



**Работим за хората:
Стратегия за развитие на
държавната администрация
2014 - 2020 г.**



Предходни стратегически документи

- ❖ Актуализирана Стратегия за модернизирание на държавната администрация - приключи своето действие през 2006 г.;
- ❖ Стратегия за управление на човешките ресурси в държавната администрация 2006 – 2013 г.;
- ❖ Стратегия за обучение на служителите в администрацията, актуализирана през 2006 г.;
- ❖ Програма за по-добро регулиране 2010 – 2013 г.;
- ❖ Концепция за подобряване на административното обслужване в контекста на принципа „едно гише“, приета през 2002 г.



ТПУ 11: Административна ефективност на държавите членки

❖ Въведена е и се изпълнява стратегическа рамка на политиката за подобряване работата на публичните органи и техните умения, която съдържа:

- ✓ анализ и стратегическо планиране на правните, организационните и/или процедурните реформи;
- ✓ разработване на СУК;
- ✓ интегрирани действия за опростяване на административните процедури;
- ✓ разработване и изпълнение на стратегии и политики за човешките ресурси, развиване на умения на всички равнища в йерархията;
- ✓ разработване на инструменти за мониторинг и оценка.



ТПУ 11: Административна ефективност на държавите членки (2)

❖ Основа за изпълнение:

- ✓ Стратегия за развитие на държавната администрация 2014-2020 г., приета с Решение №140 на МС от 17 март 2014 г.
- ✓ План за изпълнение на Стратегията за периода 2014-2015 г., приет с Решение № 302 на МС от 15 май 2014 г.
- ✓ Пътна карта за периода 2015-2020 г., приета от МС



**СТРАТЕГИЧЕСКА ЦЕЛ № 1:
ЕФЕКТИВНО УПРАВЛЕНИЕ И
ВЪРХОВЕНСТВО НА ЗАКОНА**

**СТРАТЕГИЧЕСКА ЦЕЛ № 2:
ПАРТНЬОРСКО УПРАВЛЕНИЕ С
ГРАЖДАНИТЕ И БИЗНЕСА**

**Развитие на
администрацията
2015-2020**

**СТРАТЕГИЧЕСКА ЦЕЛ № 3:
ОТКРИТО И ОТГОВОРНО
УПРАВЛЕНИЕ**

**СТРАТЕГИЧЕСКА ЦЕЛ № 4:
ПРОФЕСИОНАЛНО И
ЕКСПЕРТНО УПРАВЛЕНИЕ**



Цел 1 Ефективно управление и върховенство на закона

1. Устойчива нормативна рамка (ОВ)
2. Контрол за изпълнение на законите и ограничаване на средата за нерегламентирани и корупционни практики
3. Планиране и програмно и ориентирано към резултатите бюджетирание
4. Институционална структура
5. Координация и структура на администрацията на местно ниво
6. Контролни, регулаторни и приходни органи
7. Системи за управление и контрол на качеството, обвързани със системите за финансово управление и контрол в публичния сектор





Оценка на въздействието за по-добри закони





Подобряване на институционалната структура

Оптимизация на
структурата и
функциите на
администрациите

Провеждане на
функционални
анализи по
политики

Намален с 20%
брой на
териториалните
звена

- 10% обща
администрация

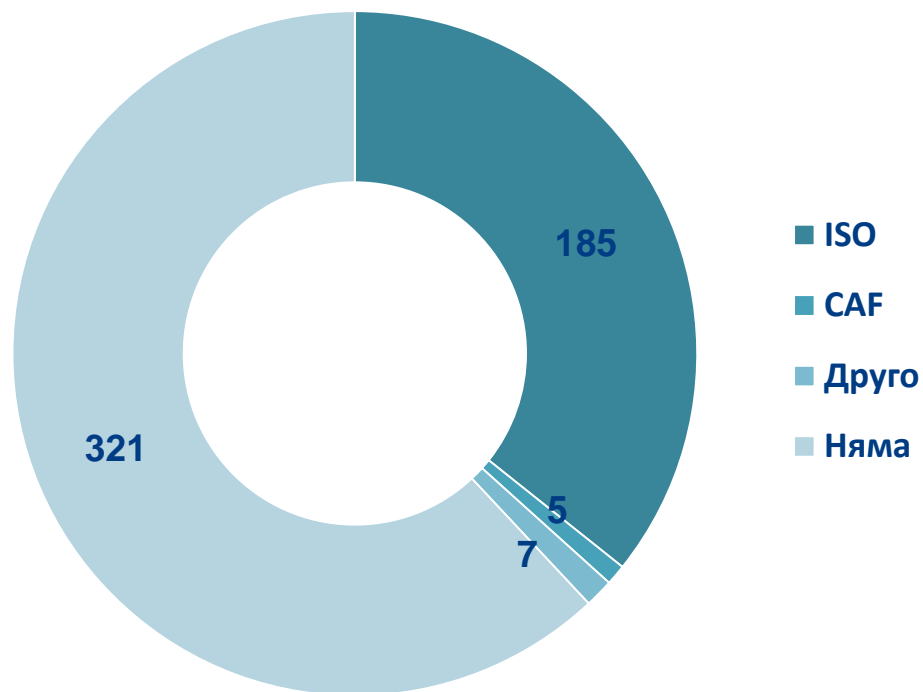
Въвеждане на
споделени
услуги





Системи за управление на качеството в администрацията

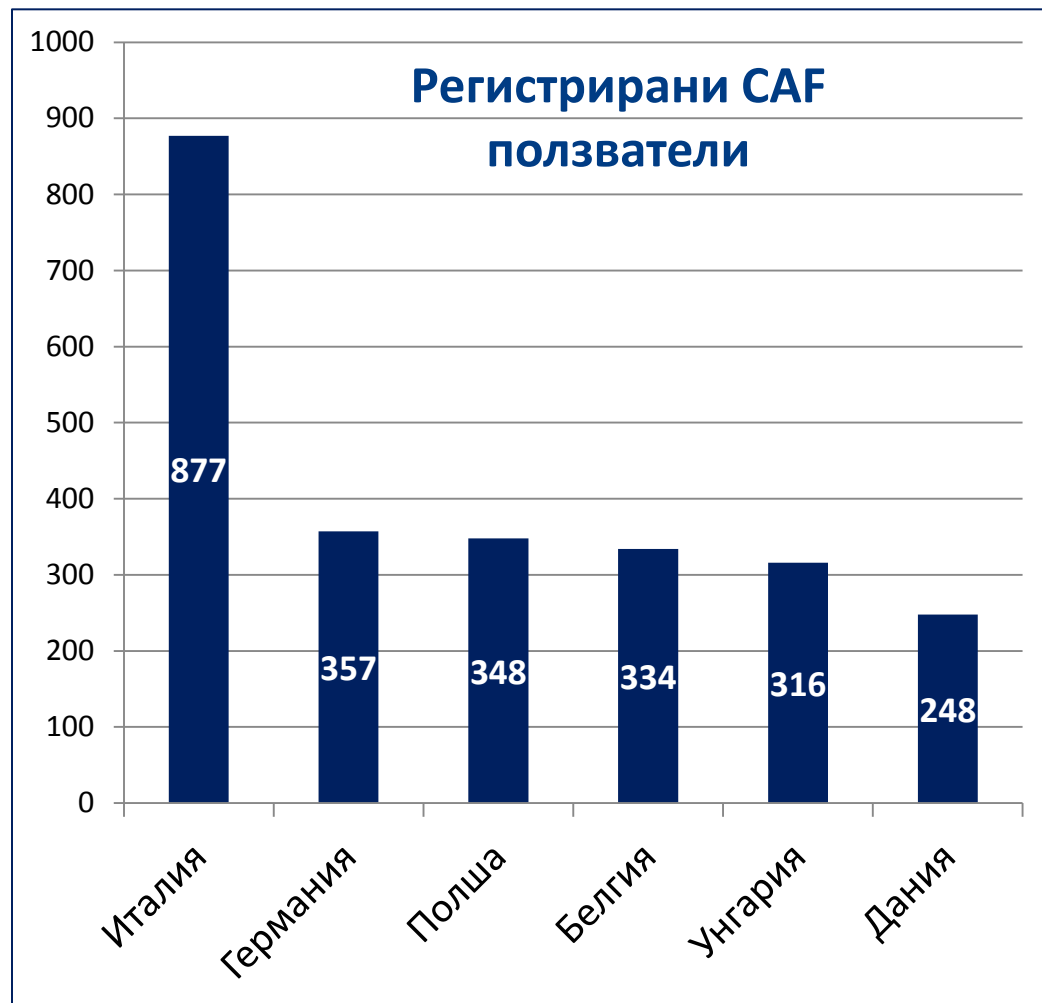
- Системите са внедрявани в различни периоди
- Липсва устойчивост в прилагането
- Познанието и практиките са несистематизирани и неизследвани като въздействие.





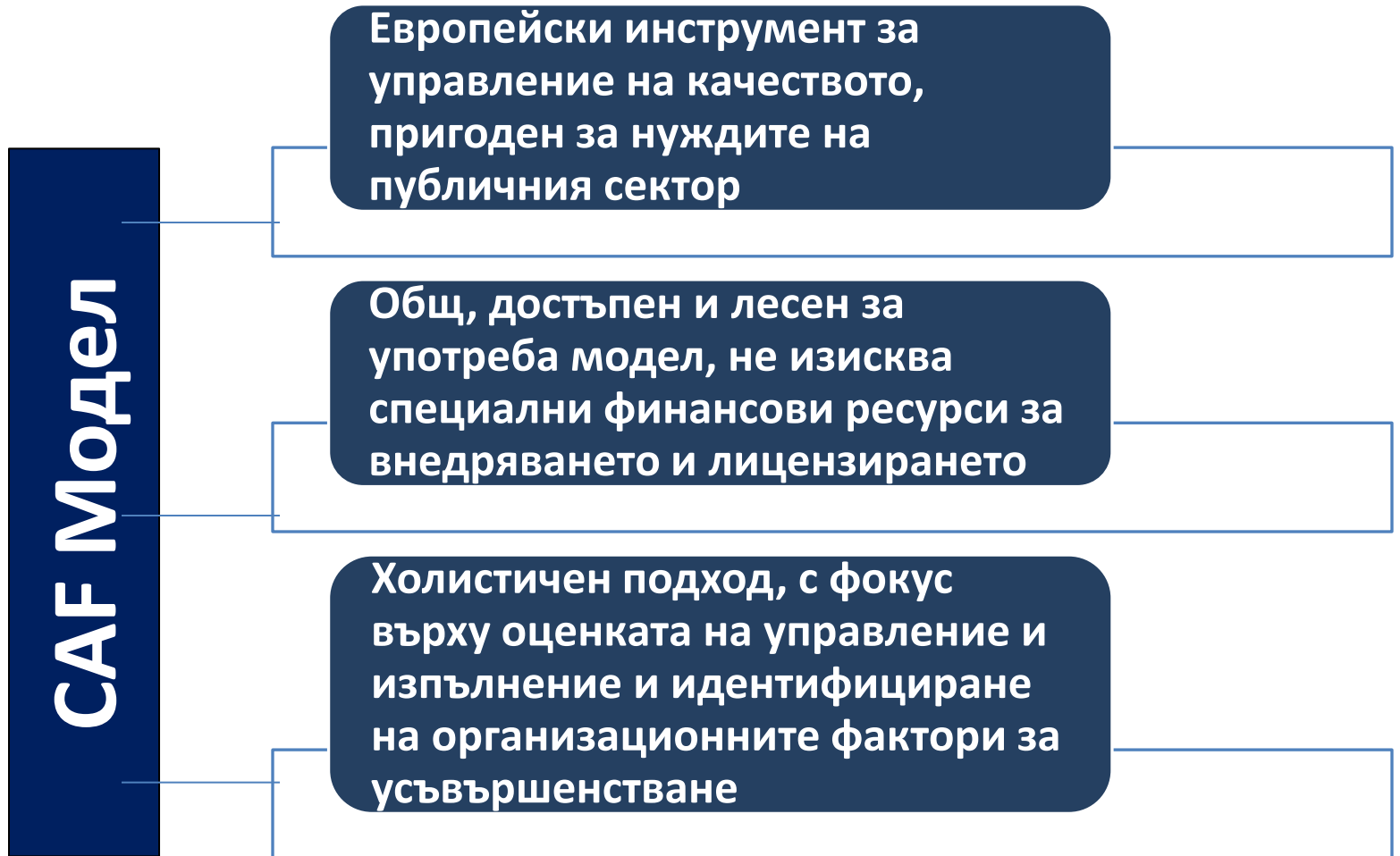
CAF модел

- ❑ Инициатива на европейската мрежа на публичните администрации (EUPAN)
- ❑ 3696 регистрирани CAF ползватели в 52 страни (2014)





Обща характеристика на CAF модела





Следващи стъпки за въвеждане на CAF модела





Цел 2 Партньорско управление с гражданите и бизнеса

1. Диалог с гражданите, техните организации и средствата за масово осведомяване
2. Предоставяне на услуги
3. По-добра регулаторна среда





Трасформация на

административното обслужване





Комплексно административно обслужване

„Комплексно административно обслужване“ е това обслужване, при което административната услуга се извършва от административни органи, от лица, осъществяващи **публични функции**, или от организации, предоставящи **обществени услуги**, без да е необходимо заявителят да предоставя информация или доказателствени средства, за които са налице данни, събирани или създавани от извършващия административната услуга първичен администратор на данни, независимо дали тези данни се поддържат в електронна форма или на хартиен носител.

АПК



Принципи на комплексното административно обслужване

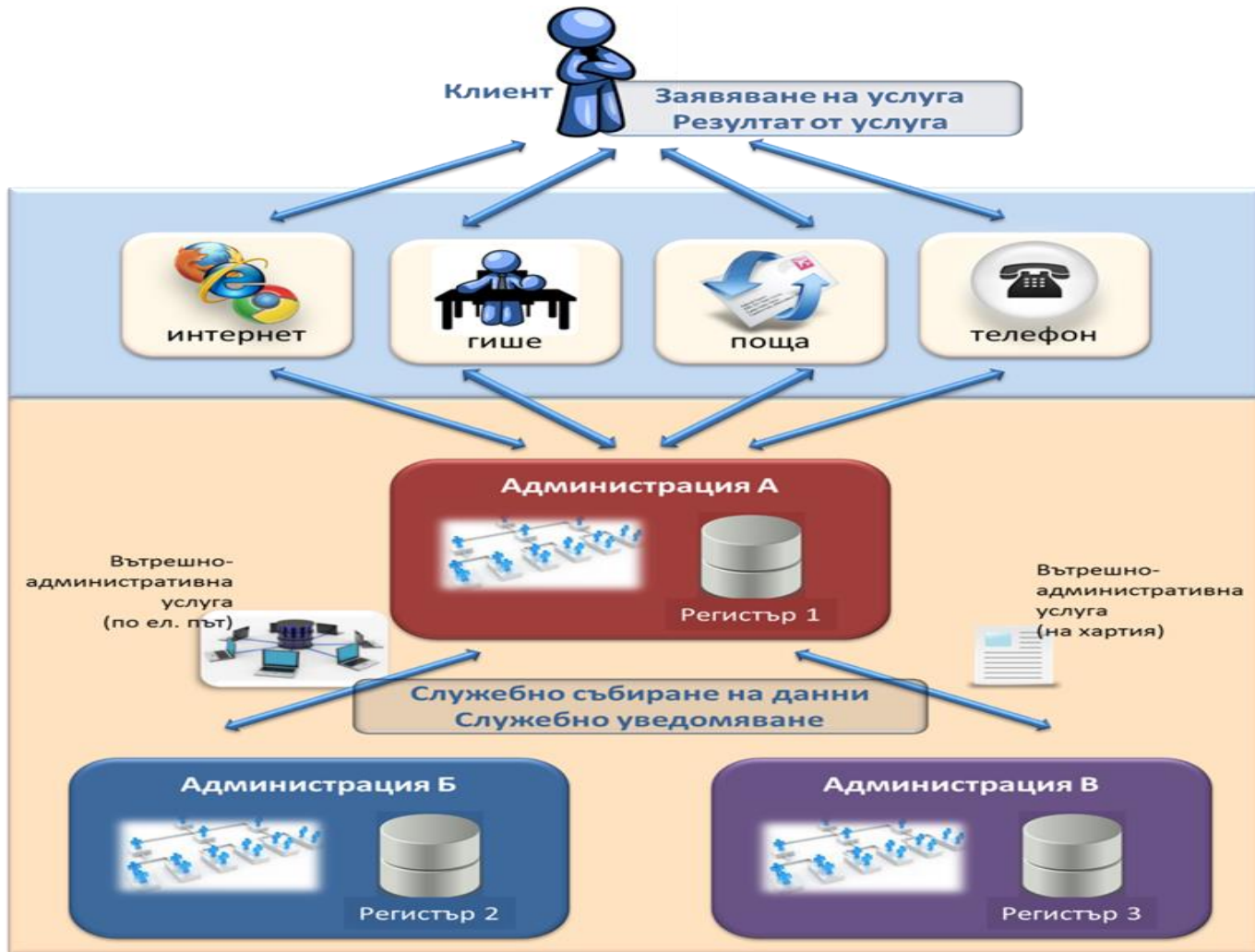
Служебно събиране на
доказателства от
административния орган

Предоставяне на
административни услуги по
различни канали

Автоматизиране на
процесите по предоставяне
на административни услуги



Базисен модел за комплексно административно обслужване





Цел 3 Открито и отговорно управление

1. Обмен на данни и информираността на обществото, отваряне на данни
2. Мониторинг и оценка на провежданите политики
3. Отговорност на ръководителите и служителите и спазване на етични стандарти





Осигуряване на повече прозрачност и гражданско участие

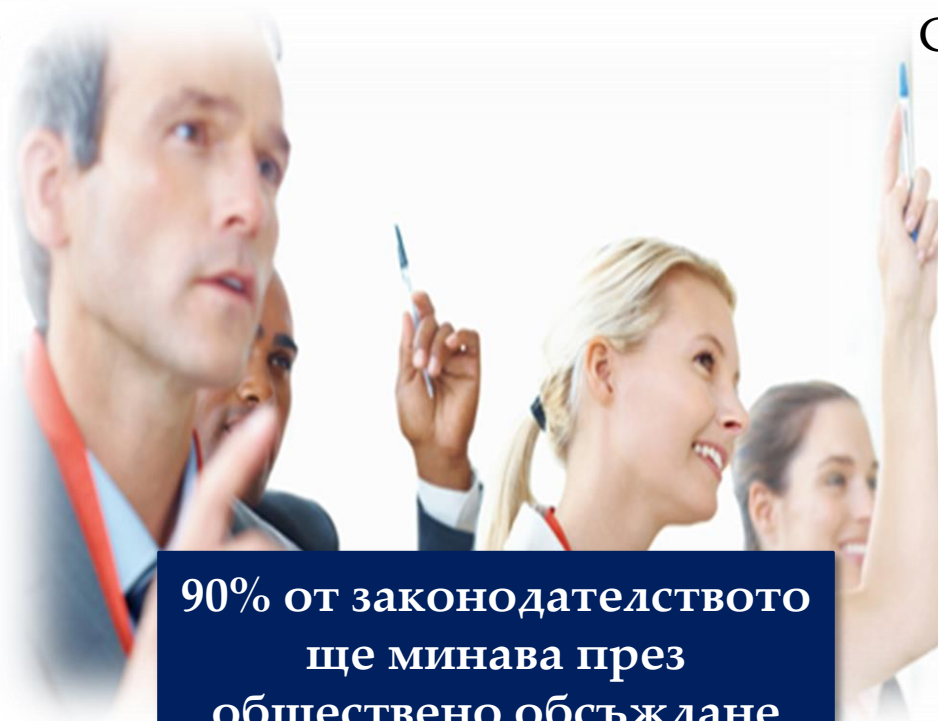
Привличане
на НПО за
повече
активност

Структурирани
обществени
консултации

Отваряме
бази данни

90% от законодателството
ще минава през
обществено обсъждане
на www.strategy.bg

Задължителна
обратна
връзка





данни

организации

за портала

поискай данни

Търсене



🏠 / Организации

📌 Какво представляват организациите?

СKAN Организациите се използват за създаване, управление и публикуване на колекции набори от данни. Потребителите могат да имат различни роли в дадена Организация в зависимост от техните права за създаване, редактиране и публикуване.

Търсене на организации...



"18" намерени организации

Пореджване по:

Имена по Възходящ ред ▾



АГЕНЦИЯ ПО ГЕОДЕЗИЯ,
КАРТОГРАФИЯ И КАДАСТЪР

Агенция по геодезия, картография и кадастър

Агенция по геодезия,
картография и кадастър
(АГКК) е администрация към...

1 набор от данни

Български институт по метрология



Български институт по метрология

Българският институт по
метрология е юридическо
лице към Министерския
съвет...

3 набори от данни



"Български пощи" ЕАД

"Български пощи" ЕАД е
търговско дружество,
определено със Закона за...

1 набор от данни



Държавна агенция за
българите в чужбина

Държавна агенция за българите в чужбина

Държавната агенция за
българите в чужбина е
координиращ орган на...

1 набор от данни



Централна избирателна комисия [Тестова организация]



Държавна агенция



Какво представляват отворените данни

Първични данни събирани, създавани и поддържани от администрациите и доставчиците на обществени услуги, публикувани онлайн при следните условия:

1

Информацията публикувана в отворен машинно-четим формат, позволяващ директна повторна употреба на данните (CSV, RDF, XML, JSON и др.)

2

Достъпът е безплатен и публичен или се заплаща минимална такса, покриваща само преките разходи за предоставяне на набора от данни

3

Данните са предоставени с права за свободно повторно използване, обработка, съпоставяне с други отворени данни и разпространение, без ограничения за тяхното използване

4

Изключва се информация, съдържаща лични данни, освен когато съответните лични данни не са вече публични по силата на закон и/или ако достъпът до тях се осигурява допълнително (спрямо ЗЗЛД).
Изключва се класифицирана информация



Ползи от отворените данни

Данни с висока добавена стойност

Данни със стойност за търговски цели

Географска информация

Метеорологична информация и информация за околната среда

Бизнес информация

Социална информация

Трафик, пътна и транспортна информация

Туризм

Земеделие, рибарство, гори

Природни ресурси

Правна информация

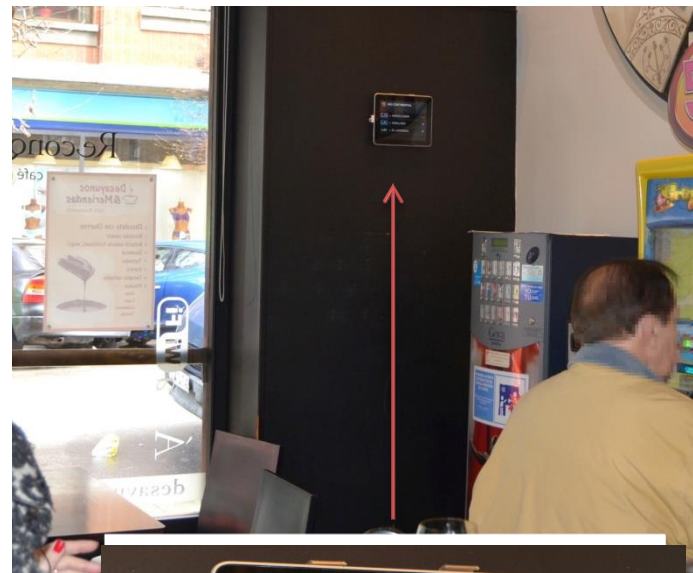
Научни и изследователски данни

Обучителни ресурси

Политика

Култура

Данни с ниска добавена стойност





Цел 4: Професионално и експертно управление

- ❖ **Оценка и планиране на потребностите от служители**
- ✓ Разработване и внедряване на механизъм за оценка и планиране на нуждата от специалисти в администрацията;
- ✓ Активизиране на контактите с академичните среди;
- ✓ Разширяване на практиката по проектиране на длъжности съобразно специфичните потребности;
- ✓ Прилагане на гъвкави условия на труд



Цел 4: Професионално и експертно управление (2)

❖ Подобряване на подбора

- ✓ Възобновяване на практиката за провеждане на централизирани конкурси;
- ✓ Развитие на стажантските програми и на програмата «Старт в кариерата»;
- ✓ По-активно използване на конкурентния подбор при назначава на лица на ръководни длъжности



Привличане на талант в държавната администрация

Планиране на
човешките
ресурси
според
потребностите

Привличане 25%
повече стажанти
- 4300 ежегодно

Засилване на
взаимодействието
с университетите

Проектиране
на
длъжности

Прекратяване на
назначенията
без конкурс

Развивитие
на гъвкави
условия на
труд

Ефективен и
обективен
подбор



Цел 4: Професионално и експертно управление (3)

❖ Политики за кариерно развитие

- ✓ Менторски и наставнически програми;
- ✓ Разработване на ясни кариерни пътеки;
- ✓ Тестове, задължителни при осъществяването на конкурентен подбор за повишаване в длъжност;
- ✓ Създаване на неформални мрежи на хора със сходни интереси;
- ✓ Идентифициране и развитие на перспективни служители;
- ✓ Инструменти за задържане на квалифицираните служители;
- ✓ Идентифициране на ключовите длъжности и създаване на условия за гарантиране на приемствеността в работата
- ✓ Прогнозиране и управление на текучеството.



Цел 4: Професионално и експертно управление (4)

❖ Подобряване на уменията

- ✓ Реформа на обучителните институти и повишаване капацитета на ИПА за анализи и политики;
- ✓ Изготвяне на периодични анализи на потребностите от обучение в администрацията и мониторинг на ефективността от провежданите обучения;
- ✓ Развитие на алтернативни форми за провеждане на обучения с оглед спецификата;
- ✓ Повишаване експертния капацитет на звената за управление на човешките ресурси;
- ✓ Използване на възможностите за предоставяне на споделени услуги;
- ✓ Единна система за управление на човешките ресурси в държавната администрация и по-ефективно използване на новите технологии.



Подобряване на мотивацията за кариерно развитие

200 служители,
преминали
през Център за
оценка и
развитие

50 000 обучени
по нови и
актуализирани
програми

1500
служители,
участвали в
програми за
мобилност

Заплащане и
оценяване
според приноса

Утвърждаване на
задължителна
мобилност за
ръководните
длъжности

50 менторски и
наставнически
програми

50 администрации
с програми за
приемственост

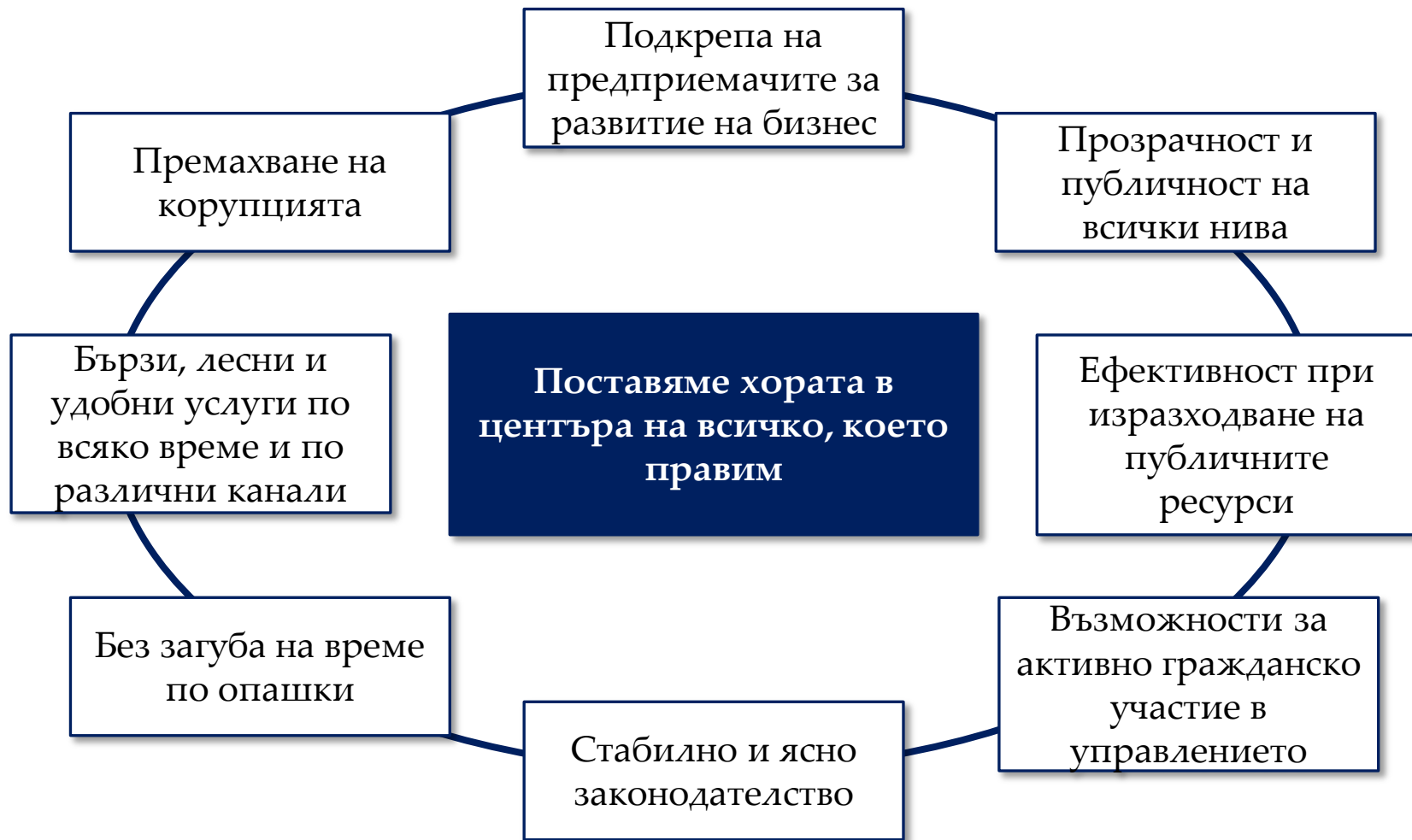


Подобряване мотивацията за кариерно развитие

- Заплащане и оценяване според приноса
- 50 000 служители обучени годишно по нови и актуализирани програми
- 1500 служители, участвали в програми за мобилност
- Утвърждаване на задължителна мобилност за ръководните длъжности
- 50 менторски и наставнически програми
- 50 администрации с програми за приемственост
- 200 служители, преминали през Център за оценка и развитие



Ползи от административната реформа





Wi-Fi: GIS

<https://www.facebook.com/ipa.bg>



#memo #studenti #ipa

Онлайн анкета на:

<http://goo.gl/forms/H6DVR8qPn4>



**Благодаря за
вниманието!**