



Изх. № ОКД-05-10/ 27.07.2026 г.

ПРОТОКОЛ № 2
ОТ ЗАСЕДАНИЕ НА
ПОСТОЯННАТА КОМИСИЯ ПО ЗАЕТОСТТА
КЪМ ОБЛАСТНИЯ СЪВЕТ ЗА РАЗВИТИЕ НА ОБЛАСТ ПЛОВДИВ

Днес, 22 юли 2026 г. (сряда), от 10:30 ч. се проведе заседание на Постоянната комисия по заетостта към Областния съвет за развитие на област Пловдив, сформирана със заповед на Областния управител на област Пловдив с № ОКД-02-10/12.06.2026 г.

На заседанието, проведено в сградата на Областна администрация – Пловдив, присъстваха г-жа Снежана Александрова – началник на отдел „Координация и европейско сътрудничество“ към Областна администрация – Пловдив, г-жа Никол Еленкова – секретар на Постоянната комисия по заетост към Областния съвет за развитие, г-жа Йорданка Кляшева - председател на Управителния съвет на сдружение с нестопанска цел „Стопанска асоциация – Пловдив“, г-жа Албена Пискова – директор на Регионална дирекция „Социално подпомагане“ – Пловдив, г-жа Мария Джегалова – експерт към Регионален съвет на КНСБ – Пловдив, г-н Димитър Гишин – член на Националния съвет на Асоциация на индустриалния капитал в България (АИКБ), г-н Атанас Чернаев - директор на дирекция „Инспекция по труда“ - Пловдив, директорите на дирекции Бюро по труда: Асеновград, Марица, Пловдив, Първомай и Родопи, г-жа Кристина Захаријева – директор на ТСБ ЮГ, г-жа Катя Влашева - старши експерт по организация на средното образование към РУО – Пловдив. Участие в заседанието взеха специалисти и експерти в сферата на заетостта от общините на територията на област Пловдив. За днешното заседание беше изпратена покана с предварителен дневен ред, с изх. № ОКД-07-40/16.07.2026 г.

Заседанието започна в 10:30 ч. и беше ръководено от заместник-председателя на Постоянната комисия по заетост към Областния съвет за развитие.

То се проведе при следния дневен ред, който беше приет в началото на заседанието без забележки и предложения:

1. Информация за обобщените резултати и направените изводи за потребностите от работна сила на областно ниво относно проведеното в периода 30 май – 30 юни 2026 г. анкетно проучване на потребностите на работодателите от работна сила в област Пловдив.

2. Други.

Г-жа Снежана Александрова – заместник-председател на Постоянната комисия по заетост към Областен съвет за развитие приветства присъстващите на

заседанието и припомни, че съгласно заповед на Областен управител на област Пловдив с № ОКД-02-10/12.06.2026 г. е актуализиран поименният състав на Постоянна комисия по заетостта към Областния съвет за развитие на област Пловдив, като е публикуван на официалната страница на Областна администрация – Пловдив.

По първа точка от дневния ред г-жа Снежана Александрова предостави думата на г-жа Никол Еленкова – секретар на Постоянната комисия по заетост за представяне на обобщената информация за резултатите и направените изводи за потребностите от работна сила на областно ниво относно проведеното в периода 30 май – 30 юни 2026 г. анкетно проучване на потребностите на работодателите от работна сила в област Пловдив.

Г-жа Никол Еленкова – Секретар на Постоянната комисия по заетост към Областния съвет за развитие започна своето изложение като сподели, че анкетното проучване на потребностите на работодателите от работна сила през 2026 г. има за цел да събере и анализира актуална информация относно професиите, компетенциите, знанията и уменията на търсените от работодателите кадри. Събраната информация се отнася за търсенето на работна сила, както през предстоящите 12 месеца, така и с хоризонт за следващите от 5 до 10 години. Теренната работа по анкетното проучване през 2026 г. се проведе в периода 30 май - 30 юни въз основа на отговорилите респонденти от излъчената национално-представителна извадка.

От 415 предложени за анкетиране работодатели в област Пловдив реално попълнените анкетни карти от работодатели в област Пловдив са 302 с покрита норма на включване от 73 процента.

През 2026 г. най-голям дял на участници са от сектор „Търговия, транспорт, хотелиерство и ресторантьорство“ – 39,4%, следвани от „Индустрия“ – 16,0% и „Държавно управление; образование, хуманно здравеопазване и социални дейности“ – 14,5%. Профилът на работодателите в областта са основно от предприятията с до 9 наети лица, съставляващи 91,0% от всички работодатели в областта. През текущата година се отчита, че от знанията и уменията, които са най-необходими и важни за работодателите и следва да притежава персоналът във фирмата/организацията, на първо място това са: „Умение за самоконтрол и дисциплина“ – 83,3%, на второ място „Сътрудничество (Работа в екип)“ с 78,9 % и на трето „Комуникативни умения“ – 75,4 и на последно място „Умения за решаване на проблеми“ – 70,6 %. Важни за работодателите са: „Социални умения“ – 67,1%, „Инициативност“ – 63,8 %, „Умения за работа под напрежение“ - 62,1 %, „Гъвкавост и адаптивност“ – 59,3%. Разглеждайки подробно посочените данни, работодателите отбелязват, че медийната грамотност – 74,1 % и критичното мислене – 60,8 % са с по-ниски показатели и не отразяват необходимост за изграждане на знания и умения.

Работодателите отчитат, както и през 2025 г., така и през 2026 г., че „Личностната и социална компетентност“ – 28,5% е най-важна компетентност, която персоналът трябва да притежава, като едновременно с това посочват, че не е необходимо провеждането на обучения за придобиването и развитието на посочените компетентности – 58,5% за 2026 г., като за изминалия период процентът на посочената база е бил 53,3 %. Този резултат показва лек спад и липса на желание при работодателите да обучават своите служители в сферите на тяхната компетентност.

През 2026 г. значителна част отчитат отговорите „Нито една от посочените“ – 19,3%, следвано от „Езикова грамотност“ – 15,6%, за разлика от 2025 г. където „Езикова грамотност“ покрива 18,9%, а „Нито едно от посочените“ – 27,8%. При тазгодишното проучване се забелязва повишаване на важността на останалите компетентности: „Предприемаческа“ – 7,4%, „Математическа“ – 6,1%, „Гражданска“ – 4,4%, „Компетентност за културна осведоменост и изява“ – 1,7%, като при всички показатели се наблюдава значително намаляване.

За 81,8% от анкетирани работодатели през 2026 г. не се предвижда търсене на нов персонал и промяна през следващите 12 месеца, то 6,1 % от работодателите планират да освободят персонал през 2026 година. През 2025 г. процентът от анкетирани работодатели, които не са предвиждали търсене на нов персонал или промяна през следващите 6 месеца е бил 85,9%.

Предвиждащите освобождаване на персонал в следващите 12 месеца за 2026 г. посочват като основна причина „Естествени (пенсиониране, изтичане на срочни трудови договори и др.)“ – 21,9%, 12,6% поради „Намаляване на обема на продажби/производство/предоставени услуги“, 18,9% поради „Икономически причини (стесняване на пазари, намаляване на продажби)“, 6,3% поради „Финансови причини (липса на оборотен капитал, задлъжнялост и др.)“, 0,01% поради „Недостатъчни професионални и личностни умения на персонала“ и 40,3% „Друго“.

За сравнение през 2025 г. предвиждащите освобождаване на персонал в следващите 12 месеца са посочили „Намаляване на обема на продажби/производство/предоставени услуги“ като причина – 17,9%, а „Естествени“ – 35,8%. „Икономически причини“ и „Финансови причини“ 17,9 %, и 6,1 % „Недостатъчни професионални и личностни умения на персонала“. Посочилите „Друго“ са 4,4%, което най-вероятно се дължи на факта, че анкетите се попълват предимно от аутсорсинг обслужващи фирми, които не се ангажират с посочване на конкретна причина за предвидените съкращения или освобождаване на персонал.

Посочените прогнозни данни за търсене на работна сила през следващите 12 месеца за 2026 г. очертават динамичен първичен пазар на труда. Разбивката на обобщените данни от страна на анкетираните работодатели посочва много голямо разнообразие – над 50 различни професии.

От цялата съвкупност най-открояващи се като търсене се очертават професиите: „Работник в растениевъдството“ – 2039 , „Машинен оператор“ – 1702, „Строител“ – 850, „Сервитьор-барман“ - 818, „Търговски представител“ - 717, „Оперативен счетоводител“ - 693, „Машинен техник“ - 462, „Организатор в дървообработването и производство на мебели“ – 345, „Работник в заведенията за хранене и развлечения“ – 340, „Хлебар - сладкар“ – 340, „Готвач“ – 308, „Работник в полимерните производства“ – 289.

През 2025 г. открояващите се професии са били:

„Строител“ – 3154, „Машинен оператор“ – 1778, „Сервитьор-барман“ – 880, „Охранител“ – 592, „Оператор в текстилно производство“ – 592, „Оператор в хранително-вкусовата промишленост“ – 511, „Помощник в строителството“ – 471“.

При наемането на кадри, изискващи правоспособност, през 2026 г. 982 работодатели отбелязват „Други“, „Шофьор“ – 1197, „Инженер машинен“ – 558, „Медицинска сестра“

– 523, „Педагогически специалист“ – 433, „Учител“ – 226, следвано от „Оператор на металорежещи машини“ – 226.

Данните през 2025 г. показват, че при наемането на кадри, изискващи правоспособност, на преден план са търсени: „Оператор на металорежещи машини“ – 465, „Хореограф, музикант“ – 175, „Шофьор“ – 78, „Мотокарист“ – 43, „Специалист обществени поръчки“ – 35.

Тук се забелязва тенденцията, че за един цял сектор от квалифицирани специалисти „Хореограф, музикант“ не е налично търсене на пазара на труда за разлика от данните за 2025 година.

За 2026 г. от работодателите, които ще имат потребност от работници без специална квалификация през следващите 12 месеца, 2039 – „Работници в селското, горското и рибното стопанство“, 1165 – „Работници от преработваща промишленост“, 680 – „Помощници при приготвянето на храни“ и 3960 се определят като други неквалифицирани работници (обща работници, куриери, носачи и др).

За сравнение 2025 г. 2901 – „Работници в преработващата промишленост“, 2621 от работодателите ще имат потребност от „Други неквалифицирани“, 1348 от „Помощници при приготвянето на храни“ и 118 от „Работници в транспорта и складирането“. През 2025 г. „Работници, извършващи услуги на улицата“, „Работници в селското, горското и рибното стопанство“ и „Работници по събиране и сортиране на отпадъци“ не присъстват като отговор във въпросника.

За 2026 г. 30,9% от работодателите избират „Липса на достатъчна квалификация (образование) на кандидатите“ за най-голямо затруднение в намирането на работна сила на специалисти, следвано от „Липса на мотивация у кандидатите“ и „Липса на желаещи за съответната длъжност“. При намирането на работна сила работодателите откриват затруднения за професиите: „Машинен оператор“ – 13,5 %, „Строител“ – 12,3 % и „Здравен асистент“ – 6,2 %,

Най-висока степен на затруднение според работодателите при намирането на работна сила през 2025 г. е „Липса на достатъчна квалификация (образование) на кандидатите“ – 46,0% и „Липса на мотивация у кандидатите“ – 15,1%. Значителна част от работодателите – 21,4% са избрали „Без отговор“.

За 2025 г. 33,4% от работодателите избират „Друга“ за най-голямо затруднение в намирането на работна сила на специалисти, следвано от „Строител“ – 12,0%, „Машинен оператор“ – 10,9%, „Продавач – консултант“ – „8,6%“, както и „Електротехник“ – 6,9%, „Сервитьор – барман“ – 5,1%, „Сътрудник в бизнес – услуги“ – 5,1%.

Разпределението по специалности на прогнозираната нова заетост в средносрочен план за специалисти с висше образование отразява регионалната/ областна специфика на първичния пазар на труда. За 2026 г. работодателите определят „Друга“ – 1509 относно търсенето на специалисти от регулираните професии, следвано от „Машинно инженерство“ – 1621, „Икономика“ – 1542, „Медицинска сестра“ – 1088, „Медицина“ – 1057, както и „Администрация и управление“ – 1015.

Разпределението по професионални направления на прогнозираната нова заетост в средносрочен план за специалисти със средно образование е следната за 2026 г. Работодателите определят търсенето на работна сила, както следва: „Търговия на едро и

дребно“ – 1769, „Машиностроене, металообработване и металургия“ – 1475, „Администрация и управление“ – 1042, следвано от „Маркетинг и реклама“ – 951. Анализирайки данните през 2025 г. съгласно предоставените данни от работодателите се отчита разпределението по професионални направления като „Търговия на едро и дребно“ – 2923, „Производствени технологии – текстил, облекло, обувки и кожи“ – 1857, „Строителство“ – 1420, „Машиностроене, металообработване и металургия“ – 1362.

Във въпросника за проучване на потребностите на работодателите от работна сила през 2026 г. двата добавени въпроса през 2025 година, са почти идентични. Отговорите на въпросите показват, че около 50 процента от работодателите остават несигурни в прогнозирането на работна сила.

Q10. Считате ли, че в близките 5 години някои от професиите/длъжностите във Вашата фирма/организация ще изчезнат като ненужни/неприложими?

От анкетираните работодатели 49,6% считат, че в близките 5 години някои от професиите/длъжностите в тяхната фирма/организация няма да изчезнат като ненужни/неприложими. 47,6% от работодателите не могат да преценят, а 2,8% считат, че някои от професиите/длъжностите в тяхната фирма/организация ще изчезнат като ненужни/неприложими.

За сравнение от анкетираните работодатели през 2025 г. 58,1% считат, че в близките 5 години някои от професиите/длъжностите в тяхната фирма/организация няма да изчезнат като ненужни/неприложими. 39,3% от работодателите не могат да преценят, а 2,6% считат, че някои от професиите/длъжностите в тяхната фирма/организация ще изчезнат като ненужни/неприложими.

Q11. Считате ли, че в близките 5-10 години ще възникнат нови професии/длъжности, от които Вашата фирма ще има нужда?

От анкетираните работодатели 52,5% не могат да преценят дали в близките 5-10 години ще възникнат нови професии/длъжности. 43,7% считат, че няма да възникнат нови професии/длъжности. 3,8% считат, че ще възникнат нови професии/длъжности.

Данните през 2025 г. от анкетираните работодатели показват, че 49,0% не могат да преценят дали в близките 5-10 години ще възникнат нови професии/длъжности. 45,9% считат, че няма да възникнат нови професии/длъжности. 5,1% считат, че ще възникнат нови професии/длъжности.

Общата оценка, която може да бъде направена за 2026 година, относно потребността на работодателите от работна сила, и в съпоставка с 2025 г. оформя тенденцията за запазване на заетостта и установена стабилност, отчитаща задържане на персонала, но без налични данни за степента на удовлетвореност от работната сила по отношение на този показател. Същевременно потребността от нови кадри по определени професионални направления е налице, търсените различни професии се увеличават, но показателят „Липса на кадри“ не се отчита като основна причина за затруднение при намирането на работна сила. Най-голям процент работодателите посочват липсата на достатъчна квалификация и/или образование в кандидатите.

Висок е процентът от работодатели, които не предвиждат наемане на нови работници и специалисти през следващите 12 месеца – 81,8 процента. Това се дължи на една „защитна стратегия“ срещу бъдеща криза или промяна/реорганизация на производства и услуги.

Работната група към Постоянната комисия по заетост (ПКЗ) при Областния съвет за развитие (ОСР) на област Пловдив установява, че е необходимо работодателите да умеят да мотивират своя персонал чрез многоспектърни надграждащи възможности за развитие. Отчита се, че работодателите оценяват високо уменията за дисциплина и самоконтрол и уменията за работа под напрежение.

Въз основа на получените данни и обсъждането им на заседанието на Постоянната комисия по заетостта към настоящия анализ се включва и предложението за организиране на обучения в съответствие с потребностите на работодателите от работна сила в най-търсените професии като: „Работник в растениевъдството“, „Машинен оператор“, „Шофьор“, „Строител“ и „Сервитьор-барман“.

Динамиката на пазара на труда показва нови предизвикателства, които не са достатъчно ясни и предвидими. Породената несигурност налага своевременна адаптация от страна на работодателите при преориентация на пазара на труда.

Наблюдаваната тенденция през последните три години е, че обработените резултати от проучването на потребностите на работодателите от работна сила се базират основно на данни от предприятия с до 9 наети лица, съставляващи 91,0% в анкетирания извадка за област Пловдив.

В заключение с оглед на обективността на данните за нуждите от работна сила е препоръчително да се ревизира ежегодният механизъм на проучването чрез въвеждане на квоти за равномерен обхват на различните категории работодатели.

След представения анализ се даде думата на членовете на комисията.

Г-жа Албена Пискова – директор на Регионална дирекция „Социално подпомагане“ – Пловдив постави запитване във връзка с включилите се в анкетата работодатели, които са от социалната сфера относно каква тенденция се наблюдава при тях и има ли отлив на кандидати за заемане на тези длъжности.

Г-жа Снежана Александрова изложи данни от националната извадка като представи, че от 302 отговорили работодатели едва 69 от тях посочват търсене на работна сила в социалната сфера. Тя посочи, че това проучване има и вероятностен характер и е необходимо да се съобразим, че преобладаващият профил на работодателите е с до 9 наети лица. Това означава, че няма сериозно включване от работодателите в социалната сфера, но и че има недостиг на кадри в областта на социалните дейности. Според нея е нужно Агенцията по заетостта да промени методиката на проучване на работодателите, тъй като има засилен вероятностен характер на отговорите и не са обхванати в пълнота респондентите, т.е. по равно от всичките профили на работодателите. Важно е да се изследва удовлетвореността от страна на работодателите и от страна на работната сила. В сравнение с предходната година педагогиката е по-търсената професия от социалните дейности. Г-жа Александрова постави запитване към дирекциите на бюрата по труда в област Пловдив доколко е съотносима представената информация с реалната обстановка и доколко отговаря на търсените професии на пазара на труда.

Г-жа Иванка Власева - Директор на Областна дирекция „Бюро по труда“ - Пловдив каза, че според нея тази извадка е много неточна и непредставителна. На първо място се определят едни работодатели на база булстат, които се изпращат към бюрата по труда. След което институцията ги уведомява с цел включване в тази справка. Тя сподели, че липсва ентузиазъм от страна на работодателя, който е нужно да отдели

време, за да отговори на тези въпроси. След разглеждане и анализиране на данните се прави предложение до РУО. Г-жа Власева смята, че е необходимо да бъдат включвани и администрации, и предприятия с над 50 човека персонал. По този начин ще се разшири обхвата на работодателите. Тя представи пример, че получените отговори на анкетата масово са били изпратени от електронните пощи на счетоводителите на самите работодатели.

Г-жа Снежана Александрова подкрепи изказаното от г-жа Власева и сподели, че всичко казано до тук е важно, което проличава и при отговорите. Спрямо проучването в един момент работодателите определят, че нямат нужда от работна сила, а търсенето е голямо. Над 80 процента от включилите се посочват, че няма да назначат нови служители, което води от своя страна до тенденция за задържане на персонала.

Г-н Димитър Гишин – член на Националния съвет на Асоциация на индустриалния капитал в България (АИКБ) направи изказване, при което изтъкна, че във всеки един бизнес има професионална и търговска тайна. Именно поради това голяма част от работодателите отказват да посочат отговори на въпросите. В бизнеса големите работодатели не желаят други лица да анализират техните нужди. Той сподели, че комисията трябва да направи връзка между работодатели, работници и ролята на училищата при сформирание на Държавния план-прием. Важно е отговорите на работодателите да формират композитен индекс, който да включва информация и от Национална агенция за приходите, Национален осигурителен институт и Национален статистически институт. Подчерта се, че настоящият начин не включва тези компоненти и проучването на работодателите може да бъде определено като непредставително.

Г-жа Снежана Александрова информира, че това проучване е нормативно определено в изпълнение на чл. 7а от Правилника за прилагане за закона за насърчаване на заетостта. Обърна внимание, че трябва да се промени механизмът за проучване на работодателите, който има двойна сила и към работната сила. Самото проучване идва от работодателите, които търсят компетентности и умения, но и към работната сила.

За г-жа Александрова анкетното проучване е представително и влияе за прогнозиране на заетостта. Според нея, ако се съблюдают показателите на НАП и НОИ, няма как да се изследва търсенето на работна сила. За трета година Областна администрация – Пловдив наблюдава профила на работодателите. Това е национална извадка, при която от 415 работодатели са се включили 302 или с покрити норма от 73 процента. Повече от половината работодатели не могат да преценят дали професията ще изчезне през следващите 5 години и дали ще има търсене на пазара на труда. Заключение, до което можем да достигнем, е, че работодателите, не могат да преценят дали ще успеят да си реорганизируют бизнеса в условия на колебания на пазара на труда, което оказва несигурност при всички работодатели. Г-жа Александрова допълни, че резултатите и направените изводи за потребностите от работна сила на областно ниво могат да помогнат за реализирането на Държавния план-прием за следващите 5 години.

Г-жа Веселина Ботева - директор на дирекция „Социална политика“ към община Пловдив подкрепи изразеното становище от г-жа Александрова като допълни, че има разминаване в непредвидимостта на посочения първи въпрос и получените отговори на втория въпрос. В един момент са посочени, че не са важни социалните компетентности, но на втория въпрос са посочени като такива. Тя също посочи, че би

било полезно да се промени механизмът, при който работодателите да бъдат селектирани за следващите анкети. Това ще доведе до по-добър резултат и по-добра предвидимост като се отчита текучеството на персонал. В сферата на социалната политика е предвидимо, че някои от професиите няма да изчезнат поради социалните компетентности и невъзможността им да бъдат заменени с новите технологии.

Други мнения не постъпиха.

Въз основа на обсъжданията по точка 1 Комисията се обедини около становището, констатирано и в анализа на резултатите, че настоящият механизъм за ежегодно проучване на работодателите не гарантира пълна представителност и обективност на данните за нуждите от работна сила. От своя страна Комисията по заетост предлага на компетентните органи да ревизират проучването, отбелязано и в анализа, като въведат квоти за равномерен обхват на различните категории работодатели.

Премина се към гласуване на точка 1 от дневния ред въз основа на направените предложения и обсъждания за обобщените резултати и направените изводи за потребностите от работна сила на областно ниво и на основание представените данни от анкетното проучване на потребностите на работодателите от работна сила в област Пловдив

РЕШЕНИЕ № 1

Постоянната комисия по заетост към Областния съвет за развитие приема единодушно представената информация за обобщените резултати и направените изводи за потребностите от работна сила с предложения за организиране на обучения на областно ниво относно проведеното в периода 30 май – 30 юни 2026 г. анкетно проучване на потребностите на работодателите от работна сила в област Пловдив.

Пристъпи се към **точка 2 от дневния ред**, като г-жа Снежана Александрова сподели, че на 22 юли 2026 г. Бюрата по труда в цялата страна започват прием на заявления по мярката „Заетост без бариери“. По проекта могат да кандидатстват общини и райони на общини с районно деление, общински предприятия по чл. 52 от Закона за общинската собственост, органи на централната и териториалната администрация на изпълнителната власт. Работодатели от реалния сектор също могат да подават заявления, но само за наемане на безработни хора над 55 години.

Хора в неравностойно положение, хора с трайни увреждания и хора над 55-годишна възраст ще получат подкрепа за включване в заетост по проект „Заетост без бариери“ на Агенцията по заетостта. Очакванията са в дейностите да бъдат включени 14 800 участници. Проектът е насочен към хора, които срещат по-сериозни затруднения при намирането и задържането на работа. Чрез субсидирана заетост те ще имат възможност да придобият или възстановят трудови умения и навици, да повишат своята пригодност за заетост и да подобрят шансовете си за устойчиво включване на пазара на труда. Подкрепата ще се предоставя чрез четири мерки, съобразени с потребностите на различните целеви групи.

Хората в неравностойно положение ще могат да бъдат наемани за срок до 12 месеца. За част от тях е предвидена заетост до 6 месеца в дейности, свързани с

превенцията на природни бедствия и извънредни ситуации, преодоляването на последиците от тях и подпомагането на борбата с климатичните промени. За хората с трайни увреждания се осигурява субсидирана заетост за период до 24 месеца. Същият срок е предвиден и за хората над 55-годишна възраст, но не по-късно от момента, в който придобият право на пенсия по чл. 68, ал. 1 и 2 от Кодекса за социално осигуряване или упражняват право на ранно пенсиониране по чл. 68а от Кодекса.

Всеки работодател от реалния сектор може да разкрие до три свободни работни места за представители на тази възрастова група. Общините ще могат да заявяват между 5 и 50 работни места, като конкретният им брой ще се определя съгласно квотно разпределение. При изготвянето му са отчетени броят на регистрираните безработни, броят на хората в неравностойно положение и равнището на безработица на територията на съответната община.

Заетостта, свързана с превенцията и преодоляването на последиците от природни бедствия и извънредни ситуации, ще се реализира чрез координиран подход между отговорните институции. За тази цел е създаден Координационен механизъм, който урежда оценката и съгласуването на заявените от работодателите потребности и необходимия брой работни места.

Проект „Заетост без бариери“ се реализира с финансиране по Програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд+. Общият му бюджет на проекта е в размер на 40 903 350,50 евро, а срокът за изпълнение е до 31 декември 2029 г.

Повече информация за условията и начина на кандидатстване е публикувана на интернет страницата на Агенцията по заетостта: <https://az.government.bg/pages/ay-zaetost-bez-barieri-au/>

С това дневният ред беше изчерпан и г-жа Снежана Александрова закри заседанието на Постоянната комисия по заетост към Областния съвет за развитие на област Пловдив.

Към протокола е приложен и присъствен списък на взелите участие в заседанието.

Г-ЖА СНЕЖАНА АЛЕКСАНДРОВА

*Заместник-председател на Постоянната комисия по заетост
към Областния съвет за развитие на област Пловдив*

Snezhana
| ЗЗЛД |
Aleksandrova
Digitally signed by
Snezhana K ЗЗЛД |
Aleksandrova
Date: 2026.07.27
11:01:42 +03'00'

Изготвил:

Никол Еленкова

Nikol Tc ЗЗЛД /а
Elenkova

Digitally signed by Nikol
T ЗЗЛД /а Elenkova
Date: 2026.07.27 10:52:03 +03'00'

Секретар на Постоянната комисия по заетост към ОСР на област Пловдив

Забележка: Този документ е подписан с квалифициран електронен подпис.

