

Добра практика в сферата на кариерното развитие



**АНАЛИЗ НА ЕФЕКТА ОТ ПОВИШАВАНЕ В ДЛЪЖНОСТ И РАНГ
НА СЛУЖИТЕЛИТЕ НА МИНИСТЕРСТВОТО НА ИКОНОМИКАТА
ЗА ПЕРИОДА 2015 – 2018 Г.**

- ◆ Едни от ангажиментите ни по приетата в края на 2016 г. Политика за управление на човешките ресурси в Министерството на икономиката са осигуряване на кариерно развитие и израстване на всички служители с потенциал и ключови компетентности, чрез процедурите по повишаване в ранг и длъжност.



НАШИТЕ ЦЕННОСТИ

- ◆ • Да се учим и усъвършенстваме.
- ◆ • Да се стремим към градивна промяна.
- ◆ • Да работим в екип – добронамерено и в сътрудничество.
- ◆ • Да уважаваме и зачитаме правата и законните интереси на ползвателите на нашите услуги, гражданите и представителите на бизнеса.
- ◆ • Да имаме позитивно отношение към задачите за изпълнение и готовност за промяна.
- ◆ • Да сме честни, отговорни, позитивни и да признаваме правата и законните интереси на гражданите и бизнеса.
- ◆ • Да се водим от законите на страната ни и отстояваме правовия ред.



**Важен момент от анализа е
проследяване на тенденциите в кариерното
развитие и израстване между длъжностните нива.**

- ◆ по-бурно израстване от по-ниските длъжностни нива;
- ◆ по-забавено сред ръководните нива.



ПОВИШАВАНЕ В ДЛЪЖНОСТ

- ◆ **Повишаването в длъжност е най-положителната за служителите процедура:**
 - **от една страна получават признание на постигнатото, за показаните компетентности, за отношението си към работата и колегите;**
 - **от друга получават увеличение на месечното си възнаграждение и реално овъзмездяват резултатите си.**



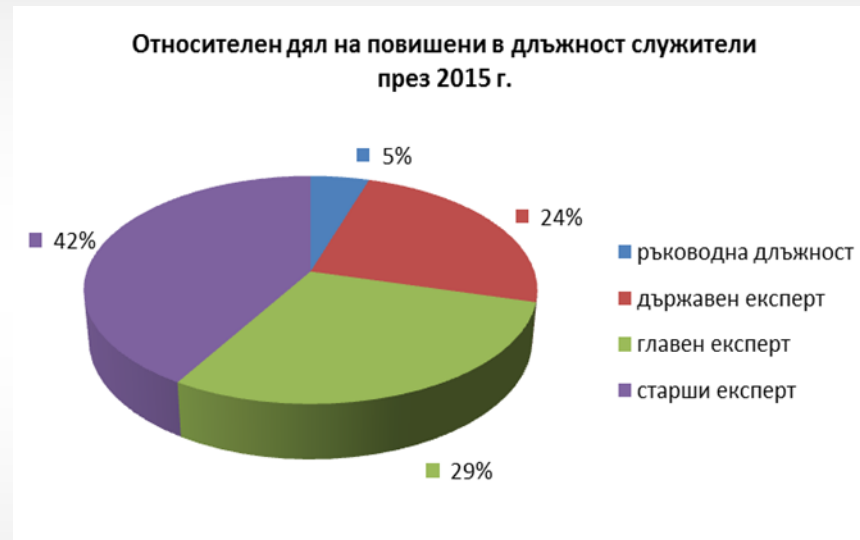
Среща на специалистите по УЧР, 19-21.09.2018г., Бургас

Основните цели на оценяването на изпълнението на служителите и повишаването в държавна служба на държавните служители са:

- ◆ създаване на условия за ефективно управление на изпълнението на ниво администрация, административно звено и отделен служител за постигане целите на съответната административна структура;
- ◆ оценяване приноса на отделния служител за изпълнението на целите на съответните административно звено и административна структура;
- ◆ справедливо определяне на възнагражденията на служителите спрямо техните постижения;
- ◆ определяне на нуждите от развитие на всеки служител и подобряване на неговите компетентности;
- ◆ подобряване на работните взаимоотношения, включително между ръководители и подчинени;
- ◆ създаване на условия за реализиране на справедливи и прозрачни процедури за професионално и кариерно развитие.



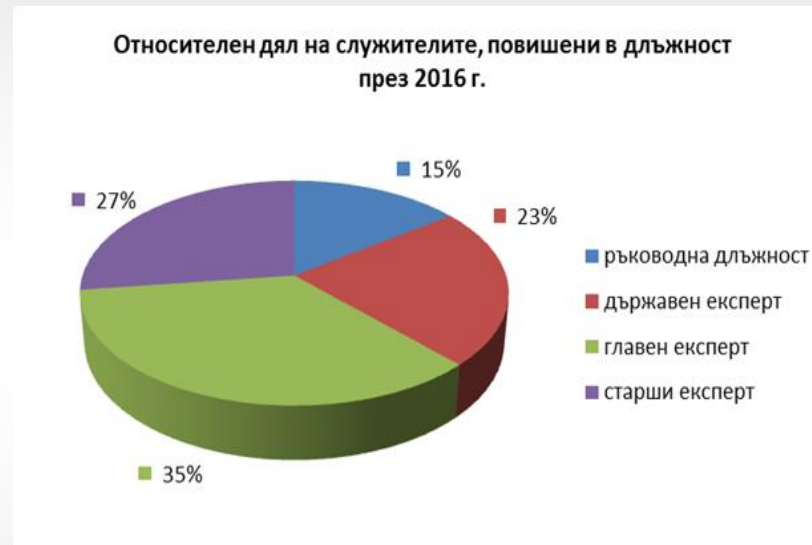
2015 г.



- Повишените в длъжност служители са 41, което представлява 7,56 на сто повишени служители.



2016 г.



- Повишените в длъжност служители са 74, което представлява 13,60 на сто повишени служители.



2017 г.



- Повишените в длъжност служители са 40, което представлява 7,30 на сто повишени служители.



Среща на специалистите по УЧР, 19-21.09.2018г., Бургас

2018 г.



- Повишените в длъжност служители са 40, което представлява 7,30 на сто повишени служители.



Среща на специалистите по УЧР, 19-21.09.2018г., Бургас

Условия за повишаване в длъжност:

За повишаване в длъжност чрез конкурентен подбор може да бъдат предлагани служители, които отговарят на условията за заемане на по-високата длъжност и:

- ◆ 1. имат годишна оценка от последното оценяване на изпълнението на длъжността „Исключително изпълнение“ или „Изпълнението надвишава изискванията“, или
- ◆ 2. имат годишна оценка от последното оценяване на изпълнението на длъжността „Изпълнението напълно отговаря на изискванията“ и притежават по-висок от минимално изискуемия ранг за по-високата длъжност.
- ◆ 3. наличие на вакантна длъжност и съгласие на органа по назначаването да се реализира процедура за конкурентен подбор за длъжността;
- ◆ 4. финансова възможност за повишаване на възнаграждения.



**Осигурената възможност за кариерна развитие
и нарастване на месечните възнаграждение
в следствие заемане на по-висока длъжност**

- ◆ **тенденцията за повишаване в следваща по-висока длъжност е стабилна и е около 10 на сто от работещите служители за изминалия период от 2015 г. до сега**



ПОВИШАВАНЕ В РАНГ

- ◆ Рангът е израз на професионалната квалификация на държавния служител като съвкупност от знания и умения, необходими за качествено изпълнение на длъжността.



Повишаването в ранг на държавния служител се извършва:

- ◆ 1. в следващия старши ранг и от I младши в V старши ранг:
 - ◆ а) при три последователни годишни оценки, не по-ниски от „Изпълнението надвишава изискванията“;
 - ◆ б) при четири последователни годишни оценки, не по-ниски от „Изпълнението напълно отговаря на изискванията“;
- ◆ 2. в следващия младши ранг на периоди:
 - ◆ а) при две последователни годишни оценки, не по-ниски от „Изпълнението надвишава изискванията“;
 - ◆ б) при три последователни годишни оценки, не по-ниски от „Изпълнението напълно отговаря на изискванията“.



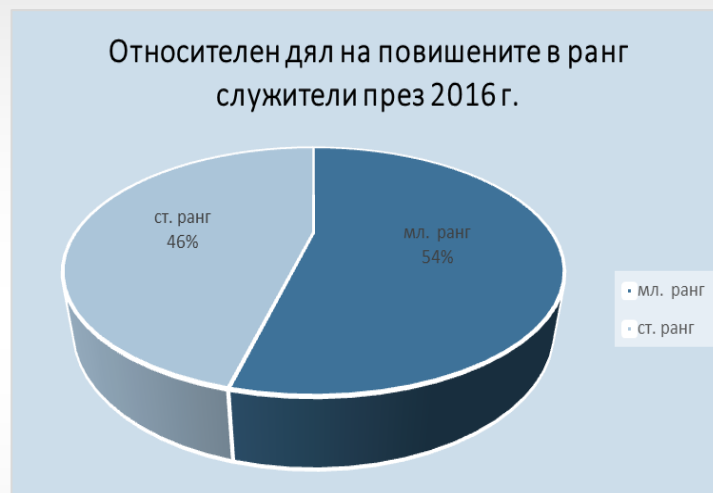
2015 г.



- Повишени в ранг общо 160 служителя, при средна заетост на числеността от 542-ма служителя или 29.52 на сто от служителите.



2016 г.



- **Повишени в ранг общо 125 служителя, при средна заетост на числеността от 544-ма служителя или 22,98 на сто от служителите.**



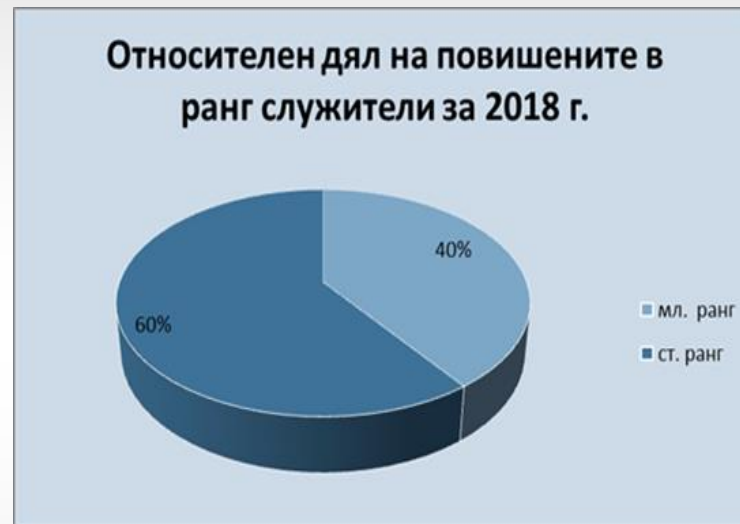
2017 г.



- **Повишени в ранг общо 126 служителя, при средна заетост на числеността от 548 служителя или 22,99 на сто от служителите.**



2018 г.



- Повишени в ранг общо 161 служителя, при средна заетост на числеността от 554 служителя или 29,06 на сто от служителите.



Оптимално изпълнение на функциите и задачите,
произтичащи от заеманите длъжности и оценки често над
„изпълнението напълно отговаря на изискванията“

- ◆ тенденцията за повишаване в ранг е стабилна и е над 26 на сто от работещите служители за изминалия период от 2015 г. до сега



Среща на специалистите по УЧР, 19-21.09.2018г., Бургас

◆ Следва да се отчете:

- системата на ранговете съществува още от приемането на Закона за държавния служител през 1999 г. (в сила от 28.08.1999 г.)
- реформирана е многократно
- поради почти 18 годишния период на прилагане, голяма част от държавните служители придобили статута си още през 2000 г. са достигнали най-високия ранг I старши и от години нямат развитие в тази посока.
- рангът не носи допълнително възнаграждение и повишаването в ранг не води автоматично до повишаване в длъжност.

Но рангът може да компенсира липсата на професионален опит и заедно с положителна оценка от годишното оценяване изпълнението на длъжността да даде възможност на държавния служител да участва в процедури за повишаване в длъжност, да бъде повишен в длъжност, респ. това да доведе до нарастване и на месечното му възнаграждение.



Цели на анализа?

- ◆ измерване на резултатите от прилаганите механизми за повишаване в длъжност и ранг;
- ◆ установяване на ефекта за администрацията;
- ◆ запазване на тенденциите за кариерно развитие и израстване в длъжност и ранг;
- ◆ осигуряване на публичност на част от данните на анализа.



ВЪПРОСИ???

