

ИЗГРАЖДАНЕ НА КАПАЦИТЕТ

Пътна карта

Част I

Правителството на Република България провежда динамична политика за модернизация на държавното управление, насочена към укрепване на капацитета за планиране, координация и реализация на преговорния процес с Европейския съюз и подготовка на публичната администрация за ефективно участие в структурите на ЕС след присъединяването на Република България.

Правителството на Република България разбира необходимостта от съществени финансови инвестиции и инвестиции в човешки ресурси с цел постигане на общите принципи и практики на добро управление, надеждност, прозрачност и отвореност на администрацията, характерни за европейското административно пространство.

Стратегическата цел за управление на човешките ресурси в администрацията е да се създаде професионална, политически неутрална и отговорна публична администрация.

За реализация на тази цел и на политиката за прилагане на модерните практики за управление и развитие на човешките ресурси правителството прие Стратегия за обучение на служителите в държавната администрация (Решение № 85 от 2002 г.) и Наредба за условията и реда за атестиране на служителите в държавната администрация (приета с ПМС № 105 от 2002 г.), която отразява реалното изпълнение на служителите и е основа за вземане на прозрачни и основани на заслугите решения за определяне на възнагражденията и на израстване в кариерата.

За да се осигури назначаване на най-високо квалифицираните експерти на държавна служба, е необходимо да се създадат условия за конкуренция, когато се кандидатства за постове в държавната администрация. Задължителната конкурсна процедура е средство за независима селекция на високо квалифицирани професионалисти, както и за издигане на общественото доверие в процедурите при назначаването на държавните служители.

За повишаване на ефективността на управлението на човешките ресурси се отчита нуждата от мобилност на държавните служители между министерствата и другите административни структури.

С цел да се мотивират служителите в държавната администрация да постигнат високите изисквания правителството трябва да достигне заплащане на служителите конкурентно на това в частния сектор и осигурено в общата фискална рамка, както и да въведе прозрачна и ефективна система за основани на резултатите финансови стимули.

Мерки следва да се предприемат за издигане на престижа на държавната служба, насочени към постигане на намаление на текучестото и разумен баланс между брой на персонала и професионална квалификация на служителите.

Българското правителство е възприело предложението на ЕК цялостен подход за укрепване на държавната администрация по пътя на присъединяване към ЕС в две писти:

- Писта А: Подпомагане на институционалното изграждане за хоризонтална реформа на публичната администрация
- Писта Б: Укрепване на административния капацитет за изпълнение на задълженията, произтичащи от членството в ЕС и подготовката за участие в Структурните фондове и Кохезионния фонд на ЕС

Нивото на развитие на административния капацитет за ефективно управление на Структурните фондове е свързано с ясното определяне на отговорностите и задачите на институциите, както и на отделите и звената в тези институции. Основните задачи, които се отнасят до Структурните фондове включват управление, програмиране, изпълнение, оценка и наблюдение, финансово управление и контрол. За тази цел, ясна оценка на броя и квалификацията на персонала ще бъде направена и процедурите за назначаване ще бъдат определени. Избраният персонал ще има много подробни задачи и отговорности на нивото на длъжностните характеристики. Своевременно ще бъде осигурен опитен, с необходимите умения и мотивиран персонал, тъй като това е ключов фактор за успех в управлението на Структурните фондове. Така условията в административната система трябва да благоприятстват набирането и задържането на професионалисти.

Необходимия административен капацитет за ефективно управление на Структурните фондове следва да се разглежда като част от едно по-голямо предизвикателство, а именно ефективното и ефикасно оползотворяване на Структурните фондове. По този начин ще се постигне максимален принос за икономическото и социалното сближаване чрез наличните ресурси.

Административният капацитет може да бъде описан като един от трите елемента на капацитета на страната за усвояване на фондовете, посочен като способност за обхващане на външната инвестиционна помощ ефективно и ефикасно.

Административният капацитет включва редица способности и умения на централната и местните власти, такива като:

- Подготовка на подходящи планове, програми и проекти своевременно;
- Избор на/ решение за програми и проекти;
- Координация между основните партньори;
- Справяне с изискванията за администриране и докладване;
- Правилно финансиране и наблюдение на изпълнението;
- Избягване на неправомерни действия.

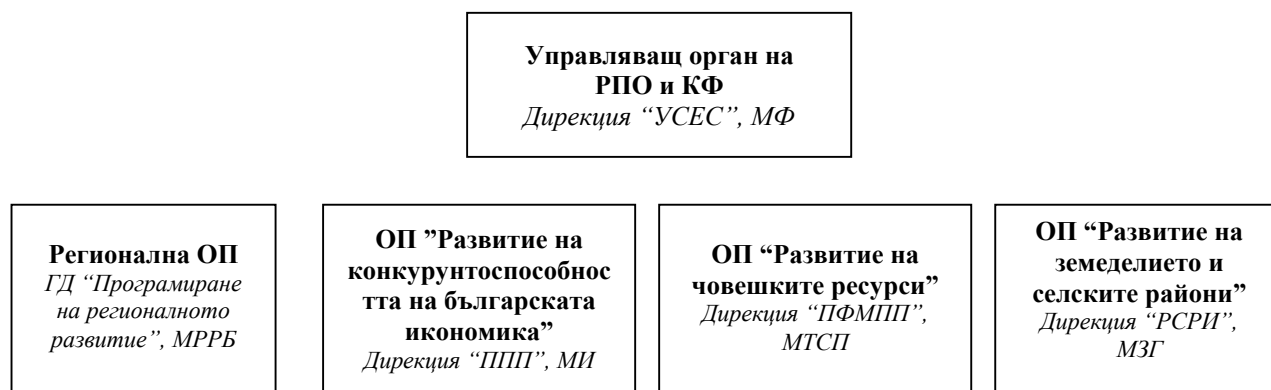
За да се достигне капацитета на ниво, необходимо за ефективно и ефикасно управление на фондовете на ЕС, през периода 2004-2006 ще бъде проведено интензивно обучение за целия включен персонал от ИПАЕИ и в рамките на финансираните по ФАР проекти.

Част II

За да гарантира ефективно и ефикасно използване на средствата от ЕС след присъединяването, Българското Правителство е изградило ясна институционална рамка, подробно разгледана в Стратегията за подготовка на Република България за участие в Структурните и Кохезионния фондове на ЕС, приета с ПМС № 312/28.05.2002 г.

Основните органи, които ще управляват средствата от Структурните фондове и Кохезионния фонд на ЕС са определени и е осигурено ясно разпределение на отговорностите между тях.

Българското Правителство прие План за координация на прилагането на Стратегията за подготовка на Република България за участие в Структурните и Кохезионния фондове на ЕС, който съдържа подробни задачи, крайни срокове и отговорни институции. Изпълнението на Плана се наблюдава от Министъра на финансите и се актуализира годишно.



Министерство на финансите

Управляващ орган на РПО и Кохезионния фонд

В дирекция "Управление на средствата от ЕС" работят 25 експерти, за които е осигурено интензивно обучение. Подробните индивидуални работни планове на служителите от дирекцията и Плана за изграждане на дирекцията са разработени с подкрепата на DFID. Те са годишни и всяка година ще бъдат актуализирани. Като част от развитието на индивидуалните работни планове, е необходим анализ на процеса на обучение на персонала на дирекцията, извършен през януари 2003 г. (Органиграми са приложени).

Стратегия за организационно развитие

Стратегията за организационно развитие ще е съсредоточена върху оптимизацията на структурите, ресурсите и изграждане на инструментите за управление на процесите. Стратегията цели да подобри вътрешната работа на

дирекцията и качеството на обслужване на институциите и лицата, с които работи (няколко министерства, Европейската комисия и др.).

Целта на Стратегията за организационно развитие (СОР) на УСЕС е да се помогне дирекцията да изгради вътрешен капацитет за посрещане на сегашните и на бъдещите предизвикателства чрез развитие на хората, структурите, процесите, системите и културата.

Разработването на СОР е една възможност за дирекцията да погледне вътрешно към себе си, как се свързва с външната среда (министерства, изпълнителни агенции, Министерския съвет, Делегацията на Европейската комисия) и какво е необходимо да направи, за да посрещне промените. Това е повече, отколкото да се подготви за техническо управление на Структурните фондове: включва например това, как ще работи вътрешно от гледна точка на комуникиране, сътрудничество, обучение, решаване на проблемите, разрешаване на конфликтите, гъвкавост, адаптиране към промените, справяне с предизвикателствата, кризите и т.н. Накратко, как ще работи като организация.

Мисията на УСЕС при тази стратегия е да осигури, че България използва фондовете на ЕС по ефективен и ефикасен начин. Трябва да се даде възможност не само за правилно усвояване на пред-присъединителните фондове, но и за подготовка на страната за Структурните фондове.

Стратегическата цел е да се усвоят поне 80% от заделените средства по Структурните фондове и Кохезионния фонд за 2007 г.

Четирите стратегически цели на тази стратегия са:

- Постигане на ясно разбиране за ролята на индивидуалния експерт и тясното сътрудничество между експертите, секторите и отделите, за да се постигне ефективно и ефикасно справяне с работата;
- Укрепване на връзките между основните участници чрез подобряване на комуникацията и сътрудничеството;
- Изграждане и развитие на култура за продължаващо обучение и постоянно подобряване за постигане на отлично представяне;
- Постигане на най-добро представяне и изпълнение чрез подобряване на плановия процес на системата за управление и контрол.

Стратегията за организационно развитие в момента се разработва и се очаква да бъде готова до месец юни 2004 г. Тя ще бъде разработена за периода 2004 – 2006 г. и ще бъде актуализирана ежегодно.

Стратегията за организационно развитие на дирекция “УСЕС” ще бъде използвана като модел за разработването на Стратегии за организационно развитие на бъдещите УО на оперативните програми, които ще бъдат за периода 2005-2006 г.

Дирекция “УСЕС” ще предостави на УО на оперативните програми методология как да си разработят собствени Стратегии за организационно развитие.

Подход на Министерство на финансите за укрепване на административния капацитет:

- Поемане на отговорности за персонала и финансовите ресурси;
- Осигуряване на прозрачност при назначаването на персонал във всички структури на МФ;
- Публичност на дейностите и отговорност пред обществото;
- Липса на корупция.

Процедура на назначаване

Допълнителният персонал за дирекция “УСЕС” ще бъде назначен, като се следва стандартната процедура, предвидена в новия Закон за държавния служител, изменен през октомври 2003 г., и Наредбата за реда и условията за провеждане на конкурси, приета от МС на 8 януари 2004 г. Ще се създаде оценителна комисия при набирането на кандидати за свободните длъжности, включваща директора на дирекцията, представител на дирекция “Човешки ресурси” и един юрист. Процедурата за провеждане на конкурс обхваща три стъпки – оценка на профила на кандидата в съответствие с длъжностната характеристика; писмена процедура (може да бъде тест или развитие на концепция в съответната област) и интервю. На основата на резултатите от писмената процедура и интервюто, комисията ще предлага трима потенциални кандидати за свободната длъжност. Най-добрите кандидати ще бъдат поканени след интервю с ръководителя на администрацията.

Броят на персонала ще се увеличи на 45 души както следва: 5 експерта ще бъдат назначени до края на 2004 г., 8 допълнителни експерта ще бъдат назначени до края на 2005 г. и до момента на присъединяването още 7 експерти ще бъдат номинирани. Към момента на присъединяване ще бъдат извършени следните стъпки:

- капацитетът за наблюдение и оценка ще бъде изграден и последователно укрепван;
- ще бъде създаден нов отдел, занимаващ се с въпросите на ИТ и ще бъде създадена информационна система за наблюдение;
- ще бъде засилен капацитетът за програмиране, включително по бюджетните въпроси, правната и законодателна рамка, като се създадат ефективни връзки с областите и общините;
- ще бъде създаден специален отдел за координация на предварителната, междинна и последваща оценки;
- ще бъде изграден капацитет за вътрешен контрол във връзка с Чл. 4 на Регламент на ЕК 438/2001 г.;

Длъжностни характеристики и изисквания към новият персонал

От началник отдела в дирекция “УСЕС”, ще бъдат подготвени съответните длъжностни характеристики, които ще се одобряват от министъра на финансите преди стартирането на процедура на назначаване. Изискваните образование и компетенции за експертните позиции в дирекцията са свързани с отговорностите като координиращ орган за бъдещото управление,

програмиране, контрол, наблюдение и оценка на подкрепата от Структурните и Кохезионния фонд.

Предвижда се всички експерти да бъдат назначени на служебни правоотношения по Закона за държавния служител.

След като са назначени, новите експерти ще бъдат интензивно обучени през първите шест месеца от назначаването им. Подходящо обучение се предоставя от министерството и Института по публична администрация и европейска интеграция, съгласно плана за обучение на съответната дирекция и индивидуалните обучителни планове, което включва дейностите на дирекцията като бъдещ УО на РПО, УО на Кохезионния фонд, след момента на присъединяване към ЕС. Някои от областите на обучение са, както следва:

- Разширяване и задълбочаване на познанията по: регламентите на ЕС за Структурните фондове; критериите и регламентите на ЕС за ИСПА; критериите и регламентите на ЕС за прилагане и управление на Инициативите на Общността; ключови секторни или регулаторни политики на ЕС; Правилата за държавните помощи и тяхното прилагане; икономически и финансови анализи (включително анализ на ползите и разходите);
- Подпомагане на други агенции и организации за развитие на проекти и пакети от проекти с фокус върху: съвети и информация относно отражението на Структурните фондове върху публичните финанси; разбиране, интерпретиране, комуникиране и съвети относно нотифициране на Комисията; идентифициране на пропуските, припокриванията и дублирането на помощите; даване на указания за формулиране на програми/ проекти; съвети и изграждане на рамка за ефективно усвояване на фондовете за подходящи пакети от проекти;
- Координация: ефективна междуведомствена координация на политики; ефективна междуведомствена координация на програми; ефективна междуведомствена координация на проекти (инвестиционни проекти и грантови схеми); управление на конфликтите между другите заинтересовани страни.
- Преговори на високо ниво: разработване на концепции, планиране и ефективно осъществяване на преговорния процес; постигане на обща съгласувана позиция; ефективно идентифициране и преговаряне във формални и неформални ситуации с българските министерства и с Комисията.
- Мониторинг и оценка: създаване на капацитет за процесите на подготовка и действително написване на качествени доклади; създаване на капацитет за оценяване.

Министерството на финансите въведе прозрачна и ефективна система за възстановяване на разходи, базирана на оценка на изпълнението.

Министерство на регионалното развитие и благоустройството

Управляващ орган на Регионалната оперативна програма

Главна дирекция “Програмиране на регионалното развитие” понастоящем има персонал от 18 експерти на централно и 28 на регионално ниво. От февруари 2004 г., дирекцията се състои от 3 отдела: Програмиране на трансграничното сътрудничество, Програмиране на икономическото и социалното сближаване и Мониторинг и координация. Всеки отдел има по 6 експерта. (Органиграмата е включена на края).

Процедура за назначаване

Специална комисия ще бъде назначена от Министъра на регионалното развитие и благоустройството, за да се занимава с въпросите на назначенията за бъдещия УО на РОП. Тя ще включва висши служители на отговорните дирекции и ще бъде администрирана от отдел “Управление на човешките ресурси” на министерството. Незабавен приоритет на комисията е да определи точно комбинацията от компетенции и умения, изисквана за подкрепата и цялостното функциониране на бъдещия УО на РОП. Длъжностите ще бъдат публикувани в подходящи медии и самостоятелни конкурси за назначаване ще бъдат организирани. Процедури за кандидатстване ще бъдат оповестени и процедури за селекция ще бъдат изготвени. Важна задача на комисията ще бъде да осигури че целият персонал има необходимите знания и умения изисквани от длъжностните характеристики за подпомагане на работата на УО на РОП.

Новоназначените ще бъдат записани в програма за начално обучение и професионално развитие по проект BG03/IB-SPP-02. Този проект ще помогне също така да се разработят длъжностните характеристики и делегирането на задачи до края на първото тримесечие на 2005 г. Програмата за обучение ще се състои от работни семинари и обучение на работното място. Тези действия ще се базират на Стратегията за организационно развитие на УО на РОП, която ще бъде изготвена към края на 2004 г. Очаква се УО на РОП да осигури методология за стратегиите за организационно развитие. Някои членове на персонала могат да бъдат записани в магистърската програма “Управление на програмния и проектния цикъл на фондовете на ЕС” на Варненския университет.

Длъжностни характеристики и изисквания към новия персонал

Комисията ще разработи подробни длъжностни характеристики и процедури за назначаване, базирани на принципа на качествата/заслугите, които ще бъдат осъществени чрез оценка на база на компетентността.

Експерти с конкретни квалификации ще бъдат назначени – икономисти, юристи, финансови експерти, специалисти по информационни технологии и пр., за да осигурят нужната експертиза за управление на Структурните фондове.

Очаква се до 85% от персонала на бъдещия УО да има статут на държавен служител. Останалите ще бъдат сътрудници назначени по Кодекса на труда

и имащи помощни функции. Назначаването ще се извърши в съответствие със следните нормативни документи:

Закон за държавния служител (последни изменения 28.10.2003 г.)

Наредба за провеждане на конкурси за държавните служители (16.01.2004 г.)

Единен класификатор на длъжностите в администрацията (01.03.2004 г.)

Наредба 1 за документите за заемане на държавна служба (21.03.2000 г.)

ПМС за работната заплата в бюджетните организации и дейности (01.03.2004 г.)

Министерство на икономиката

Управляващ орган на Оперативна програма “Развитие на конкурентно-способността на българската икономика”

Понастоящем, Дирекция “Пред-присъединителни програми и проекти” има 25 служители със значителен образователен ценз по финанси, право, икономика, международни отношения и инженерство с отлични компютърни и езикови умения. Тези служители вече натрупаха голям опит по цикъла на програмиране на Phare и изпълнение и мониторинг на грантови схеми. Те преминаха няколко обучения по процедури и възлагане на договори по Phare, както и по управление на бъдещи програми и проекти по Структурните фондове. (Органиграмата е включена на края).

Процедура за назначаване

С оглед на предвидените структурни промени на Дирекция “Пред-присъединителни програми и проекти” като бъдещ УО на Оперативна програма “Развитие на конкурентно-способността на българската икономика”, дирекцията понастоящем прави оценка на нуждите от обучение на персонала. Това се извършва с активното съдействие на екипа за Техническа помощ работещ по Компонент 1 на проект BG 0102.01 “Грантова схема за услуги и технологии за МСП”. Експертите от екипа завършиха анализа на нуждите от обучение за персонала на Звеното за изпълнение на проекта. Вместо наблюдения и анализ, една цялостна програма / план за нуждите на развитие на дирекцията ще бъде проектирана на персонална основа. Тази дейност ще бъде проведена за целите на разработване на План за организационно развитие и Индивидуални планове за развитие, както и за определяне на критерии за селекция и назначаване на нов персонал. Изработването на такива критерии може да бъде направено само на основа на прецизна оценка на компетенциите и уменията на настоящия персонал и цялостен анализ на бъдещите нужди на административните звена с оглед на ангажиментите поети в Допълнителната информация по Глава 21. Процесът на изработване на критериите ще бъде значително подпомогнат със съвместни дейности на дирекцията и консултантския екип по туининг

проект BG/03/IB/FI/03 за усилване на административния капацитет на Министерство на икономиката да управлява Оперативна програма “Развитие на конкурентоспособността на българската икономика” (започващ през юни 2004 г.).

Процедурите за подбор и назначаване на нов персонал ще следват правилата заложи в Закона за държавния служител и правилника за приложение (ПМС № 8 -Наредба за провеждане на конкурси за държавните служители). Конкурсната процедура обхваща 3 етапа – оценка на профилите на кандидатите по отношение на длъжностните характеристики, писане на разработка (може да е тест или концепция в съответната област) и интервю. В съответствие с нуждите на дирекцията теста и интервюто с кандидатите ще бъде ориентирано към демонстриране на тяхната компетентност в сферата на европейската интеграция, знания и опит в изпълнението на проекти финансирани от пред-присъединителните инструменти на ЕС.

Длъжностни характеристики и изисквания към новия персонал

Длъжностните характеристики и разпределението на дейности между новия персонал ще бъдат изготвени и приети при завършване на оценката на настоящата структура на дирекцията и на база на препоръките които консултантският екип по туининг проект BG/03/IB/FI/03 за усилване на административния капацитет на Министерство на икономиката да управлява Оперативна програма “Развитие на конкурентоспособността на българската икономика” (започващ през юни 2004 г.).

Очаква се че тази оценка ще се извърши до края на тази година; следователно длъжностните характеристики и новото разпределение на отговорностите ще бъдат внедрени в началото на 2005 г.

Дирекцията ще претърпи реструктуриране и ще е съставена от следните административни единици:

- Отдел “Програмиране” – 5 експерта в края на 2006 г.
- Отдел “Мониторинг и финансов контрол” – 15 експерти в края на 2006 г.
- Отдел “Търгове” – 4 експерти в края на 2006 г.
- Отдел “Изпълнение на стратегии” – 7 експерти в края на 2006 г.
- Отдел “Вътрешен и външен контрол” – 3 експерти в края на 2006 г.

Отчитайки отговорностите на гореизброените отдели, критериите за селекция и назначаване на нов персонал ще са в съответствие както с общите, така и с конкретните изисквания. Общите изисквания ще са свързани с образователния ценз (главно икономика, финанси, право и строително инженерство) и професионален опит. Конкретните изисквания ще бъдат разработени в съответствие със специфичните дейности които ще се провеждат в съответната административна единица.

Новият персонал ще бъде назначен според закона за държавния служител, например по силата на заповед на министъра на икономиката и ще бъде предмет на клаузите на споменатия закон.

Стимули за задържане на персонала на относително постоянно ниво са заложени в Закона за държавния служител, както и в подзаконовите актове приети от Министерски съвет. Законът предвижда стимули за служители постигнали отлични резултати в дейността си във формата на пари или подаръци в натура. ПМС № 33 предвижда годишни награди до 6 месечни заплати за служители които са допринесли значително за извършването на важни задачи по европейската интеграция. По-специално, това се прилага за персонала зает с координация, управление, програмиране, внедряване, мониторинг и финансов контрол на пред-присъединителните програми на ЕС и подготовката на страната за усвояване на средства по Структурните фондове и Кохезионния фонд.

Министерство на труда и социалната политика

Управляващ орган на Оперативна програма “Развитие на човешките ресурси”

Понастоящем Дирекцията има персонал от 24 експерта, които са държавни служители, и в допълнение 10 специалисти и технически сътрудници в централния офис, които са на граждански договори. Има още 28 регионални координатори и 28 финансови експерти във всички области на ниво NUTS 3, които са също на граждански договори. Предвижда се до края на 2006 г. всички лица работещи в дирекцията да бъдат държавни служители. (Органиграмата е включена на края).

Процедура за назначаване

Процедурата за номиниране на нови държавни служители се извършва в съответствие с наредбата към новия Закон за държавния служител.

Длъжностни характеристики и изисквания към новия персонал

Длъжностните характеристики и отговорностите на държавните служители работещи в дирекцията бяха разработени през 2003 г. До края на 2006 г. целият персонал на дирекцията като в централния офис така и в регионалните офиси ще бъдат държавни служители и техните длъжностни характеристики ще бъдат разработени в съответствие с отговорностите им в момента, и с отговорностите които ще имат във връзка с присъединяването на България към ЕС.

С оглед комплексния вид работа в дирекция “Пред-присъединителни фондове и международни програми и проекти” е необходим широк спектър от компетенции:

- Висше образование – най-малко бакалавърска степен по социология, икономика, право, международни отношения, политология, финанси, социални дейности или лингвистика
- Предишен опит в сферата на пред-присъединителните инструменти
- Език – английски (допълнителни езици са предимство)
- Компютърна грамотност

Главните стимули предвидени за персонала са:

- Възможности за различни обучения в Института по публична администрация и европейска интеграция (ИПАЕИ) и други институции, които ще предоставят такива услуги на база на одобрени проекти
- Възможности за професионално развитие и повишаване на квалификацията
- Ротация на длъжностите – във връзка с изпълнение на различни проекти персоналетът ще създава работни групи и в този случай те ще имат функции различни от тези, които изпълняват в звеното си. По този начин персоналетът ще има възможност да добие по-дълбоки знания за целия процес на реализацията на проектите.

Министерство на земеделието и горите

Управляващ орган на Оперативна програма “Развитие на земеделието и селските райони”

Понастоящем дирекцията има персонал от 26 експерти организиран в 3 отдела: САПАРД, Инвестиции в селските области, и аграрно-екологичен. (Органиграмата е включена на края).

Процедура за назначаване

Допълнителният персонал ще бъде назначен по стандартната процедура предвидена в наредбата към новия Закон за държавния служител (октомври 2003 г.).

Длъжностни характеристики и изисквания към новия персонал

Във връзка с бъдещите функции на Дирекция “Развитие на селските райони и инвестиции” като УО на Оперативна програма нейния персонал ще достигне приблизително 50 души. Нови 24 служители ще бъдат наети за да се занимават с: вътрешна оценка; различни мерки; аграрна екология; тръжни процедури. Задълженията на персонала, наръчници за експлоатация и длъжностни характеристики ще бъдат доразработени до 31 декември 2005 г. на базата на резултатите от многогодишен проект по Phare (2004-2006 г.) специално проектиран за усилване на административния капацитет на дирекцията за функциите ѝ на УО. Проектът ще идентифицира допълнителни административни потребности:

- Професионални изисквания: знания в българското земеделие и развитие на селските области; запознанство със съществуващото българско законодателство; дефиниране на реализацията на мерките на SAPARD
- Други изисквания – езици (английски, немски, френски)
- Компютърни умения – MS Office

Веднъж като са назначени новите експерти ще бъдат интензивно обучени през първите 6 месеца. Подходящо обучение се предлага в министерството и в

ИПАЕИ. Опитът на старият персонал ще се ползва за обучение на новите експерти също така.

Допълнителният персонал ще бъде назначаван като държавни служители.

Министерство на транспорта и съобщенията

Бъдещият Управляващ орган на Оперативна програма Транспорт ще бъде помещаван в Министерството на транспорта и съобщенията.

Министерство на околната среда и водите

Бъдещият Управляващ орган на Оперативна програма Околна среда ще бъде настанен в Министерството на околната среда и водите.

Органиграма за последните два Управляващи органа ще бъде предоставена в последствие. Идентификацията ще се извърши до края на септември 2004 г.

Същите принципи ще се прилагат в институционалното изграждане на тези министерства.

Министерство на образованието и науката

В Министерството на образованието и науката се предвижда също създаването на специализирана структура, която ще действа като Междинно звено на ОП Развитие на човешките ресурси, и ще отговаря за прилагането на интервенции в областта на образованието и науката. Специализираната структура ще бъде създадена до началото на 2005 г. Звеното ще включва 10 експерта – икономисти, юристи, финансов контролор. Назначените експерти ще бъдат обучени по програмите за обучение на дирекция “ППФМПП” в МТСП и по програмите за обучение на Института за публична администрация и европейска интеграция.