности за преодоляване на индивидуални дефицити и мотивиране за учене и работа **на младежи до 29 години**.
4. Предоставяне на обучение за професионално ориентиране и придобиване на необходимите умения за кандидатстване за работа.
5. Организиране на събития и семинари във връзка с професионалното ориентиране, кариерно развитие и консултиране.
6. Подкрепа при намиране на места за стаж и практика.
7. Развиване на библиотека/база данни с информационни материали, свързани с професионалното ориентиране.
8. Спазване на определени етични норми и стандарти в областта на кариерното консултиране.
9. Осигуряване на високо качество на услугите по информиране и кариерно ориентиране чрез непрекъснат контрол през всички етапи на процеса и осигуряването на устойчиви ключови и гъвкави специфични умения, съобразно заявените потребности и изисквания на пазара на труда.

¹¹⁶⁸ Правилник за устройството и дейността на ЦИПО към ДП БГЦПО

Описание на задължителните и допълнителни дейности, предоставяни от ЦИПО

<i>Таблица № II.2.3.-1</i>		
№	Задължителни дейности	Допълнителни дейности
1.	<p>Информирани и самоинформирани - процес по предоставяне на информация за начините на планиране, получаване, запазване на работа и кариерно развитие, включително информация относно подходящо образование, обучение или придобиване на ключова компетентност за постигане на съответните кариерни цели. Информацията обхваща тенденциите и условията на пазара на труда, видовете образователни програми и възможности, основни данни за образователни и обучаващи институции, държавни и частни програми и услуги, свързани с повишаване на пригодността за заетост, видовете работни места и изискванията към тях, начина за търсене на свободни работни места и местата, където могат да бъдат намерени такива. Информацията включва и описание на видовете професии и длъжности, както и изискванията към тях и правата и задълженията на лицата, които заемат такива работни места. При самоинформиранието клиентите на ЦИПО получават самостоятелно посочената информация, използвайки целия достъпен за тях масив от информация на електронен и хартиен носител</p>	<p>Активирани и мотивирани - система от дейности, насочени към неактивни лица, с цел те отново да бъдат включени в заетост. В рамките на активирането се обяснява ползата от активното търсене на работа и започването на работа, предоставят се професионални съвети според индивидуалните потребности на клиентите с цел да се повиши мотивацията им за заетост. Разясняват се ползите от участието в програми, обучения, предоставяне на различни услуги за заетост. Мотивиране прави по преценка на консултанта. Може да бъде индивидуално или групово и е насочено към придобиване от клиента/ите на умения за планиране и търсене на работа, подготовка за интервю, правилно разчитане на обявите за работа, симулация на интервю, подготовка на автобиография и мотивационно писмо и др.</p>
2.	<p>Кариерно консултиране - дейност, при която чрез активно слушане на историята на клиента и общуването с него, се изясняват целите, интересите, възможностите и средствата и начините за вземане на решения от страна на консултираното лице. Консултирането е взаимна връзка между консултант и клиент с цел изготвянето на кариерен план на клиента съобразно неговите индивидуални характеристики. Консултантът използва набор от разнообразни техники и методи, с цел да подпомогне себеразбирането и самоусъвършенстване на клиента, да разбере неговото поведение и да стимулира ефективните или изолира характеристиките, които пречат на неговата реализация.</p>	<p>Психологическо подпомагане - дейност, в процеса на която се използват специфични техники и инструменти, които дават възможност на клиента да осъзнае определен проблем и да достигне до правилното му разрешаване или ограничаване на неговите последици. Дейността се извършва само и единствено от психолог. Неговата роля е да помогне на клиента да премахне определени бариери от субективно естество или да приеме или оцени различно такива от обективно естество с цел положително развитие.</p>
3.	<p>Оценка на случай - задължително се извършва оценка на случай, като тя следва да е обективна, безпристрастна и да се базира на събрания емпиричен и тестови материал. Използват се три основни начина за оценка:</p> <p>а) оценка на клиента – личностни характеристики, образование, умения, ценности, интереси, мотивация, среда, очаквания (обикновено се осъществява в началния етап на консултирането посредством използването на формалните и неформални инструменти);</p> <p>б) оценка в процеса на кариерно консултиране;</p> <p>в) оценка на риска.</p> <p>Оценките:</p> <ul style="list-style-type: none"> - позволяват промяна на плана за действие; - спомагат за преценяването на факторите, причиняващи стрес; - спомагат за преосмислянето на нуждите и ценностите; - позволяват поддържането на постоянен контакт с клиента; - спомагат да се избегнат рискове и настъпване на неблагоприятни последици; - помагат на клиентите да се справят с личностните и професионални бариери (вътрешни и външни), както и да се адаптират към променящата се среда. <p>Оценката е както за клиента, така и за консултанта, като помага на консултанта да разбере пречките и</p>	<p>Застъпничество – извършва се чрез полагането на индивидуални или групови усилия да се промени в положителна посока отношението на семейството, партньора, работодателя, преподавателя, социалния кръг към клиента, като по този начин се повлияе на процеса на вземане на решения от него за активно поведение и повишаване на пригодността му за заетост и кариерно израстване. Застъпниците разясняват определен проблем и предлагат възможно решение. Предвид специфичния си характер, застъпничеството е препоръчително да се извършва от психолог, тъй като при него често се прави оценка на поведението на хора, които не присъстват и тяхната предполагаема реакция. При застъпничеството е добре консултантът да направи срещи с представители на семейството или приятелите на клиента, но само и единствено с негово и тяхно съгласие, което е дадено писмено.</p>

	възможностите за подобряване на началния план за действие. Консултантите трябва да бъдат активни при обмисляне на стъпките в процеса, да бъдат креативни и гъвкави, готови да променят (по контролиран и структуриран начин) плановете, ако това е необходимо.	
4.		Групи за взаимопомощ - работа в група и групови упражнения между клиенти със сходни проблеми, в рамките на които всеки споделя своя опит и начин за справяне с проблемите в присъствието на консултант. Групата за взаимопомощ е начин на общуване и споделяне на проблеми, но и на знания, опит и добри практики. От друга страна ролята на консултанта е да подобри уменията на участниците в групата чрез използването на различни техники и методи, а също така чрез споделяне участниците в групата да се изправят пред проблемите си открито и да ги видят през очите на другите.
5.		Управление на таланта - дейността цели консултантът да открие и да насърчи определени специални умения и способности в клиента, които биха го развили в положителна светлина и биха увеличили шансовете му за реализация. Целта на дейността е клиентът да повярва в себе си и да придобие самочувствие, че е добър в извършването на определена работа. В рамките на този процес той може да бъде насочен към семинари, ателиета, клубове по интереси и други места, където може да общува с хора със сходни таланти и да почерпи опит от тях. Консултантът трябва да е много внимателен да не развие свръх или нереални очаквания и самочувствие в клиента, които да доведат до обратния ефект. Често откриването на определен талант води към по-правилно ориентиране към дадена професия или обучение по нея. Дейността задължително се извършва в съвкупност с други дейности, но не и самостоятелно.
6.		Менторство - дейност, която се осъществява от консултанта или от посочени от него лица, но под негово наблюдение. Целта на ментора е да бъде модел за подражание и да сподели положителен опит, който да мотивира клиента. Също така тази дейност може да бъде извършена в група, когато тя се състои от клиенти със сходни проблеми или професионални интереси. ЦИПО, което извършва тази дейност разполага с база данни за налични доброволци, които са приели да бъдат външен ментор. Ментор може да се потърси и от обкръжаващата среда на клиента. Не на последно място ментор може да бъде и бивш клиент, който е постигнал успех в следствие на предоставената услуга.
7.		Други

Източник: НАПОО

Извлечение от регистъра на Центровете за информация и професионално ориентиране

Карта на действащите Центрове за информация и професионално ориентиране, актуална към 31.07.2020 г.

Всички В т.ч.:
 Активни
 Временно отнети
 Прекратени

Намерени са 40 организации.

Лицензия №	Наименование	Населено място	Статус
201814046	ЦИПО към НЛП България ЕООД	София	активна
201614045	ЦИПО към ЗНАМ И МОГА ЕООД	София	активна
201614044	ЦИПО към "Прометей-про" ЕООД	Варна	активна
201614043	ЦИПО към "ЗГУРА-М" ЕООД	Пловдив	активна
201614042	ЦИПО към Сдружение "Дружество за заетост на безработни лица - ДЕМО"	Волуяк	активна
201514041	ЦИПО към Драйв Консулт ЕООД	София	активна
201514040	ЦИПО към "Асимиънс" ЕООД	София	активна
201514039	ЦИПО към "Хармония 1" ООД	София	активна
201514037	ЦИПО към ИЮ Консулт ООД	София	активна
201514036	ЦИПО към "ИнфоГруп БГ" ЕООД	София	активна
201514035	ЦИПО към "ПЛАМ" ЕООД	Дупница	активна
201514034	ЦИПО към "Марицатекс" АД	Пловдив	активна
201514032	ЦИПО към ВЕДАКОН ЕООД	София	активна
201514031	ЦИПО към "Център ПРО" ООД	София	активна
201414030	ЦИПО към "Бейском" ООД	Русе	активна
201414029	ЦИПО към Сдружение "Развитие на личността и човешките общности"	Плевен	активна
201414028	ЦИПО към АИКБ КОНСУЛТ ЕООД	София	активна
201414027	ЦИПО към "ГИАРА" ЕООД	Силистра	активна
201414026	ЦИПО към "СИЛВИ - ИНСС" ООД	Варна	активна
201414025	ЦИПО към ЕЛЕМЕНТ 2002 ЕООД	Варна	активна
201414024	ЦИПО към Сдружение "Научно технологичен съюз - Плевен"	Плевен	активна
201414023	ЦИПО към "Даяна - X" ООД	Бургас	активна
201414021	ЦИПО към РОЯЛ-2006 ЕООД	София	активна
201414020	ЦИПО към "Аполи Инвест" ЕООД - гр. Плевен	Плевен	активна
201414019	ЦИПО към "РЕФЛЕКС СЪРВИС КОНСУЛТИНГ" ЕООД	София	активна
201414018	ЦИПО към "АВС-Е" ЕООД	Благоевград	активна
201414017	ЦИПО към "Регионален център за професионална квалификация" ООД	Плевен	активна
201414016	ЦИПО към "Международна академия за карьерно развитие и ориентиране" ООД	София	активна

201414015	ЦИПО към ЕТ Васил Чивийски-Клуб 90	Кюстендил	активна
201414014	ЦИПО към Фондация "Разпространение на знание и социални дейности - Авицена"	Смолян	активна
201414013	ЦИПО към ДП БГЦПО	София	активна
201414012	ЦИПО към Никанор ООД	София	активна
201314011	ЦИПО към Селфинвест ЕООД	Пловдив	активна
201314010	ЦИПО към СТИЛ-Алтънджиян ЕООД	Бургас	активна
201314009	ЦИПО към Сдружение "Конфедерация на независимите синдикати в България"	София	активна
201114008	ЦИПО към Сдружение "ЧЕРНОМОРСКИ ИНСТИТУТ"	Бургас	активна
201114007	ЦИПО към ФОНДАЦИЯ "РЕХАБИЛИТАЦИЯ НА СЛЕПИ"	Пловдив	активна
201014006	ЦИПО към "Левъл Ейч" ЕООД	София	активна
201014004	ЦИПО към Сдружение с нестопанска цел "Център за развитие - ТЕРА"	Пловдив	активна
201014003	ЦИПО към Сдружение "Колеж за работническо обучение"	София	активна

Източник: НАПОО

Проучване на общественото мнение относно провеждането на активната политика на пазара на труда¹¹⁶⁹

През 2017 г. от АЗ е извършено проучване на общественото мнение относно провеждането на активната политика на пазара на труда и е направен анализ на резултатите относно удовлетвореността на клиентите от услугите на АЗ. Проучването е реализирано в рамките на проект „Подобряване качеството и ефективността на публичните услуги за уязвимите групи на пазара на труда и работодателите” по ОПРЧР. Анализът идентифицира редица дефицити на системата за контрол на агенцията, сред които е и липсата на мнението на клиентите, които ползват услугите на бюрата по труда, в т.ч. и удовлетвореността от качеството на предоставяните услуги, както и липса на алгоритъм за обобщаване, анализ и изчисляване на резултатите от контрола.

Резултатите от проучването показват висока удовлетвореност на ТРЛ от ползваните услуги. Лицата отбелязват, че служителите в бюрата по труда полагат усилия и предоставят редовно, своевременно и изчерпателно необходимата информация. Наред с това, са налице преобладаващо критични оценки за услуги, които се използват от голям дял от ТРЛ. Една от тях е предоставянето на информация за СРМ, вкл. и в чужбина, където е налице разминаване между посочените изискванията за заемане на свободните позиции и реалните изисквания на работодателя. Негативни оценки има и към друга широко използвана услуга - насочването към мерки за обучение и заетост. Те са свързани

с: усещането за неравнопоставеност на отделните групи безработни при предлаганите мерки; неефективност на мерките насочени към трайни безработните лица; несъобразяване на предлаганите обучения с изискванията на работодателите и със спецификите на пазара на труда в отделните региони; неподходящо съдържание на отделните курсове от гледна точка на упражняване на съответната професия/специалност; невъзможност за участие поради отдалеченост или здравословно състояние; друго.

Услугите по предоставяне на информация за кариерно развитие (консултиране) и професионално ориентиране са оценени по-скоро положително, въпреки че лицата, възползвали се от тях са изключително малко – съответно 2% и 7%. Тези услуги, доколкото въобще са разпознаваеми от ТРЛ, се смятат за неефективни, от една страна, поради непредлагането им в пълен обем от съответните служители и от друга страна, поради липсата на перспективи за развитие извън нискоквалифициран труд.

Нагласите на ТРЛ към електронизиране на услугите на БТ са много положителни, но наличието на значителни несъвършенства на предлаганите електронни услуги води, по-скоро, до затруднения, отколкото до предимства при ползването им. Откритите слабости са: непълната електронизация на **е-трудова** борса, както и липсата на информация за конкретния работодател; интернет страницата на АЗ е сложена, непълна, трудна за ориентиране и публикуваната информация не е актуална. Прави впечатление, че клиентите на бюрата по труда не са запознати с пълния набор от предлагани услуги и изтъкват необходимостта от популяризирането им. Търсещите работа лица отправят и други препоръки към предоставяните от бюрата услуги:

- привличане на по-качествени работодатели;
- осигуряване на съвпадение между обявата и действителните условия на работното място;
- участие на представители на бюрата в срещите между работодателите и ТРЛ;
- популяризиране на възможностите за работа в чужбина чрез EURES мрежата;
- електронизиране на повече услуги; предоставяне на навременна и изчерпателна информация за СРМ;
- по-голяма интерактивност на онлайн трудовата борса и въвеждане на електронна комуникация с трудовите посредници и работодателите;
- предлагане на по-голямо разнообразие от обучения и обвързването им с нуждите на работодателите в региона и с последваща заетост;
- съобразяване на ателиетата за работа с жизнената ситуация и опит на конкретните лица.

Потребностите и очакванията на клиентите на бюрата по труда са към по-добро качество на предоставяните от АЗ услуги и към по-добро съответствие между спецификите на отделните работодатели и безработни лица, а не толкова към необходимостта от нови услуги. Откроява се и наличие на разминаване между очакванията и реалността, както при ТРЛ, така и при работодателите, по отношение на: продължителността на заетостта; заплащането; обвързването на обученията със заетост; качеството на наличната свободна работна сила; административната тежест, съпровождаща отделните мерки; и други.

¹¹⁶⁹ Източник: АЗ

Брутни и нетни ефекти на програмите за обучение за възрастни, включени в НПДЗ 2015 и НПДЗ 2017

При извършването на последващата оценка на ефекта от активната политика на пазара на труда на индивидуално ниво за всяка програма или мярка е изследван брутният ефект, който показва за каква част от включените в програмите лица е имало ефект, т.е. започнали са работа след участието си в съответната програма или мярка. Презумпцията е, че преди провеждането на програмите и мерките изследваните лица са били безработни и са регистрирани в бюрата по труда. За да се оцени нетният ефект, т.е. каква част от тези лица са започнали работа именно заради участието си в програмите, е необходимо да се елиминира евентуалното влияние на други странични фактори. За целта са измерени: ефекта на „Мъртвото тегло“ - каква част от лицата биха си намерили работа и без участие в програмите; ефекта на изместването - когато действието на един участващ в дадена програма работодател имат негативен ефект върху действията на друг работодател; и ефектите на заместване - когато даден работодател наеме субсидиран работник на мястото на редовен работник, който е уволнен или изобщо не бива наеман.

Оценката на нетните ефекти на отделни програми и мерки показва, че програмите за обучение за възрастни¹¹⁷⁰, включени в НПДЗ 2015 и в НПДЗ 2017 са с едни от най-високите нетни ефекти.¹¹⁷¹

НПДЗ 2015	Дял на реализираните се (%)	Нетен ефект (пр.п.)	НПДЗ 2017	Дял на реализираните се (%)	Нетен ефект (пр.п.)
Проект „Красива България“	56,5	3,6	Проект „Стъпка напред“	79,3	22,5
НП за обучение на хора с трайни увреждания	27,6	5,5	Проект „КРОС“	77,8	21,8
НП „Активиране на неактивните лица“	51,2	10,3	Проект „Нова перспектива II“	77,8	20,6
НП „Клио“	54,4	12,3	Проект „Квалифицирани кадри за бизнеса“	76,7	20,7
НП за обучение и заетост на бежанци	30,1	12,7	Проект „Хоризонти 2“	71,7	16,0
Програма за обучение и заетост на ПБЛ	14,3	5,4	Проект „Шанс за работа 2017“	70,2	16,2
Проект „Посоки“	70,8	15,7	Програма за обучение и заетост на ПБЛ	50,0	19,9
Проект „Шанс за работа“	68,3	13,2	Регионални програми за заетост	48,9	16,9
Проект „От професионално обучение към ефективна заетост“	77,8	20,2	НП за обучение и заетост на БЛ „Работа“	13,9	2,9
Проект „Уча и успявам в БГ“	74,7	21,8	Обучение по чл. 63 от ЗНЗ	66,1	29,6
Регионални програми за заетост	43,5	5,6	Обучение за възрастни ЦРЧРРИ	60,0	26,8
Обучение по чл. 63 от ЗНЗ	75,3	29,2	Обучение за възрастни БГЦПО	58,3	26,9
Обучение за възрастни ЦРЧРРИ	69,0	26,0			
Проект „ПРО-ШАНС“ БГЦПО	59,3	12,4			

¹¹⁷⁰ Обучения по чл. 63 от ЗНЗ, обучения в ЦРЧРРИ и обучения в БГЦПО

¹¹⁷¹ Източник МТСП – Оценки на ефекта от активната политика на пазара на труда, финансирана със средства от държавния бюджет, на индивидуално ниво (нетна оценка) - НПДЗ 2015 г. и НПДЗ 2017 г.

Министърът на труда и социалната политика съвместно с **министъра на образованието и науката** създава условия за оценка и признаване на знания, умения и компетентности на възрастни, придобити чрез неформално обучение и информално учене.

Министърът на образованието и науката определя условията и редът за валидиране на професионални знания, умения и компетентности. Дирекция „ПОО“ на МОН методически подпомага дейностите по валидиране на неформалното обучение и информалното учене в областта на професионалната подготовка в училищното образование и в продължаващото професионално обучение.

РУО осъществяват контрол върху организацията и провеждането на валидирането **в гимназиите, училищата и коледжите**

Професионалните гимназии, професионалните колежи, училищата по изкуствата извършват валидиране на професионални знания, умения и компетентности

НАПОО

- осъществява контрол по организацията и провеждането на валидирането **в центрoвете за професионално обучение**;
- методически подпомага **центрoвете за професионално обучение**, които извършват валидиране на професионални знания, умения и компетентности в системата на професионалното образование и обучение.
- извършва проверка на свидетелствата за валидиране на професионална квалификация и др.

Центровете за професионално обучение извършват валидиране на професионални знания, умения и компетентности

МТСП

осигурява условия за информирането и мотивирането на работодателите и гражданите за валидиране на професионални знания, умения и компетентности.

Организациите на работниците и служителите на национално равнище информират членовете си за възможностите за валидирането на професионални знания, умения и компетентности и съдействат за неговото провеждане.

Организациите на работодателите информират членовете на своите организации относно възможностите и процедурите за валидиране на професионални знания, умения и компетентности.

Браншовите синдикални организации информират членовете на организациите си за възможностите и процедурите за валидиране на професионални знания, умения и компетентности.

Гражданите подават заявление по образец до директора или ръководителя на ЦПО и представят доказателства за придобитите професионални знания, умения и компетентности, заявени за валидиране

Разпределение на ЦПО, извършили валидиране в периода 2017-2019 г. по професии и специалности

Професия	Специалност	Брой ЦПО извършили валидиране ¹¹⁷²
Готвач	Производство на кулинарни изделия и напитки	4
Строителен техник	Строителство и архитектура	4
Сътрудник в малък и среден бизнес	Малък и среден бизнес	3
Графичен дизайнер	Графичен дизайн	2
Електротехник	Електрически инсталации	2
Заварчик	Заваряване	2
Маникюр-педикюрис	Маникюр, педикюр и ноктопластика	2
Монтьор на транспортна техника	Автотранспортна техника	2
Монтьор на транспортна техника	Пътно строителна техника	2
Организатор на обредно-ритуални дейности	Организация на траурни обредно-ритуални дейности	2
Охранител	Лична охрана	2
Помощник възпитател	Помощник- възпитател в отглеждането и възпитанието на деца	2
Други	Други	19

Източник: НАПОО

¹¹⁷² Забележка: има ЦПО, които са извършвали валидиране по повече от една професия и специалност

Разпределение на училищата, извършили валидиране в периода 2017-2019 г. по професии и специалности

Професия	Специалност	Брой училища¹¹⁷³, извършили валидиране
Техник по транспортна техника	Автотранспортна техника	10
Готвач	Производство на кулинарни изделия и напитки	10
Електротехник	Електрообзавеждане на производството	5
Строителен техник	Строителство и архитектура	3
Монтьор на транспортна техника	Автотранспортна техника	3
Работник в заведенията за хранене и развлечения	Работник в производството на кулинарни изделия и напитки в заведенията за хранене и развлечения	3
Електротехник	Електрически инсталации	2
Помощник - възпитател	Помощник- възпитател в отглеждането и възпитанието на деца	2
Техник на селскостопанска техника	Механизация на селското стопанство	2
Хлебар - сладкар	Производство на сладкарски изделия	2
Ресторантьор	Кетъринг	2
Хотелиер	Организация на хотелиерството	2
Електромонтьор	Електрически инсталации	2
Оперативен счетоводител	Оперативно счетоводство	2
Други	Други	24

Източник: МОН/РУО

¹¹⁷³ Има училища, които са извършвали валидиране по повече от една професия и специалност

**Разпределение на броя на валидиранията,
осъществени в Центровете за професионално обучение (по области и години)**

	2017 г.	2018 г.	2019 г.	Общо:
Бургас	2	-	-	2
Варна	14	86	22	122
Враца	-	1	3	4
Габрово	-	-	2	2
Кюстендил	30	-	-	30
Перник	-	-	20	20
Пловдив	-	3	-	3
Силистра	-	-	2	2
София-град	122	60	346	528
Стара Загора	-	1	-	1
Търговище	-	2	-	2
Ямбол	1	1	-	2
Общо:	169	154	395	718

Източник: НАПОО

**Разпределение на броя на валидиранията
осъществени в училищата (по области и години)**

	2017 г.	2018 г.	2019 г.	Общо:
Пловдив	5	34	33	72
Велико Търново	7	24	6	37
Разград	9	11	11	31
Варна	2	19	3	24
Благоевград	7	2	9	18
Бургас	2	12	1	15
Смолян	5	1	8	14
Пазарджик	6	3	4	13
София-град	1	4	8	13
Добрич	7	2	3	12
Монтана	8	-	-	8
Плевен	2	4	-	6
Търговище	2	3	1	6
Ямбол	1	2	1	4
Хасково	3	-	-	3
Силистра	-	2	-	2
Видин	-	-	1	1
Кюстендил	1	-	-	1
Общо:	69	123	88	280

Източник: МОН

**Брой извършени валидации по професии и специалности в ЦПО
(по години)**

Професия	Специалност	2017 г.	2018 г.	2019 г.	Общо:
Помощник възпитател -	Помощник- възпитател в отглеждането и възпитанието на деца	30	-	251	281
Брокер	Недвижими имоти	82	53	51	186
Готвач	Производство на кулинарни изделия и напитки	4	7	31	42
Организатор на обредно-ритуални дейности	Организация на траурни обредно-ритуални дейности	35	-	-	35
Техник по транспортна техника	Автотранспортна техника	-	35	-	35
Хлебар - сладкар	Производство на хляб и хлебни изделия	3	14	12	29
Сътрудник в малък и среден бизнес	Малък и среден бизнес	-	28	-	28
Икономист	Икономика и мениджмънт	-	-	18	18
Работник по транспортна техника	Автобояджийство	-	4	5	9
Монтьор на транспортна техника	Автотранспортна техника	-	-	8	8
Оперативен счетоводител	Оперативно счетоводство	-	-	6	6
Строителен техник	Строителство и архитектура	1	4	-	5
Електротехник	Електрически инсталации	-	4	-	4
Техник по ортопедична техника	Ортопедична техника и бандажи	-	-	4	4
Охранител	Лична охрана	1	-	2	3
Ресторантьор	Производство и обслужване в заведенията за хранене и развлечения	3	-	-	3
Болногледач	Здравни грижи	2	-	-	2
Графичен дизайнер	Графичен дизайн	1	-	1	2
Електромонтьор	Електроенергетика	-	2	-	2
Заварчик	Заваряване	-	1	1	2
Маникюрист-педикюрист	Маникюр, педикюр и ноктопластика	1	-	1	2
Монтьор на транспортна техника	Пътностроителна техника	-	1	1	2
Електромонтьор	Електрообзавеждане на производството	-	-	1	1
Монтьор на подземно - транспортна техника	Подземно - транспортна техника, монтирана на пътни транспортни средства	1	-	-	1
Парамедик	Транспортиране на пострадали и болни хора, оказване на първа помощ и асистиране в спешни отделения	-	-	1	1
Помощник-инструктор по фитнес	Фитнес	1	-	-	1
Сервитьор-барман	Обслужване на заведения в обществено хранене	-	-	1	1
Строител	Вътрешни облицовки и настилки	1	-	-	1
Строител	Външни облицовки и настилки	-	1	-	1
Сътрудник социални дейности	Социална работа с деца и семейства в риск	1	-	-	1
Фризьор	Организация и технология на фризьорските услуги	1	-	-	1
Фризьор	Фризьорство	1	-	-	1
Общо:		169	154	395	718

Източник: НАПОО

**Брой извършени валидации по професии и специалности в училищата
(по години)**

Професия	Специалност	2017	2018	2019	Общо:
Техник по транспортна техника	Автотранспортна техника	16	21	10	47
Готвач	Производство на кулинарни изделия и напитки	16	19	9	44
Електротехник	Електрообзавеждане на производството	5	12	11	28
Строителен техник	Строителство и архитектура	6	3	13	22
Електротехник	Електрообзавеждане на железопътна техника	-	18	-	18
Монтьор на транспортна техника	Автотранспортна техника	4	4	9	17
Електротехник	Електрически инсталации	-	10	5	15
Техник-технолог в дървообработването	Производство на строителни изделия от дървесина (част от професия)	-	-	13	13
Помощник - възпитател	Помощник- възпитател в отглеждането и възпитанието на деца	-	11	1	12
Техник на селскостопанска техника	Механизация на селското стопанство	-	6	1	7
Треньор	По вид спорт	-	-	6	6
Монтьор на електронна техника	Промислена електроника	-	5	-	5
Работник в заведенията за хранене и развлечения	Работник в производството на кулинарни изделия и напитки в заведенията за хранене и развлечения	2	2	1	5
Хлебар - сладкар	Производство на сладкарски изделия	4	1	-	5
Ресторантьор	Кетъринг	1	1	1	3
Химик-технолог	Технология на фармацевтични и парфюмерийно козметични продукти	-	1	2	3
Хотелиер	Организация на хотелиерството	1	2	-	3
Ветеринарен техник – валидиране по част от професията	Ветеринарен техник	-	-	2	2
Екскурзовод	Екскурзоводско обслужване	2	-	-	2
Електромонтьор	Електрически инсталации	-	1	1	2
Оперативен счетоводител	Оперативно счетоводство	2	-	-	2
Техник на подземно-транспортна техника	Подземно-транспортна техника монтирана на пътни превозни средства	-	-	2	2
Химик-технолог	Технология на нефта, газа и твърдите горива	-	2	-	2
Дизайнер	интериорен дизайн	1	-	-	1
Електротехник	Електрообзавеждане на подземна и асансьорна техника	-	-	1	1
Електротехник	Електрообзавеждане на транспортна техника	1	-	-	1
Козметик	Козметика	1	-	-	1
Машинен монтьор	Металообработващи машини	-	1	-	1
Монтьор по комуникационни системи	Кинотехника, аудио- и видеосистеми	-	1	-	1
Работник в дървообработването	Производство на мебели	1	-	-	1

Професия	Специалност	2017	2018	2019	Общо:
Ресторантьор	Производство и обслужване в заведенията за хранене и развлечения	-	1	-	1
Строителен техник	Водно строителство	1	-	-	1
Стругар	Стругарство	-	-	1	1
Техник по комуникационни системи	Оптически комуникационни системи	-	1	-	1
Техник-лесовъд	Горско и ловно стопанство	1	-	-	1
Фризьор	Фризьорство	1	-	-	1
Хлебар - сладкар	Производство на хляб и хлебни изделия	1	-	-	1
Шивач	Шивачество	1	-	-	1
	Общо:	69	123	88	280

Източник: МОН

ОПИС
НА ОДИТНИТЕ ДОКАЗАТЕЛСТВА КЪМ ОДИТЕН ДОКЛАД № 0300101719

№	Одитни доказателства	Брой листа
1	Писмо № 94-4181 от 03.09.2020 г. на ръководителя на одитния екип и отговор № 94-4181 от 11.09.2020 г. на главния секретар на МОН	25 листа
2	Писмо № 92-947 от 01.11.2019 г. на ръководителя на одитния екип и отговор рег. № 92-9 от 07.01.2020 г. на МТСП с приложения, в т.ч. и:	5 листа и 1 бр. CD (304 файла)
2.1.	Доклад средносрочни и дългосрочни прогнози за развитието на пазара на труда в България 2008-2034	
2.2.	Доклад средносрочни и дългосрочни прогнози за развитието на пазара на труда в България 2008-2032	
2.3.	Писмо № 0403-40 от 17.02.2017 г. за предоставяне на информация за използваните резултати от изготвените прогнози за развитието на пазара на труда	
2.4.	Писмо № 0408-72 от 14.03.2018 г. за предоставяне на доклад за търсенето и предлагането на труд през 2017 г. и прогнози за развитието на пазара на труда в средносрочен и дългосрочен план	
2.5.	Доклад за използваните от държавните институции през 2018 година резултати от средносрочни и дългосрочни прогнози за търсенето и предлагането на труд в България от м. март 2019 г.	
2.6.	Доклад за търсенето и предлагането на труд в България през 2017 г. и прогнози за развитието на пазара на труда в средносрочен и дългосрочен план.	
2.7.	Годишен обзор на пазара на труда през 2017 г.	
2.8.	Заповед № РД01-916/15.11.2017 г. с критерии за оценка на програми и проекти за финансиране от държавния бюджет на активната политика на пазара на труда и включване в НПДЗ и Заповед № РД01-438/21.06.2019 г. на министъра на труда и социалната политика с Методика за оценка на проекти и програми по чл. 31, ал. 1 от ЗНЗ	
2.9.	Заповед № РД01-916 от 15.11.2017 г. с критерии за оценка на програми и проекти за финансиране от държавния бюджет на активната политика на пазара на труда и включване в НПДЗ	
2.10.	Заповед № РД01-498 от 02.08.2016 г. на министъра на труда и социалната политика	
2.11.	Оценки на ефекта от активната политика на пазара на труда, финансирана със средства от държавния бюджет, на индивидуално ниво (нетна оценка 2017) и Оценки на ефекта от активната политика на пазара на труда, финансирана със средства от държавния бюджет, на индивидуално ниво (нетна оценка 2019)	
3.	Електронно съобщение от 21.04.2020 г. на ръководителя на одитния екип за изпращане на въпроси до МТСП, електронно съобщение от 05.06.2020 г. на ръководителя на одитния екип, електронно съобщение от 15.06.2020 г. на началник отдел „Професионална квалификация“ с отговор по поставените въпроси с приложения, в т.ч. и:	13 листа и 1 бр. CD (2 електронни съобщения и 11 файла)
3.1.	Проучване относно възможностите за повишаване на доходите от труд и насърчаване на заетостта на продължително безработните и неактивните лица	
3.2.	Заклучителен аналитичен доклад за изследване на поколенческите характеристики на работната сила в България	
3.3.	Допълнителна информация към писмо изх. № 92-480/08.05.2020 г.	
3.4.	График на курсовете в ДП БГЦПО за 2017, 2018, 2019 и 2020 г.	
3.5.	Справка проекти по НПДЗ за 2017, 2018, 2019 и 2020 г.	
3.6.	Списъци на професии и специалности, по които има търсене на пазара на труда за 2017, 2018, 2019 и 2020 г.	
3.7.	Списък на най-търсените професии за 2016 г.	
4.	Писмо № 92-234 от 27.02.2020 г. на ръководителя на одитния екип и отговор № 92-480 от 08.05.2020 г. на МТСП с приложения, в т.ч. и:	19 листа и 1 бр. CD (16 файла)
4.1.	Доклад от 24.03.2017 г. за използваните през 2016 г. резултати от актуализираните прогнози за търсенето и предлагането на труд резултати от средносрочните и дългосрочни прогнози за търсенето и предлагането на труд в България за периода 2016-2030 г. от държавните институции	
4.2.	Доклад за използваните от държавните институции през 2017 г. резултати от средносрочните и дългосрочни прогнози за търсенето и предлагането на труд в България	
5.	Протокол от 14.09.2020 г. за извършена проверка на процеса по изготвяне и актуализация на списъците на защитените специалности и на специалности от професии, с очакван недостиг от специалисти на пазара на труда, приети с ПМС № 111 от 25.06.2018 г., ПМС № 352 от 31.12.2018 г. и ПМС № 1 от 03.01.2020 г. с приложения	629 листа и 1 бр. флаш памет

6.	Принт скрийн на уеб-базираната система за представяне на средносрочните и дългосрочните прогнози за търсенето и предлагането на труд от 05.03.2020 г. и 15.05.2020 г.	1 бр. CD (2 файла)
7.	Писмо № 94-2453 от 08.06.2020 г. ръководителя на одитния екип и отговор изх. № 92-2453 от 30.06.2020 г. на главния секретар на МОН с приложения, в т.ч. и :	22 листа и 2 бр. CD (15 файла и 28 електронни папки с документи от 28 РУО)
7.1.	Писмо № 02-197 от 19.06.2020 г. на ръководителя на управляващия орган на ОПНОИР	
8.	Писмо № 92-640 от 03.07.2020 г. на ръководителя на одитния екип и отговор № 92-766 от 17.08.2020 г. на МТСП с приложения и електронно съобщение от НСИ от 26.08.2020 г.	27 листа и 1 бр. CD (6 файла и едно електронно съобщение от 26.08.2020 г.)
8.1.	Методика за мониторинг и оценка на активните програми и мерки на пазара на труда	
9.	Писмо № 04-13-19 от 14.08.2020 г. на ръководителя на одитния екип и отговор № 92-808 от 04.09.2020 г. на МТСП с приложения, в т.ч. и:	7 листа и 1 бр. CD (9 файла)
9.1.	Заповед № РД01-901/14.11.2012 г. на министъра на труда и социалната политика и Критерии за оценка на програми и проекти за финансиране от държавния бюджет на активната политика на пазара на труда и включване в НПДЗ	
10.	Доклад „Оценка на мерките за справяне с недостига на работна сила на пазара на труда. Нагласи към професионалното ориентиране и обучението за възрастни в контекста на учене през целия живот“ в изпълнение на договор от 23.06.2020 г. между Сметната палата и „СДДИ Кънсалтинг“ ЕООД, в т.ч. доклад и първични данни	47 листа и 1 бр. флаш папет
11.	Писмо № 10-00-14749#2 от 28.02.2020 г. на ръководителя на одитния екип и отговор на Агенция по заетостта, получен по електронна поща на 19.03.2020 г., в т.ч. и допълнения, получени по електронна поща на 20.05.2020 г. и 22.05.2020 г.	17 листа и 2 бр. CD
11.1.	Отговор на Агенция по заетостта, получен по електронна поща на 19.03.2020 г.	90 файла в 23 електронни папки
11.1.1.	Отговор на въпрос № 1 с приложения,	
11.1.2.	Отговор на въпрос № 2 с приложения	
11.1.3.	Отговор на въпрос № 3 с приложения	
11.1.4.	Отговор на въпрос № 4	
11.1.5.	Отговор на въпрос № 5 с приложения	
11.1.6.	Отговор на въпрос № 6 с приложения	
11.1.7.	Отговор на въпрос № 7 с приложения	
11.1.8.	Отговор на въпрос № 8 с приложения	
11.1.9.	Отговор на въпрос № 9 с приложения	
11.1.10.	Отговор на въпрос № 10	
11.1.11.	Отговор на въпрос № 11	
11.1.12.	Отговор на въпрос № 12 с приложения	
11.2.	Допълнения, получени по електронна поща на 20.05.2020 г. и 22.05.2020 г.	15 файла
12.	Писмо № 10-00-14749 от 05.11.2019 г. на ръководителя на одитния екип и отговор № 10-00-14749 от 18.11.2019 г. на АЗ с приложения	5 листа и 1 бр. CD (57 файла в 26 електронни папки)
12.1.	Технология на работа в дирекция „Бюро по труда“	
13.	Резултати от проучванията на потребностите на работодателите от работна сила през 2018 г. и 2019 г. по реда на чл. 10 от ЗНЗ	1 бр. CD
13.1.	Резултатите от проучване за потребностите на работодателите от работна сила - пилотна фаза 2018 г., с приложения	29 файла
13.2.	Резултатите от проучване за потребностите на работодателите от работна сила - второ проучване 2018 г. (аналитичен доклад с приложения)	4 файла
13.3.	Резултатите от проучване за потребностите на работодателите от работна сила – първо проучване 2019 г. (аналитичен доклад с приложения)	4 файла
13.4.	Резултатите от проучване за потребностите на работодателите от работна сила – второ проучване 2019 г. (аналитичен доклад с приложения)	4 файла

14.	Протокол от извършената проверка в ДРСЗ София в периода от 20.07.2020 г. до 21.07.2020 г. с доказателства; Чек лист за проверка на зоните за информирани и самоинформирани в ДРСЗ, в т.ч. и снимков материал	89 листа и 2 бр. CD
15.	Протокол от извършената проверка в ДРСЗ Ловеч в периода от 19.08.2020 г. до 20.08.2020 г. с доказателства; Чек лист за проверка на зоните за информирани и самоинформирани в ДРСЗ Ловеч, в т.ч. и снимков материал	27 листа 15 брошури и 2 бр. CD
16.	Протокол от извършената проверка в ДБТ Възраждане в периода от 06.07.2020 г. до 08.07.2020 г. с доказателства; Чек лист за проверка на зоните за информирани и самоинформирани в ДБТ Възраждане в т.ч. и снимков материал	49 листа, 21 брошури и 2 бр. CD
17.	Протокол от извършената проверка в ДБТ Ловеч в периода от 17.08.2020 г. до 19.08.2020 г. с доказателства; Чек лист за проверка на зоните за информирани и самоинформирани в ДБТ в т.ч. и снимков материал.	47 листа 13 брошури 3 бр. CD
18.	Протокол от извършената проверка в Кариерен център към ДРСЗ Ловеч на 20.08.2020 г. с доказателства; Чек лист за проверка на зоните за информирани и самоинформирани в Кариерен център към ДРСЗ-Ловеч.	150 листа 5 брошури 2 бр. CD
19.	Протокол от извършената проверка в Кариерен център към ДРСЗ София от 09.07.2020 г. с доказателства, в т.ч. и снимков материал	10 листа, 12 бр. брошури и 2 бр. CD
20.	Протокол за извършено посещение на място в Българо-германски център за професионално обучение - гр. Плевен от 21.08.2020 г. с доказателства; Чек лист за проверка на зони за информирани и самоинформирани в ДП БГЦПО-гр. Плевен, в т.ч. и снимков материал	27 листа 9 брошури 2 бр. CD
21.	14 бр. Принт скрийн от 26.08.2020 г. на страницата на Агенцията по заетостта	1 бр. CD (1 файл)
22.	Писмо № 12-23-8 от 23.07.2020 г. на ръководителя на одитния екип и отговор № 10-00-3744 от 10.08.2020 г. на АЗ с приложения	1 бр. CD (51 файла в 20 електронни папки)
22.1.	Индекс за качеството на изпълнението на Активна политика на пазара на труда (АППТ) (Доклад от проучване 2019)	
22.2.	Анализ на настоящите услуги на агенцията по заетостта за уязвимите групи на пазара на труда	
23.	РД-И-65 за установяване на броя на новите специалности от професии, включени в Списъка на професиите за професионално образование и обучение след 2010 г.	1 бр. CD
24.	Писмо № 94-5939 от 12.12.2019 г. на ръководителя на одитния екип и отговор рег. № 94-5939 от 20.12.2019 г. на МОН с приложения, в т.ч. и:	18 листа и 1 бр. CD (40 файла в 11 електронни папки)
24.1.	Актуализирана стратегия за развитие на професионалното образование и обучение в Република България за периода 2019-2021 г.	
25.	Писмо № 04-15-64 от 22.04.2020 г. на ръководителя на одитния екип и отговор № 94-2290 от 01.06.2020 г. на МОН с приложения, в т.ч. и:	19 листа и 1 бр. CD (52 файла в 11 електронни папки)
25.1.	Писмо № 09-293 от 17.11.2017 г. до управителя на НОИ	
25.2.	Писмо № 09-293 от 11.12.2017 г. на управителя на НОИ	
26.	Писмо № 94-612 от 27.02.2020 г. на ръководителя на одитния екип и отговор № 94-612 от 24.03.2020 г. на МОН с приложения, в т.ч. и:	9 листа и 1 бр. CD (46 файла в 3 електронни папки)
26.1.	Заповед № РД-09-2737/28.09.2018 г.; Заповед № РД-09-2214/05.09.2019 г. Доклад № 80-1007 от 28.09.2018 г. до министъра на образованието и науката; Доклад № 80-723 от 24.09.2019 г. до министъра на образованието и науката; Справка за отразяване на становищата на министерствата за актуализиране на Списъка на защитените специалности от професии и Списъка на специалностите с недостиг на пазара на труда за учебната 2019/2020 година на основание чл. 5 и чл. 6 от ПМС № 111 от 25.06.2018 г., Справка за отразяване на становищата на национално представителните работодателски организации за актуализиране на Списъка на защитените специалности от професии и Списъка на специалностите с недостиг на пазара на труда за учебната 2019/2020 година на основание чл. 5 и чл. 6 от ПМС № 111 от 25.06.2018 г.; Справка за отразяване на становищата на министерствата за актуализиране на Списъка на защитените специалности от професии и Списъка на специалностите с недостиг на пазара на труда за учебната 2020/2021 година на основание чл. 5 и чл. 6 от ПМС № 111 от 25.06.2018 г.; Справка за отразяване на становищата на национално представителните работодателски организации за актуализиране на Списъка на защитените специалности	

	от професии и Списъка на специалностите с недостиг на пазара на труда за учебната 2020/2021 година на основание чл. 5 и чл. 6 от ПМС № 111 от 25.06.2018 г.; Протокол № 1 от 11.09.2019 г.	
26.2.	Писмо рег. № 0103-364 от 07.08.2017 г. на главния секретар на МОН	
27.	Писмо № 94-214 от 21.01.2020 г. на ръководителя на одитния екип и отговор № 94-214 от 07.02.2020 г. на МОН с приложения, в т.ч.:	11 листа и 1 бр. CD (22 файла в 12 електронни папки)
27.1.	3 бр. справки за броя на извършените валидации по професии и специалности в ЦПО	9 листа
28.	Електронно съобщение от 14.09.2020 г. на директора на дирекция ПОО в МОН и Национално тристранно споразумение на правителството на Република България и социалните партньори, Национално представителните организации на работодателите и на работниците и служителите от 17.06.2020 г.	33 листа и 1 бр. CD (117 файла в 42 електронни папки)
29.	Писмо № 0105-108 от 04.11.2019 г. на ръководителя на одитния екип и отговор № 0105-108 от 15.11.2019 г. на МОН с приложения	
29.1.	Проект на мониторингов доклад за състоянието на изпълнението на плана за действие за периода 2015-2018 година, приет в изпълнение на Стратегията за развитие на професионалното образование и обучение в Република България за периода 2015-2020 г.	
29.2.	Проект на актуализирана стратегия за развитие на професионалното образование и обучение в Република България за периода 2019-2021 г.	
30.	Писмо рег. № 10-00-3868 от 29.06.2020 г. на ръководителя на одитния екип и отговор на Агенцията по заетостта, получен по електронен път на 02.07.2020 г.	2 листа и 1 бр. CD (24 файла в 4 електронни папки и 2 електронни съобщения)
31.	Паметна записка от 05.06.2020 г. за преведена среща със служители на Агенцията по заетостта и електронно съобщение от 05.06.2020 г. от Агенцията по заетостта с приложения	3 и 1 бр. CD (5 файла и 1 електронно съобщение)
32.	РД-И-103 Работен документ за обобщаване на резултатите от получените от ИРМ „Въпросници за документиране на резултатите от прилагане на Техниката „Таен клиент“ и контролни листа.	1 бр. CD (279 файла в 42 електронни папки)
33.	РД-И-104 Работен документ за обобщаване на резултатите от получените от ИРМ „Анкети на безработни лица“ и анкети	
34.	РД-И-8 Работен документ за документиране на извършените процедури за оценка на степента на публичност на информацията за услугите за професионално ориентиране и обхвата на услугите	1 бр. CD
35.	Електронно съобщение от 29.09.2020 г. от НАПОО с приложен Анализ на дейността на центровете за професионално обучение и центрове за информация и професионално ориентиране през 2019 г.	1 бр. CD
36.	Писмо до НАПОО с въпроси и искане за предоставяне на документация, изпратени по електронен път на 23.04.2020 г. и отговор на НАПОО № РД-12-3 от 13.05.2020 г. с приложения, предоставен по електронен път на 13.05.2020 г.	8 листа и 1 бр. CD (7 файла)
37.	Писмо № РД-12-28 от 18.02.2019 г. на ръководителя на одитния екип и отговор № РД-18-7 от 09.01.2020 г. на председателя на НАПОО с приложения	4 листа и 1 бр. CD (35 файла в 18 електронни папки)
38.	Писмо № РД-17-912 от 05.11.2019 г. на ръководителя на одитния екип и отговор № РД-18-551 от 18.11.2019 г. на председателя на НАПОО с приложения, в т.ч. и:	5 листа и 1 бр. CD (251 файла в 114 електронни папки)
38.1.	Анализ на контролната дейност на НАПОО върху дейността на лицензираните ЦПО за 2017 г., 2018 г. и 6-месечието на 2019 г.	
39.	РД-И-37 за документиране на извършеното проучване на програми и проекти, включени в Националния план за действие по заетостта 2017 г.; РД-И-38 за документиране на извършеното проучване на програми и проекти, включени в Националния план за действие по заетостта 2018 г.; РД-И-39 за документиране на извършеното проучване на	1 бр. CD (4 файла)

	програми и проекти, включени в Националния план за действие по заетостта за 2019 г. и РД-И-86 за обобщаване на данните от РД-И-37, РД-И-38 и РД-И-39	
40.1.	РД-И-16 за документиране на извършения сравнителен анализ на професиите и специалностите, включени в списъците с професии и специалности, по които има търсене на пазара на труда, изготвени въз основа на данни на АЗ специалностите, включени в списъците на специалностите от професии, по които се очаква недостиг от специалисти на пазара на труда	1 бр. CD (9 файла)
40.2.	РД-И-18 за документиране на извършеното проучване на включените в Националните планове за действие за 2017 г., 2018 г. и 2019 г. проекти	
40.3.	РД-И-84 за систематизиране на извършения преглед на изготвените годишни обзори на пазара на труда и на активната политика в регионите, обслужвани от ДРСЗ-Хасково, ДРСЗ-Пловдив, ДРСЗ-Монтана, ДРСЗ-Варна и ДРСЗ-Русе	
40.4.	РД-И-85 за систематизиране на отговорите на РУО, предоставени с писмо на МОН изх. № 94-2453/30.06.2020	
40.5.	РД-И-105 за систематизиране на информацията от предоставените от АЗ с писмо № 10-00-3744#1 от 10.08.2020 г. документи за документиране на резултатите от работни срещи на мениджърския екип на АЗ за периода 2017-2019 г.	
40.6.	РД-И-124 за систематизиране на извършения преглед на изготвяните от МТСП и АЗ информационни и аналитични документи	
40.7.	РД-И-127 за систематизиране на извършения преглед на информацията относно състоянието, проблемите, насоките и ефективността на трудовото посредничество, програмите и мерките за обучение и заетост, и за професионално ориентиране и за обучението на възрастни в системата на АЗ, съдържаща се в отчетите на ПД на АЗ за 2017 г., 2018 г. и 2019 г.	
40.8.	РД-И-130 за документиране на извършената обработка на данните по показатели "Повишаване заетостта на населението на възраст от 20 до 64 г. от 63% през 2012 г. на 76% през 2020 г." и "Намаляване на броя на заетите лица във възрастовия интервал 18-64 г., живеещи в бедност"	
40.9.	РД-И-131 за документиране на извършената обработка на данните по показатели "Лица, ползващи основни чужди езици" и "Придобили степен на ПК в ЦПО, професионални гимназии и професионални колежи по пол, степен на ПК и форма на собственост на образователната институция	
41.	Писмо № 92-803 от 03.09.2020 г. на ръководителя на одитния екип и отговор № 92-898 от 30.09.2020 г. на МТСП, в т.ч.:	3 и 1 бр. CD
41.1.	Електронно съобщение от 01.10.2020 г. със справка за включените в дуално обучение чл. 46а от ЗНЗ през периода 2017-2020 г.	(3 файла и 1 електронно съобщение)
42.	Писмо № 10-00-3744#2 от 18.08.2020 г. на ръководителя на одитния екип и отговор № 10-00-3744#2 от 21.08.2020 г. на АЗ с приложения	2 листа и 1 бр. CD (18 файла в 4 електронни папки)
43.	Електронно съобщение от 19.10.2020 г. на началник отдел „Статистика на условията на живот“ на НСИ с данни за броя и относителния дял на лицата, живеещи в бедност	1 бр. CD (1 файл и 1 електронно съобщение)
44.	Писмо № 33-02-7 от 27.10.2020 г. на зам. председател на Сметната палата и отговор № 07-04-878 от 28.10.2020 г. на председателя на НСИ с приложения.	1 лист и 1 бр. CD (1 файл)
45.	Писмо до НАПОО, изпратено по електронна поща на 26.10.2020 г. и отговор № РД-12-8 от 02.11.2020 г. на председателя на НАПОО с приложения	1 бр. CD (3 файла и едно електронно съобщение)
46.	Контролни листове за проверка на дейността по валидиране в ЦПО: РД-И-62, РД-И-63, РД-И-64, РД-И-66, РД-И-67, РД-И-68, РД-И-69 и РД-И-70 с приложения.	1 бр. CD (31 файла)
47.	Протокол от извършената проверка в НАПОО в периода от 01.06.2020 г. до 04.06.2020 г. с приложения	134 листа и 4 бр. CD

48.	Контролни листове за проверка на дейността по валидиране в училища: РД-И-110, РД-И-111, РД-И-112, РД-И-113, РД-И-114, РД-И-115, РД-И-116, РД-И-117, РД-И-118, РД-И-119, РД-И-120 и РД-И-121 с приложения.	2 бр. CD (114 файла)
49.	Допълнително предоставени устройствени правилници на училища на 02.09.2020 г.	1 бр. CD (39 файла в 11 електронни папки)
50.	Писмо № 04-15-64 от 26.10.2020 г. на ръководителя на одитния екип и отговор № 0105-83 от 03.11.2020 г. на МОН с приложения	1 лист и 1 бр. CD (4 файла и 2 електронни съобщения)
51.	Разпечатки от интернет страниците на МОН, НАПОО, МТСП и АЗ в т.ч.:	1 CD (12 файла)
51.1.	Приложение № 1 – 5 бр. принт скрийн	
51.2.	Приложение № 2 – 6 бр. принт скрийн	
51.3.	Приложение № 3 – 7 бр. принт скрийн	
51.4.	Приложение № 4 – 23 бр. принт скрийн	
51.5.	Приложение № 5 – 7 бр. принт скрийн	
51.6.	Приложение № 6 – 3 бр. принт скрийн	
51.7.	Приложение № 7 – 1 бр. принт скрийн	
51.8.	Приложение № 8 – 3 бр. принт скрийн	
51.9.	Приложение № 9 – 7 бр. принт скрийн	
51.10.	Приложение № 10 – 4 бр. принт скрийн	
51.11.	Приложение № 11 – 9 бр. принт скрийн	
51.12.	2 бр. Принт скрийн от страниците на МТСП и АЗ от 16.10.2020 г.	
52.	РД-И- 50 от 01.06.2020 г. Паметна записка за проведено тестване на телефон 070013773	1
53.	Писмо изх. № РД-12-6 от 15.06.2020 г. на председателя на НАПОО с приложения получено по електронен път, в т.ч.:	1 бр. CD (20 файла и 7 електронни съобщения)
53.1.	Приложение № 1.1	
53.2.	Приложение № 1.2	
53.3.	Приложение № 1.3.	
53.4.	Приложение № 2	
53.5.	Приложение № 3	
53.6.	Приложение № 4	
53.7.	Приложение № 5	
53.8.	Приложение № 6	
54.	РД-И-128 Работен документ за преглед и обобщаване на информацията от чек листата и протоколите от проверките на място в ДБТ Ловеч, ДРСЗ Ловеч, КЦ към ДРСЗ Ловеч, БГЦПО Плевен, ДБТ София, ДРСЗ София и КЦ към ДРСЗ София в район Възраждане, които се отнасят до услугата по професионално ориентиране	1 бр. CD (1 бр. файл.)
55.	Въпросник за документирание на резултатите от прилагане на Техниката „Гаен клиент“	1 бр. CD (1 бр. файл)
56.	Принтскрийн от 10.12.2020 г. на страницата на АЗ	1 бр. CD (1бр. файл)
57.	Становище изх. № 92-136 от 05.02.2021 г. на министъра на труда и социалната политика по проекта на одитен доклад.	3
58.	Становище изх. № 0105-1 от 09.02.2021 г. на министъра на образованието и науката по проекта на одитен доклад и писмо изх.№ 0105-1 от 10.02.2021 г. на директора на дирекция ПОО в МОН с приложения.	6 и 1 бр. CD