



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



ИНСТИТУТ ПО  
ПУБЛИЧНА АДМИНИСТРАЦИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

# СБОРНИК

Добри практики от  
конкурса на ИПА за 2018 г.



Уважаеми колеги и приятели,

Представяме Ви сборник с добри практики в българската администрация, кандидатствали в организираната от Института по публична администрация (ИПА) Конкурса за добри практики 2018 година.

С този конкурс ИПА се стреми да насърчава креативността на държавните служители, да изпълнява ролята си на център за споделяне на знание в администрацията и да стимулира прилагането на принципите за добро управление. Споделянето и популяризирането на ценен опит и знания е от съществено значение за повишаване мотивацията на служителите, за пълноценното използване на всички налични ресурси и за усъвършенстване на организационната култура на администрациите, за да могат те да откликват адекватно на нуждите на обществото.

През 2018 г. получихме 39 кандидатури в три направления:

- Управление на хората
- Технологични решения за открито управление
- Социална отговорност

През декември 2018 година ИПА връчи 3 първи награди и 8 грамоти на най-изявените администрации, като най-голям брой практики (24) постъпиха в категорията „Социална отговорност“. Победител в тази категория е Областна дирекция „Земеделие“ – Бургас с инициативата си „Областна експертна комисия по животновъдство – Бургас (ОЕКЖ)“.

В категория „Управление на хората“ призът се връчи на Министерство на икономиката с практиката „Организационна култура, публичност на дейностите по управление на човешките ресурси и изграждане на възможни кариерни пътеки“ под ръководството на г-жа Иванка Раичкова, директор на дирекция „Човешки ресурси и организационно развитие“.

В категория „Открито управление“ конкурсното жури избра практиката „Разработване и развитие на институционална архитектура (SOA) до обхващане на основните и спомогателни митнически процеси – Фаза 1“ на Агенция „Митници“. Агенцията е отличена за втора поредна година благодарение на своята активност и желание за подобрене на работните си процеси.

През следващата година администрациите отново ще могат да кандидатстват в Конкурса за добри практики. Насърчаваме Ви да участвате и да споделяте и през 2019 г.

Желая Ви успех!



## ВЪВЕДЕНИЕ

Институтът по публична администрация ежегодно организира конкурси за добри практики и иновации от дейността на администрацията. Целта ни е да насърчим администрациите, които прилагат добри и иновативни практики и да споделят своите успехи. Така добрите решения и практики могат да се превърнат в общодостъпни инструменти за постигане на по-високо качество в административната дейност. Конкурсите за добри практики: стимулират прилагането на принципите за добро управление; дават възможност за учене чрез споделяне на практически опит; допринасят за реализиране на Стратегията за развитие на държавната администрация и Стратегията за развитие на електронното управление. В конкурсите за добри практики могат да участват всички институции от системата на държавната администрация. Темите на конкурсите се обявяват на интернет страницата на ИПА и в рамките на месец електронно се подават предложения за участие.

Информацията за конкурсите в интернет е на адрес: <http://www.ipa.government.bg/bg/konkursi-za-dobri-praktiki>. Там се публикува актуална информация за откриването на процедури за участие, начините за подаване на предложения, сроковете за оценяване и церемонията по награждаване.

Благодарим на всички участвали администрации!



Сборникът съдържа добрите практики в българската администрация, кандидатствали в организирания от Института по публична администрация (ИПА) Конкурс за добри практики за 2018 година.

Конкурсът се проведе в следните категории:

- Управление на хората;
- Технологични решения за открито управление;
- Социална отговорност.

Добрите практики са описани в кратки резюмета, с акцент върху следните опорни точки:

1. Описание на стратегическите и/или програмни документи, на които отговаря практиката; Посочете конкретните разпоредби от нормативните актове, в изпълнение на които е практиката, ако е приложимо.
2. Към кого е насочена практиката (целева група на крайните потребители).
3. Състояние преди внедряване на практиката (описание на причините и проблемите, породили необходимостта от въвеждането на практиката).
4. Описание на стъпките/етапите за реализацията и внедряването на добрата практика.
5. Опишете към кой/кои сектори на устойчивост принадлежи практиката (социална, културна, икономическа или екологично устойчива).
6. На кого принадлежи идеята (собствена или заимствана идея от друга организация); ако е заимствана да се опише в каква степен и кои от процесите са използвани.
7. Опишете какви ресурси са вложени (човешки, финансови, материални, информационни) и какви цели са постигнати (какво е състоянието след внедряване на практиката; какви са ползите от въвеждането ѝ за администрацията и целевата група към която е насочена).
8. Опишете в резултат на какви партньорства се прилага практиката (самостоятелно или с участието на организации от публичния и частния сектор). Какво е нивото на партньорство (регионално, отраслово и национално).
9. Какви са възможностите за трансфериране на практиката в други администрации, включително описание на наличния капацитет за устойчиво прилагане на практиката и за подпомагане внедряването на практиката в други администрации.

Екип от експерти в конкурсните области разгледа, оцени и класира получените предложения, ръководейки се от следните критерии:

### **УСТОЙЧИВОСТ НА ПРАКТИКАТА**

Практиката е доказано устойчива във времето; практиката е социално, културно, икономически и екологично устойчива; необходимо е практиката да е реализирана през последните 3 години и да не е представяна досега в конкурса.

### **ОРИГИНАЛНОСТ НА ПРАКТИКАТА**

Практиката се прилага за първи път в държавната администрация; практиката е заимствана или адаптирана от друга организация.



## **ЕФЕКТИВНОСТ НА ПРАКТИКАТА**

Практиката изпълнява заложените цели; постига планираните резултати. Ползи от въвеждането на практиката за администрацията и целевата група, към която е насочена.

## **ПАРТНЬОРСТВО ПРИ ПРИЛАГАНЕТО НА ПРАКТИКАТА**

Практиката се прилага в резултат на ефективни партньорства както вътре в организацията, така и с други институции и организации от публичния и частен сектор.

## **ПРИЛОЖИМОСТ НА ПРАКТИКАТА**

Възможност практиката да се приложи/адаптира в други администрации без необходимост от значителни средства и допълнителни ресурси.

На 11 декември 2018 г. в Центъра за култура и дебат „Червената къща“ в София бяха отличени победителите в конкурса. Конкурсът за добри практики на ИПА 2018 г. се проведе по проект „Работим за хората“ – укрепване капацитета на институциите за посрещане на предизвикателствата на съвременните публични политики“, финансиран от Оперативна програма „Добро управление“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.

# СЪДЪРЖАНИЕ

## 1. Категория „Управление на хората“ 13

Организационна култура, публичност на дейностите по управление на човешките ресурси и изграждане на възможни кариерни пътеки – Министерство на икономиката 14

Ангажиране и задържане на служителите – Министерство на правосъдието 17

Разработване и изпълнение на програма на Държавна агенция „Архиви“ за управление на резултатите чрез повишаване на мотивацията на персонала на агенцията, за периода 2018–2020 г. – Държавна агенция „Архиви“ 20

Провеждане на изследване за професионална и психологическа пригодност – Агенция „Митници“ 23

Мотивационен профил на служителите в Общинска администрация Банско – Община Банско 26

## 2. Категория „Технологични решения за открито управление“ 28

Разработване и развитие на институционална архитектура на АМ (SOA) до обхващане на основните и спомагателни митнически процеси – Фаза 1 – Агенция „Митници“ 29

Електронен обмен на информация за служебно ползване – Община Варна 33

Автоматизирана система за управление на детските заведения от приема до изписването му – Община Кнежа 35

Модел на проактивен мониторинг в системата на МВР – дирекция „Вътрешна сигурност“, МВР 38

Система за управление на потока от клиенти на приемните на ТП на НОИ – Хасково 41

Система за електронен обмен на съобщения (СЕОС) – Община Сливо поле 43

Електронна платформа в улеснение на НПО – Община Варна 46

Система за видеонаблюдение – Община Враца 48

Усъвършенстване на електронните административни услуги – Община Банско 50

Създаване на електронен регистър на издадените разрешения за строеж в община Стара Загора – Община Стара Загора 51

## 3. Категория „Социална отговорност“ 54

Областна експертна комисия по животновъдство – Бургас (ОЕКЖ) – Областна дирекция „Земеделие“ – Бургас 55

Иновативни подходи при предоставянето на услуги от дирекция „Бюро по труда“ – Кюстендил на лица с трайни увреждания – Агенция по заетостта, Кюстендил	60
Общински солидарен фонд за подпомагане лечението на граждани от община Троян – Община Троян	63
Община Смядово в помощ на хора в риск и неравностойно социално положение – Община Смядово	66
„Изграждане на туристическа инфраструктура, съоръжения и атракции на територията на община Сливо поле чрез преустройство и разширяване на съществуваща двуетажна сграда в с. Бръшлен – Община Сливо поле, дирекция „Устойчиво развитие, проекти и програми“	69
Безплатни профилактични прегледи за пенсионери – Община Ботевград	73
Развиване на младежки доброволчески структури за превенция на рисковото поведение сред деца и млади хора към дирекция „Превенции“ – Община Варна	75
Програма за допълващи дейности към кариерното ориентиране на учениците – Дойдох. Видях. Избрах! – Областна администрация Габрово	78
Заедно за доброто бъдеще на децата – Община Добрич	80
Социална отговорност към хора в неравностойно положение, подкрепена с партньорство между държавната администрация и бизнеса – Областна администрация Кърджали	82
Областен младежки съвет Ловеч – Областна администрация Ловеч	85
Доброволчество – ключов фактор за развитие на работния екип – ТП на НОИ – Кърджали	89
Създаване и изпълнение на Концепция за социална отговорност в Областна администрация Разград – Областна администрация Разград	92
Пътна карта „С мисъл за хората“ – Община Родопи 2016 – 2019“ – Община Родопи	96
Развитие на иновативни социални и здравни услуги на територията на община Русе – Община Русе	98
Център за социална рехабилитация и интеграция за възрастни и лица с увреждания над 18 години – с. Ряхово, Община Сливо поле	101
Ефективно управление за качествени социални услуги в Дневен център за деца с увреждания – Община Свищов	103
Интегрирани социални услуги за децата от община Сливо поле от 0 – 7 години и техните семейства – Община Сливо поле	106
Организиран детски отдих на деца от Софийска област – Областна администрация на Софийска област	110
Отпускане на финансова помощ от община Варна за лечение на безплодие на семейства и лица, живеещи на семейни начала с репродуктивни проблеми, на територията на община Варна – Община Варна, дирекция „Здравеопазване“	112

---

Сътрудничество между местната власт и структурите на гражданското общество за постигане на прозрачност в действията на администрацията при реализиране на националната политика за деинституционализация на грижите за деца – Община Варна, дирекция „Социални дейности“	115
Трансфер на иновации в здравеопазването – Община Банско	118
Общински консултативен съвет по въпросите за младежта – Общинска администрация Кърджали	120
Изграждане и функциониране на кметските съвети на територията на община Троян – Община Троян	122

---



# КОНКУРС ЗА ДОБРИ ПРАКТИКИ

Институт по публична администрация

УПРАВЛЕНИЕ НА ХОРАТА	ТЕХНОЛОГИЧНИ РЕШЕНИЯ ЗА ОТКРИТО УПРАВЛЕНИЕ	СОЦИАЛНА ОТГОВОРНОСТ
<b>Министерство на икономиката</b> Организационна култура, публичност на дейностите по управление на човешките ресурси и изграждане на възможни кариерни пътеки	<b>Агенция „Митници“</b> Разработване и развитие на институционална архитектура на АМ (SOA) до обхващане на основните и спомагателни митнически процеси – Фаза 1	<b>Областна дирекция „Земеделие“ – Бургас</b> Областна експертна комисия по животновъдство – Бургас (ОЕКЖ)
<b>Министерство на правосъдието</b> Ангажиране и задържане на служителите	<b>Община Варна</b> Електронен обмен на информация за служебно ползване	<b>Агенция по заетостта, Кюстендил</b> Иновативни подходи при предоставянето на услуги от дирекция „Бюро по труда“ – Кюстендил на лица с трайни увреждания
<b>Държавна агенция „Архиви“</b> Разработване и изпълнение на програма на Държавна агенция „Архиви“ за управление на резултатите чрез повишаване на мотивацията на персонала на агенцията, за периода 2018–2020 г.	<b>Община Кнежа</b> Автоматизирана система за управление на детските заведения от приема до изписването му	<b>Община Троян</b> Общински солидарен фонд за подпомагане лечението на граждани от община Троян
<b>Агенция „Митници“</b> Провеждане на изследване за професионална и психологическа пригодност	<b>НОИ Хасково</b> Система за управление на потока от клиенти на приемните на ТП на НОИ – Хасково	<b>Община Смядово</b> Община Смядово в помощ на хора в риск и неравностойно социално положение
<b>Община Банско</b> Мотивационен профил на служителите в Общинска администрация Банско	<b>Община Сливо поле</b> Система за електронен обмен на съобщения (СЕОС)	<b>Община Сливо поле</b> Изграждане на туристическа инфраструктура, съоръжения и атракции на територията на община Сливо поле чрез преустройство и разширяване на съществуваща двуетажна сграда в с. Бръшлен

---

**ТЕХНОЛОГИЧНИ РЕШЕНИЯ  
ЗА ОТКРИТО УПРАВЛЕНИЕ****СОЦИАЛНА  
ОТГОВОРНОСТ****Община Варна**

Електронна платформа в улеснение на НПО

**Областна администрация  
Габрово**

Програма за допълващи дейности към кариерното ориентиране на учениците – Дойдох. Видях. Избрах!

**Община Враца**

Система за видеонаблюдение

**Община Добрич**  
Заедно за доброто бъдеще на децата**МВР дирекция**

„Вътрешна сигурност“  
Модел на проактивен мониторинг в системата на МВР

**Областна администрация  
Кърджали**

Социална отговорност към хора в неравностойно положение, подкрепена с партньорство между държавната администрация и бизнеса

**Община Банско**

Усъвършенстване на електронните административни услуги

**Областна администрация Ловеч**  
Областен младежки съвет Ловеч**Стара Загора**

Създаване на електронен регистър на издадените разрешения за строеж в община Стара Загора

**ТП на НОИ – Кърджали**  
Доброволчество – ключов фактор за развитие на работния екип**Областна администрация Разград**

Създаване и изпълнение на Концепция за социална отговорност в Областна администрация Разград

**Община Родопи**

Пътна карта „С мисъл за хората“ – Община Родопи 2016–2019”

**Община Русе**

Развитие на иновативни социални и здравни услуги на територията на община Русе

---

---

## СОЦИАЛНА ОТГОВОРНОСТ

---

**с. Ряхово,  
Община Сливо поле**  
Център за социална  
реhabилитация и  
интеграция за възрастни  
и лица с увреждания над  
18 години

---

**Община Свищов**  
Ефективно управление  
за качествени социални  
услуги в Дневен център  
за деца с увреждания –  
Свищов

---

**Община Сливо поле**  
Интегрирани социални  
услуги за децата от  
община Сливо поле от  
0 – 7 години и техните  
семејства

---

**Областна  
администрация на  
Софийска област**  
Организиран детски  
отдих на деца от  
Софийска област

---

**Община Варна,  
дирекция  
„Здравеопазване“**  
Отпускане на финансова  
помощ от община Варна  
за лечение на безплодие  
на семејства и лица,  
живеещи на семејни  
начала с репродуктивни  
проблеми, на територията  
на община Варна.

---

**Община Варна,  
дирекция „Социални  
дейности“**  
Сътрудничество  
между местната власт  
и структурите на  
гражданското общество  
за постигане на  
прозрачност в действията  
на администрацията  
при реализиране  
на националната  
политика за  
деинституционализация  
на грижите за деца

---

---

## СОЦИАЛНА ОТГОВОРНОСТ

---

### **Община Варна**

Развиване на младежки доброволчески структури за превенция на рисковото поведение сред деца и млади хора към дирекция „Превенции“

---

### **Община Ботевград**

Безплатни профилактични прегледи за пенсионери

---

### **Община Банско**

Трансфер на иновации в здравеопазването

---

### **Общинска администрация Кърджали**

Общински консултативен съвет по въпросите за младежта

---

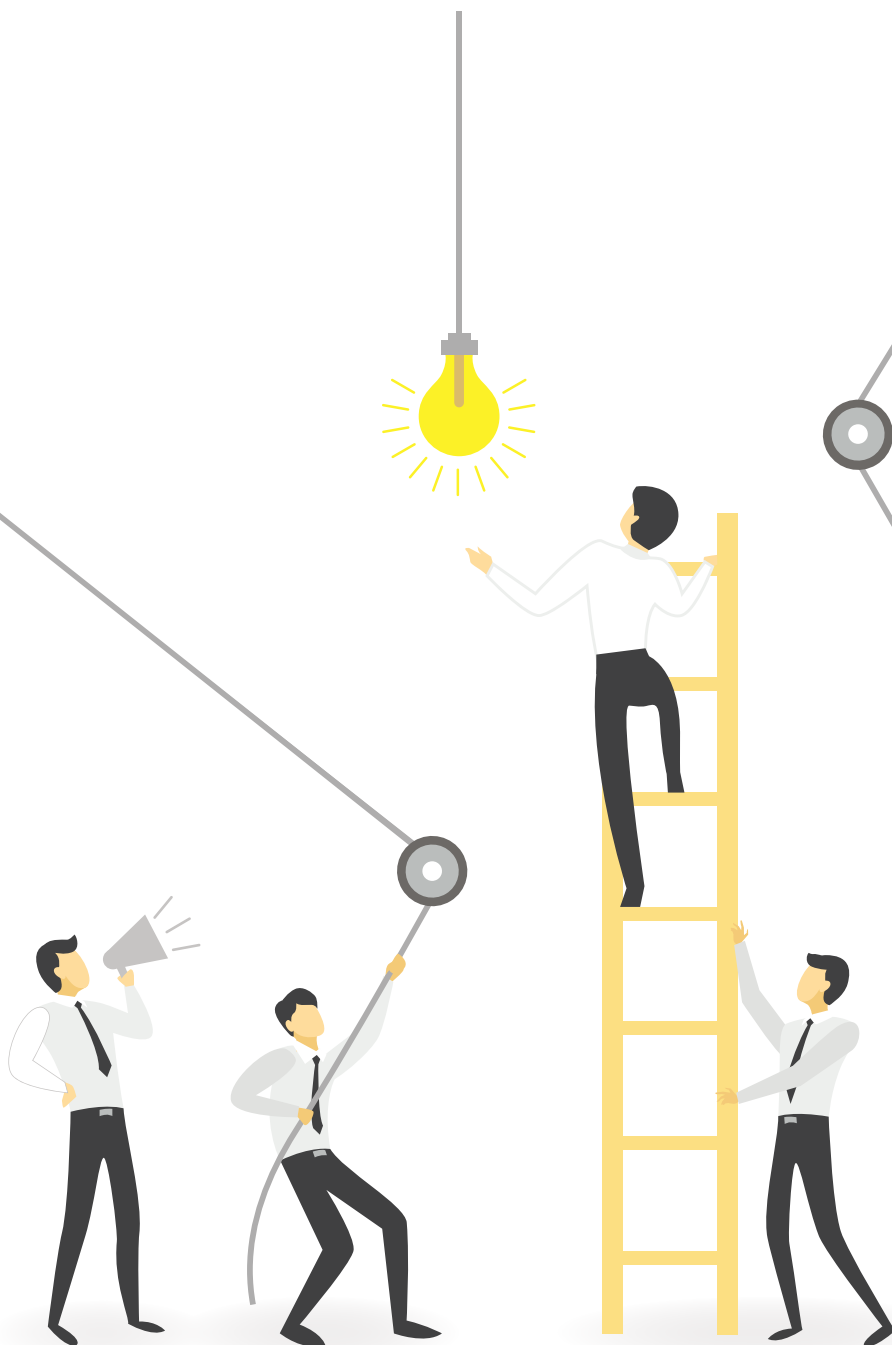
### **Община Троян**

Изграждане и функциониране на кметските съвети на територията на община Троян

---

# 1

## КАТЕГОРИЯ „УПРАВЛЕНИЕ НА ХОРАТА“





## Организационна култура, публичност на дейностите по управление на човешките ресурси и изграждане на възможни кариерни пътеки

Министерство на икономиката

**Практиката се реализира в периода:** от 28.12.2016 г. – понастоящем

**Ръководител и екип, който е създадал и внедрил практиката:**

**Иванка Раичкова** – директор на дирекция „Човешки ресурси и организационно развитие“

**Владимир Туджаров** – главен секретар на Министерство на икономиката

### За контакти:

**Иванка Раичкова**, директор на дирекция, 02 940 7769,  
e-mail: i.raichkova@mi.government.bg

**Анета Йовчева**, главен експерт, 02 940 7726,  
e-mail: an.jovcheva@mi.government.bg

**Официална интернет страница:** [www.mi.government.bg](http://www.mi.government.bg)

Практиката е създадена и реализирана пряко от дирекция „Човешки ресурси и организационно развитие“ (ЧР и ОР), ръководена от г-жа Иванка Раичкова с подкрепата на главния секретар на министерството – г-н Владимир Туджаров. Експертите извършили трите анализа са: г-жа Анета Йовчева, главен експерт и г-жа Светлина Кирилова, главен експерт – обучения, кариерно развитие чрез повишаване в длъжност и ранг и г-жа Теодора Гергова, главен експерт – безопасни и здравословни условия на труд, удовлетвореност на служителите от провежданите медицински прегледи.

Като дирекция от структурата на Общата администрация дирекция ЧР и ОР е функционално ориентирана и отговаря за управлението на всички системи, свързани с управлението на човешките ресурси в организацията като: система за наемане и подбор, система за заплащане, система за развитие и обучение на служителите, системи за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд и социална отговорност.

В края на 2016 г. е приета разработената от дирекция ЧР и ОР Политика за управление на човешките ресурси в Министерството на икономиката. От тогава, всеки ръководител ръководи подчинените си съгласно приетата политика и според възприетите правила и принципи. Поемането на съответната отговорност и ангажимент от висшето ръководство и ръководителите на средното ниво за цялостната дейност по УЧР и за изпълнение на приетата политика следва да ни отличава като институция със стратегия за развитие в своето управление по отношение на хората като капитал.

Структурата и ефективността на системата за управление на човешките ресурси зависят от големината на организацията, структурираността на административните процеси и общата управленска политика.

Стратегическите документи, на които отговаря практиката са: Стратегия за

развитие на държавната администрация 2014 – 2020, Пътна карта за изпълнение (Стратегическа цел № 4: Професионално и експертно управление) на Стратегия за развитие на държавната администрация 2015 – 2020 г.

Министерството на икономиката прие, че най-ценния ресурс за неговото своевременно и надеждно функциониране са служителите, като съвкупност от знания, умения и компетентности, необходими за разработване и изпълнение на икономическите политики, насочени към подобряване на бизнес средата и конкурентоспособността на българската икономика, необходими за поддържане на положителни външно-икономически и търговски отношения със страните от ЕС и извън ЕС и необходими за изграждане на добронамерен диалог с правителствени, работодателски, граждански и бизнес организации.

Политика е насочена към привличане, развитие и задържане на качествени служители имащи съвременно академично образование, знания, умения и компетентности на и над средното ниво, изпълнение на и над изискванията за длъжността, която заемат, с активно поведение към обществените отношения, с етично поведение и отношение към колегите и гражданите, проявяващи съпричастност към проблемите на хората в неравностойно положение и към проблемите на околната среда, причинявани от човека.

Преди приемането на Политика за управление на човешките ресурси в Министерството на икономиката съществуваша вътрешни правила, уреждащи дейностите по УЧР, но липсваше общ документ, който да концентрира усилията ни като звено, отговорно за практиките по УЧР и най-вече да ги сподели със служителите като се опитае да формираме организационна култура на поведение и сътрудничество. Тази политика обясни съществуването на вътрешните правила и процедури по УЧР и посочи пътя по който да вървим в следващите години и ценностите, които да споделяме.

Политиката е гаранция за спазване на заложените в нея действия и ангажменти на управленския и ръководен състав. Благодарение на нея през следващите две години бяха разработени три аналитични документа, даващи информация за:

- проведените обучения за 2015 г. и 2016 г. по теми, брой служители и обучаващи организации, тяхната насоченост, удовлетвореността на служителите, както и бюджетните средства осигурени за тяхното реализиране – от бюджета на министерството и от бюджета на ОП „Иновации и конкурентоспособност“;
- реализирани процедури за повишаване в длъжност за 2015 г., 2016 г., 2017 г. и за първата половина на 2018 г. и повишените служители в ранг през 2015 г., 2016 г., 2017 г. и 2018 г. Една от целите на аналитичния документ, от една страна, е да очертае кариерните пътеки, възможни чрез конкурентния подбор в администрацията и да ни даде информация за тяхната периодичност, сегментация и до колко процедурата е зависима от политическите промени в държавата. А от друга страна да представи тенденциите в годишното оценяване, изпълнението на длъжностите от служителите и ефекта върху ранга на държавните служители. Изследвани бяха и финансовите ефекти при повишаването в длъжност. Друга цел на документа беше да установим тенденцията на повишаване в длъжност и ранг и да я запазим в съответните средни годишни проценти. И не последна, но важна цел – да споделим информацията със служителите, за да не се чувстват изолирани от тези процеси, да изясним нормативните възможности и честотата на процедурите;
- извършени профилактични прегледи за служителите през 2016 г. и 2018 г. – изследвана е удовлетвореността на служителите между очаквано и получено, осигурените пакети от медицински прегледи и лабораторни изследвания, както и отделените средства спрямо нивото на удовлетвореност.

Разработени са, приети са и се използват вътрешни правила, инструкции и процедури, насочени към:

- по-добро управление;
- пълна проследимост на взетите решения;
- достъпност до информация;
- споделеност на стандартите – правилата и нормите на поведение и работа;
- координация на документооборота;
- организационно развитие на администрацията;
- оценка и управление на рисковете в администрацията;
- целесъобразност на финансово-стопанските дейности;
- професионално финансово управление и контрол;
- гарантиране на законосъобразността на цялостната дейност на администрацията.

Практиката е по-близка до социалната предвид желанието ни да включим всички служители чрез запознаване с резултатите от дейността по УЧР и да ги ангажираме да бъдат активни, когато става въпрос за правата им и за възможностите, заложиени в нормативните актове.

Идеята е собствена, но взимствана като добра практика в управлението на хората в организациите.

Отделените ресурси са хора и време: четирима експерти и директора на дирекцията „ЧР и ОР“ в период от четири месеца за извършените анализи. Самата политика е разработена в продължение на два месеца като целите заложиени в нея се изпълняват в максимално възможната степен на този етап.

Когато споделиш със служителите какви усилия се влагат в управлението на хората, какви ресурси се заделят, какво отношение се определя като еталон за подражание, то мотивацията се повишава – служителите разбират за вложените усилия и средства и за това, че са оценени като важен „ресурс“ за успех.

Не е използвано партньорство при разработването на Политиката и трите анализа в следствие на нейното изпълнение.

Трансферирането на практиката е възможно във всяка административна структура, внедряването на подобни механизми не струва пари, а е въпрос на желание и малко общи усилия и естествено пълната подкрепа на ръководителите на администрацията. Реализирането на подобни инициативи е единствено в интерес на служителите, насочено е към изграждане на организационна култура, споделяне на информация, повишаване на мотивацията на служителите да участват в процесите вътре в организацията, да се изгради атмосфера на доверие и споделеност, сътрудничество и взаимопомощ. И най-важното хората, служителите да разберат, че за тях се полагат усилия, отделя се време и средства, наблюдават се и се развиват, осигуряват се възможности и за кариера, и за обучение, и за условия на труд.



# Ангажиране и задържане на служителите

## Министерство на правосъдието

**Практиката се реализира в периода:** от 16.02.2017 г. – понастоящем

**Ръководител и екип, който е създадал и внедрил практиката:**

**Валентина Шишман** – директор на дирекция  
„Управление на човешките ресурси“

**Снежанка Тодорова** – главен експерт в дирекция  
„Управление на човешките ресурси“

**Маргарита Медникарова** – главен експерт в дирекция  
„Управление на човешките ресурси“

### За контакти:

**Валентина Шишман**, директор на дирекция „УЧР“, 02 9237 472,  
e-mail: v\_shishman@justice.government.bg

**Официална интернет страница:** [www.justice.government.bg](http://www.justice.government.bg)

В условията на растяща конкуренция, интензивно развиващ се пазар на труда и улеснен достъп до информация от страна на търсещите работа, работодателите са изправени пред реален риск от текучество. Проблемът, свързан с напускането на служители, става все по-актуален в държавната администрация през последните години. Все по-трудно се намират нужните служители, още повече с необходимите знания и квалификация. За да се повлияе на текучеството, първо трябва да се изяснят причините за него.

В Стратегията за развитие на държавната администрация 2014 – 2020 г. се съдържат данни, че през последните години текучеството на служителите в администрацията е между 8 % и 9 %. В стратегическа цел № 4 „Професионално и експертно управление“ от Стратегията е записано, че *„Текучеството на персонала в администрацията е естествен процес. Правилното прогнозиране и управление на текучеството на служители по отношение на неговия размер и на конкретната сфера ще спомогне за избягване на затруднения в работата на администрацията, свързани с липсата на квалифицирани специалисти в определени области, и би допринесло за осигуряване на нужната приемственост. Необходимо е да се отчете, от една страна, планираното текучество, свързано с високата средна възраст на служителите, и предстоящото пенсиониране на голяма част от тях в периода до 2020 г. От друга страна, по отношение на непланираното текучество трябва да се направи анализ на факторите, които водят до напускане на администрацията“*. Една от дейностите, заложили за постигане на цел № 4 е „Прогнозиране и ограничаване на текучеството на служители в администрацията“.

Качеството на работата на държавните служители зависи до голяма степен от тяхната мотивация, от стимулите, които имат, за да вършат добре работата си. Показател за удовлетвореността от работата на служителите в държавната администрация е текучеството на персонала.

Мисията на дирекция „Управление на човешките ресурси“ (УЧР) в Министерство на правосъдието (МП) е откриване, развиване и запазване на най-подходящите хора за работа в администрацията в полза на обществения интерес и повишаване ефективността на министерството.

В съответствие със Стратегията за развитие на държавната администрация 2014 – 2020 г., в изпълнение на мисията на дирекция „УЧР“ в МП и с оглед устойчиво развитие и подобряване управлението на човешките ресурси в министерството е въведена практиката за получаване на обратна връзка от служителите, напускащи администрацията, чрез попълване на анкетни карти. Утвърдени са два вида бланки на анкети за обратна информация относно причините за напускане на служителите: бланка, попълвана от служителите при прекратяване на правоотношението по тяхно желание и инициатива, и бланка, попълвана от съответния ръководител, при прекратяване на правоотношението по инициатива от страна на органа по назначаване.

Целите на анкетата, попълвана от служителите, са няколко – да се разбере защо служителят желае да напусне; какво го е привлякло на друго работно място; какво е мнението му за работната среда в звеното, в което работи и администрацията като цяло; да се даде оценка на прекия му ръководител, по отделни показатели; да се даде препоръка за подобрене на организационната среда и микроклимата на работното място; да се види степента на удовлетвореност по посочени показатели.

Въведената практика за получаване на обратна връзка от служителите, напускащи МП, се състои от два етапа и редица дейности:

**Първи етап:** Набиране на информация и анализ на текущото:

- попълване на анкетни карти при напускане;
- оценка на текущото чрез изготвяне на справка по определени показатели;
- анализ на резултатите от анкетните карти;
- диагностика на потребностите от корективни мерки;
- дефиниране на предложения за коригиращи действия в политиките по управлението на човешките ресурси в МП;
- идентифициране на механизмите, чрез които да се осъществи съответната промяна в организацията.

**Втори етап:** Инструменти за оптимизиране на текущото:

- провеждане на срещи-разговори с ръководители;
- организиране на допълнителни обучения, повишаване на квалификацията на служителите, формиране на умения, в т.ч и на служители от ръководния състав;
- предприемане на мерки за подобряване на материалната база и условията на работа;
- повишаване на удовлетвореността на служителите.

Анализ (обобщената информация) за причините за текущото на персонала се изготвя на всяко тримесечие и съдържа информация за: напусналите организацията служители; звеното, в което са работили напусналите, на какво основание са прекратени правоотношенията им, какви са мотивите за напускането и какви предложения за подобряване на работното място са споделили.

При изготвяне на анализа на текущото, освен неговото равнище, важно е да се проследят и причините за напускане на служителите. Носител на информация за установяване на причините за напускане са „анкетните карти“. За да се повиши надеждността на този вид доказателство е ограничено „движението“ на тези анкетни карти. С оглед получаване на обективна информация от напускащите, достъп до анкетните карти има единствено дирекция „УЧР“ и същите са анонимни. Анкетната карта е в писмен вид и е утвърдена процедура за нейното администриране, описана във Вътрешните правила за организацията и дейността на дирекция

„УЧР“. Анкетните карти се съхраняват в дирекция „УЧР“, която има задължение да изготви анализ и да информира политическото и административното ръководство за причините за напускане.

Въз основа на получената информация и изготвения анализ се предприемат действия по подобряване на вътрешната среда, идентифициране и редуциране на обстоятелствата, които пречат за развитието, израстването и асоциирането на персонала.

Данните от проведените анализи на текучеството от февруари 2017 г. до настоящия момент сочат запазването на едно сравнително постоянно ниво на напусналите от около 4 %.

Сред най-популярните мерки, които са предприети, са: подобряване на условията на труд и материалната база; редовното получаване на възнаграждения за постигнати резултати; изграждане на механизъм за използване на работно време с променливи граници; включването в допълнителни курсове и обучения за повишаване на квалификацията и уменията.

Данни от извършените анализи показват, че макар и с първостепенно значение, заплащането далеч не изчерпва грижите по отношение на служителите. Служителите имат комплексни очаквания – добронамерено третиране и общи грижи за създаването на благоприятни условия за труд.

Реализирането на посочените дейности изисква време, ангажираност и знания за тяхното ефикасно и ефективно осъществяване.

Ключови показатели, които се използват в областта на човешките ресурси, са: текучество, инвестиции в обучение, продължителност на времето за попълване на вакантна позиция, текучество на резервите, среден размер на възнагражденията. По отношение на ключовия показател „текучество“ преобладава разбирането, че това е процентът на напусналите по собствено желание служители. Дейностите по изследване и анализ на текучеството водят до подобряване на условията на труд, подобряване на организационния климат. Изследване на условията, довели като последствие за нагласите на служителите за напускане е проява на грижа на ръководството по отношение на служителите и същевременно спомага за постигане на по-високо ниво на удовлетвореност.

Представеният модел за анализ на текучеството на персонала няма претенции за изчерпателност, но предоставя възможности за овладяване на текучеството, което води до запазване на служители с ключови компетентности, както и възможност за подобряване на някои аспекти в работата на организацията. МП е организация, която има културата и желанието да инвестира в хората, да управлява знанието си, да осигурява постигането на консенсус между организационните цели и целите на персонала.

# Разработване и изпълнение на програма на Държавна агенция „Архиви“ за управление на резултатите чрез повишаване на мотивацията на персонала на агенцията за периода 2018 – 2020 г.

Държавна агенция „Архиви“

**Практиката се реализира в периода:** от 16.11.2017 г. – понастоящем

**Ръководител и екип, който е създад и внедрил практиката:**

**Нина Стоянова** – директор на дирекция „Административно–правно и финансово–стопанско обслужване“, ръководител по създаване и внедряване на проекта

**Илияна Паскова** – главен директор на Главна дирекция „Архивна политика“

**За контакти:**

**Нина Стоянова**, директор на дирекция „Административно–правно и финансово–стопанско обслужване“  
тел: 02 940011; e-mail: N.Stoyanova@archives.government.bg

**Официална интернет страница:** [www.archives.government.bg](http://www.archives.government.bg)

Предизвикателствата пред публичните институции през последните години изискват активни усилия в посока на ефективното лидерство, начертване на модерни стратегии за реформа, както и прилагане на техники за управление на хората, които включват съобразяване с очакванията и нагласите на персонала на организацията, степента на неговата удовлетвореност и повишаване на доверието. В този смисъл, и при наличието на ограничени финансови ресурси, управлението на човешките ресурси в Държавна агенция „Архиви“ си поставя за задача да идентифицира стъпки, които са насочени към продуктивността и резултатите на институцията, в рамката на нейната мисия за изпълнение на политиките в областта на архивното дело. Процесът на управление на резултатите чрез подобряване ангажираността на служителите е свързан с подобряване на капацитета на организацията. Това има позитивно влияние върху индивидуалните резултати на служителите и тяхното задържане на работа във ведомството, поради което той е във фокуса на проекта.

Проектът за разработване и изпълнение на програма на Държавна агенция „Архиви“ за управление на резултатите чрез повишаване на мотивацията на персонала на агенцията за периода 2018 – 2020 г., е в съответствие със Стратегията на Държавна агенция „Архиви“ за периода 2016 – 2020 г., и по-конкретно констатациите („анализ на средата“), свързани със състоянието на човешките ресурси и качеството на постигнатите резултати. Също така, проектът кореспондира със Стратегията за развитието на държавната администрация за периода 2014 – 2020 г., стратегическа цел 4 „Професионално и експертно управление“, както и препоръките на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР), съдържащи се в доклад „Ангажиране на държавните служители за постигане на публична служба с високи резултати“, 2016 г. (“Engaging public employees for a high-performing civil service”).

Целева група на проекта са всички служители на Държавна агенция „Архиви“ на експертно и ръководно ниво в централното управление и териториалните подразделения в цялата страна.

Разработването и изпълнението на този проект е продиктувано от анализа за състоянието на човешките ресурси в системата на Държавна агенция „Архиви“. В резултат на това е проведено мотивационно проучване на персонала в системата, с помощта на външна консултантска фирма на края на 2017 г. (консултантски доклад от Сдружение „Център за трудови и социални практики“), и е подготвен анализ на текущото състояние на персонала през октомври 2018 г. Проектът е в контекста на модерните техники за управление на човешките ресурси с цел постигане на по-добри резултати от организацията. Друг фактор за търсене на „алтернативи“ за ефективно управление на резултатите на Агенцията са ограничените финансови ресурси (Годишен бюджет на Държавна агенция „Архиви“ за персонал, който е редуциран спрямо нивото от 2014 г.) за реализиране на финансови мотивиращи фактори за повишаване на мотивацията на персонала. Това е предпоставка за разработването и изпълнението на програмата на Държавна агенция „Архиви“ за управление на резултатите, която адресира повишаване на мотивацията на персонала на Агенцията и степента на удовлетвореност, предимно чрез използване на нефинансови мотивиращи фактори, с фокус към емоционалните и интелектуалните нужди на служителите, отчитайки обстоятелството, че тези фактори имат по-дългосрочен ефект, в сравнение с финансовите фактори. Ключово място сред нефинансовите мотивиращи фактори при разработването на програмата ще заеме признанието, като двигател на мотивацията на отделния служител, както и подобряване на условията на труд, увеличаване на възможностите за творческо, професионално и кариерно израстване.

Изпълнението на програмата е предвидено в периода 2018 – 2020 г.

Програмата за управление на резултатите чрез повишаване на мотивацията на персонала ще включва следните основни дейности, някои от които са стартирали през 2018 г. (например, анализ на нуждите от специализирано обучение):

- създаване на „климат на предизвикателството“ с цел подобряване съпричастността на отделния служител към изпълнението на стратегическите цели на организацията, по-конкретно чрез въвеждане на конкурсни практики и номинации за отличаване на индивидуални доклади по актуални теми на архивната теория и практика, както и годишни награди за принос в категории „екип на годината“ и „служител на годината“;
- подготовка на анализ на нуждите от специализирано обучение за персонала на Държавна агенция „Архиви“, включително териториалните подразделения в 27 областни града, съобразено с водещите приоритети на агенцията, заложили в Стратегията на Държавна агенция „Архиви“ за периода 2016 – 2020 г.; реализиране на специализирани обучения по линия на европейски институции–партньори, сродни организации и академични институции, по актуални теми на хоризонталната политика в областта на електронното архивиране и дигитализацията на архивни документи;
- подобряване на комуникацията на различни нива;
- подобряване на условията на труд на персонала на агенцията чрез подготовка на подробен анализ на съществуващата материално–техническа база, наброяваща общо 60 сгради, включително архивохранилища, и разработване на проектни предложения за поетапно и приоритетно реализиране на дейности за енергийна ефективност по линия на Финансовия механизъм на ЕИП за периода 2014 – 2021 г. или други инструменти;

- подобряване на организационната култура и организационното развитие чрез годишно планиране на инструменти за споделяне, например тематични тиймбилдинги, бенчмаркинг и други;
- разработване на анкета за оценка на мерките от програмата, по модела „PERMA“ (модел „Позитивна емоция, ангажиране, позитивни отношения, значимост и постижение“, разработен от д-р Мартин Селгмън, американски психолог и пионер в позитивната психология), провеждане и оценка на анкетата.

Етапите за реализация на проекта включват: провеждане на мотивационно проучване на персонала на агенцията; подготовка на анализ на тежестта; разработване и утвърждаване на документ „Програма за управление на резултатите чрез повишаване на мотивацията на персонала на Държавна агенция „Архиви“; приемане на годишни планове за изпълнение на програмата в началото на 2019 г. и 2020 г.; изпълнение на дейностите от програмата; оценка на изпълнението на проекта до края на 2020 г.

Изпълнението на проекта е стартирало през 2017 г., като идеята за разработване на проекта е на ръководството на Държавна агенция „Архиви“ и за неговото изпълнение ще бъдат ангажирани средства от годишния бюджет на Агенцията, както и средства по линия на фондове и програми на ЕС по отношение на дейностите, свързани с енергийна ефективност на сгради.

Заложените мерки имат дългосрочен хоризонт, поради което се предвижда програмата за управление на резултатите чрез повишаване на мотивацията на персонала на Агенцията да бъде надградена за следващ програмен период, при отчитане на изпълнението и актуалните стратегически цели на институцията. Разработването на подобна програма, по примера на водещи държави в областта на мениджмънта на човешките ресурси (САЩ, Великобритания и Германия), може да бъде пренесено към други публични организации в България, с които Държавна агенция „Архиви“ има подписани споразумения за сътрудничество/партньорство. В условия на ограничени финансови ресурси, подобряването на междуведомствената координация би могло да се подпомогне с внедряването на включените дейности.

# Провеждане на изследване за професионална и психологическа пригодност

## Агенция „Митници“, дирекция „Управление на човешките ресурси“

**Практиката се реализира в периода:** от 2016 г. – понастоящем

**Ръководител и екип, който е създал и внедрил практиката:**

**Елена Кирилова** – директор на дирекция „Управление на човешките ресурси“ (УЧР) и екипа на дирекцията

### **За контакти:**

**Елена Кирилова**, директор на дирекция „УЧР“, 02 9859 4010,  
e-mail: elena.kirilova@customs.bg

**Лора Арнаудова**, началник на отдел „Подбор и кариерно развитие“,  
02 9859 4534, e-mail: lora.arnaudova@customs.bg

**Официална интернет страница:** [www.customs.bg](http://www.customs.bg)

Нормативните документи, в които ясно е заложена дейността по извършване на изследване за професионална и психологическа пригодност са: Закон за митниците и Наредба № Н-1/03.06.2016 г. за условията и реда за извършване на изследване за професионална и психологическа пригодност при назначаване и повишаване в длъжност в Агенция „Митници“.

Изследването за професионална и психологическа пригодност чрез тест за интегритет цели да се установят психологическите характеристики и особености на формираните ценности и нагласи, имащи отношение към специфичните професионални изисквания за заемане на съответните длъжности в митническата администрация.

Агенция „Митници“ осъществява психологическо изследване, което е част от прецизен и цялостен подбор на кандидатите, взели участие в процедурите за назначаване и повишаване в длъжност. До значимите психологически характеристики и особености, имащи отношение към професионалните изисквания за длъжностите, Агенция „Митници“ достигна чрез контент-анализ на: рамка на компетентностите в Агенция „Митници“; функционалните изисквания към съответните длъжности, заложи в длъжностните характеристики; проучване сред ръководния и изпълнителски състав на Агенция „Митници“; рамка на компетентностите, съгласно Наредба за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация.

Във връзка с настъпилите промени в Закон за митниците и въведеното изискване: „При назначаване и повишаване в длъжност в Агенция „Митници“, лицата трябва да имат положителен резултат от изследване за професионална и психологическа пригодност“, през 2016 г. е обнародвана Наредба № Н-1/03.06.2016 г. за условията и реда за извършване на изследване за професионална и психологическа пригодност при назначаване и повишаване в длъжност в Агенция „Митници“. В нея е регламентиран реда и начина, по който се извършва психологическото изследване. До изследване се допускат кандидатите, които са преминали успешно

предходните етапи на съответната процедура. Личностните качества, ценности и нагласи, индикативни за проблеми с интегритета се установяват чрез изследване със стандартизиран личностен въпросник за изследване на интегритет.

Наличието на корупционни действия, контрапродуктивно поведение може сериозно да ограничи възможностите на митническата администрация да изпълнява ефективно своите функции и поети задължения. Отговорност за предотвратяването на корупцията носи както ръководителят на митниците, така и митническият служител, затова основен критерий при подбора е високото ниво на интегритет. Интегритетът е важен за митническата администрация – цялостност, целокупност, честност, непокареност, почтеност. Интегритетът, като неприкосновеност на личността, се отнася до поведението и това, което стои зад това поведение. Цялостността означава безусловна и непоколебима ангажираност към моралните ценности и задължения. Интегритетът е вътрешно чувство за пълнота, произтичащо от качества като честност и последователност на характера. Доколко човек притежава това качество се съди по съответствието между дела и заявени принципи. Интегритетът в обществото се отнася до честността и моралните ценности на хората, способността за самоконтрол на собствените емоции и импулси до такава степен, че да не надделяват над разума. Способността да се запази целостта както на личното достойнство, така и достойнството на другите. Ползваните през годините методики в Агенция „Митници“ са доказали своето предназначение и ефективност.

Използваната тестова методика има определени критерии, които актуалните тестови профили на кандидатите трябва да покриват. Когато това е налице, те преминават към финален етап от процедурата, в която за взели участие. Резултат от изследването за професионална и психологическа пригодност е изготвянето на психологично заключение от обучен за целта екип от психолози, което дава обобщена представа за актуалния профил на кандидата – неговите значими личностни качества, нагласи и ценности, социална позиция, житейски опит и специфики в модела на поведение. Тази информация способства за качествен подбор на кандидатите и професионалното взимане на решение при формирането на екипи.

Провеждането на психологическо изследване има за цел да очертае личностния профил на кандидата в аспектите, които са важни за агенцията. При избора на кандидати за ръководни позиции, в процедурата на тестовото психологическото изследване е включен и друг вид личностен въпросник, който дава по-широка информация за личните качества на кандидатите, зрялост и широта при анализа на социални факти, умения да организира работата с такт и компетентност, отговорен, устойчив, адекватен и последователен при вземане на решения, с висок морал, безпристрастен и балансиран като личност, със съдържателна, аргументирана и личностно защитена мотивация.

Този етап от процедурите изисква усилия, средства и най-вече време. Макар процедурите да се удължават времево, всяко положено усилие в посока цялостно, професионално и компетентно разгръщане и изясняване на личностните профили на кандидатите, е свързано с удовлетворяващо усещане за добре свършена работа, особено когато очертания профил се докаже и след заемането на съответната позиция. Изследването на личностните характеристики е адекватен и често използван източник на надеждна информация, която има за цел да прогнозира поведението на изследваното лице, нагласите, ценностните ориентации, хипотетични модели на поведение в екстремални ситуации, както и рисковете от реализиране на контрапродуктивни работни поведения.

Наличието на данни, които са индикативни за проблеми с интегритета представлява общи противоположания за назначаване в Агенция „Митници“, предвид



общественната значимост и високата степен на корупционен риск в работата на служителите в институцията. Поради това, критериите за оценка на общите противопказания са еднакви за всички длъжности.

Изследването за професионална и психологическа пригодност осигурява по-голяма надеждност както в процеса на набиране на персонал, така и при решаване на проблема с текучеството. Чрез прилагането на по-високи стандарти по критериите – интегритет и безпристрастност, то се превръща в инструмент за превенция на контрапродуктивното работно поведение при изпълнение на служебните задължения.

Обективното оценяване (чрез ясни критерии) на кандидатите за назначаване, дава информация не само за входното ниво на изследваните, но и е реална възможност за прогнозиране на успешна адаптация и ефективна реализация в съответствие със специфичните функционални задължения на длъжността. В следствие на прецизното селектиране са избрани служители, отговарящи на заложените очаквания за наличие на високи стандарти на интегритет.

Тази практика осигурява и гарантира ефективното изпълнение на служебните задължения, съобразени с изискването за висок интегритет и наличието на значими личностни качества.

С влизането в сила на измененията в Закона за държавния служител, всички кандидати в държавната администрация задължително ще преминават през етап психологическо изследване. Всяка администрация ще ползва съставените профили за своите кандидати, т.е. ще се осъществява т.н. „централизиран етап“. Безспорно резултатите от тази дейност са изключително ефективни и полезни. В тази посока Агенция „Митници“ има дългогодишен опит.

Чрез въвеждането на изследването за професионална и психологическа пригодност при назначаване и повишаване в длъжност в Агенция „Митници“, конкурсните процедури и процедурите за повишаване в длъжност чрез конкурентен подбор са надградени и подобрили, с цел запазване и поддържане на интегритета на митническите служители.

# Мотивационен профил на служителите в Общинска администрация Банско Община Банско, дирекция „Административно обслужване“

**Практиката се реализира в периода:** 04.2018 г. – 06.2018 г.

**Ръководител и екип, който е създад и внедрил практиката:**

**Десислава Хаджиурскова** – директор на дирекция  
„Административно обслужване“

## **За контакти:**

**Десислава Хаджиурскова**, директор на дирекция,  
e-mail: d.hadzhiruskova@bansko.bg

**Официална интернет страница:** [www.bansko.bg](http://www.bansko.bg)

За общинска администрация Банско най-важния фактор за функционирането на администрацията са човешките ресурси.

За да постигнат максимална обективност те са изготвили Анкета за удовлетвореността и мотивацията на служителите, както и мотивационен профил на служителите в Общинска администрация Банско.

Мотивирането на служителите е целенасочен процес на осигуряване на хармония между целите на организацията и целите на отделните членове на персонала.

Процесът на мотивиране отчита два важни постулата:

- признание на личността с нейната комплексност, уникалност, чувства, досетливост, стремеж към себедоказване и себеутвърждаване;
- диференциране и индивидуализиране на мотивиращите въздействия съобразно качествата и приносите в резултатите от труда на отделните членове на персонала, а в отделни случаи на групи от хора (екипи).

Мотивирането на служителите означава предоставяне от управляващите на шансове и възможности на всеки отделен член да изия в максимална степен способностите си в труда, да разшири и се обогати, да удовлетвори чрез постиженията и резултатите от труда своите разностранни потребности.

Изчислявайки относителното тегло на факторите – мотиватори и спазвайки правилото, че колкото по-малко е относителното тегло, толкова по-важен и по-значим за служителите е съответния фактор, получаваме следната ранглиста на факторите–мотиватори, съотносима към служителите в Общинска администрация Банско:

№	Мотивационен фактор	Относителен дял
1.	Трудово възнаграждение	2,58
2.	Добри условия на труд на работното място	5,51
3.	Справедлива оценка на трудовото изпълнение	6,19
4.	Равноправно третиране на служителите	7,03
5.	Сигурност на работно място	7,17
6.	Добри отношения в колектива и екипна среда	7,44
7.	Взаимоотношения с ръководството	7,54

№	Мотивационен фактор	Относителен дял
8.	Лично удовлетворение от значението на работата	7,96
9.	Лидерски умения на ръководителите	8,17
10.	Възможност за обучение и квалификация	8,38
11.	Възможност за служебно израстване	9,01
12.	Разнообразна и интересна работа	9,78
13.	Резултатите от работата са удовлетворяващи	10,22
14.	Възможност за целелогагане в работна среда	11,19
15.	Възможност за менторство от по-опитни служители	11,21

Съгласно методиката резултатите се нанасят в обобщена форма във вид на таблица. Тази форма съдържа вече определената ранглиста на степенуваните по значимост 10 фактора–мотиватора.

На основата на информацията, съдържаща се в обобщената форма се построява и самият мотивационен профил, чийто визуален модел представлява фигурата по-долу.

В така представения мотивационен профил ясно се очертават три зони.

Първата зона (в жълт цвят) е зоната на удовлетворените потребности. Тя характеризира процентния дял на удовлетворените служители по всеки един от мотивационните фактори. Това е зоната на оползотворения мотивационен потенциал – зоната на фактическата удовлетвореност на служителите.



Втората зона е зоната на неустановената удовлетвореност (неустановените потребности в зелен цвят), т.е. на безразличието или неяснота и неразбиране на служителите към съответния мотивационен фактор. Тази индиферентност в случая е предизвикана по-скоро от липса на ясна представа у служителите как въздейства конкретния мотивационен фактор, без той да е показател за невъзможност чрез него да се мотивират служителите. Това само по себе си е признак, че нещо не е наред в обсега на този мотивационен фактор и тук се крие потенциал, който би могло да се използва в бъдеще.

Третата зона е свързана с незадоволените потребности (в розов цвят). Това е зоната, в която обикновено ръководството на организацията насочва фокуса на усилията си.

Това изследване ще бъде провеждано ежегодно и на база на него ще въвеждаме мерки, които да повишават мотивираността на служителите, защото мотивираността на служителите в администрацията е ключът към добре работеща администрация.

# 2

## КАТЕГОРИЯ „ТЕХНОЛОГИЧНИ РЕШЕНИЯ ЗА ОТКРИТО УПРАВЛЕНИЕ“





# Разработване и развитие на институционална архитектура на АМ (SOA) до обхващане на основните и спомагателни митнически процеси – Фаза 1

Агенция „Митници“

**Практиката се реализира в периода:** 11.04.2014 г. – 30.11.2018 г.

**Ръководител и екип, който е създал и внедрил практиката:**

**Борислав Борисов** – заместник-директор на Агенция „Митници“

**Участвали в реализирането на дейността:** над 90 ръководни и експертни служители от бизнес и ИТ дирекциите на Агенция „Митници“

## За контакти:

**Иван Димитров**, директор на дирекция „ИСАД“, 02 9859 4544;  
e-mail: Ivan.CDimitrov@customs.bg

**Милена Кирова**, главен експерт, дирекция „ИСАД“, 02 9859 4136;  
e-mail: Milena.Kirova@customs.bg

**Официална интернет страница:** [www.customs.bg](http://www.customs.bg)

Ефективността, опростяването и улесненията за търговията са най-важните принципи, залегнали в модернизирания митнически законодателство на Европейския съюз (ЕС), в сила от 1.05.2016 г. – Митнически кодекс на Съюза (Регламент (ЕС) № 952/2013 на ЕП и на Съвета от 9.10.2013 г.) и актовете към него. Целта е да се рационализират и опростят законодателството и процедурите във връзка с митниците и да се създадат условия за по-ефикасни митнически операции, отговарящи на съвременните потребности, както и да се осъществи преминаването на митническите органи към работа изцяло в електронна среда, в която не се използват документи на хартиен носител, и да се ускорят митническите процедури за коректните икономически оператори.

Глобалната законодателна реформа и въвеждането на изцяло електронно общуване между митниците и бизнеса в ЕС представлява трансформация към качествено нов начин, както на организация на бизнес процесите в митническите администрации, така и на функционирането на Митническия съюз, като цяло. Промените в бизнес процесите съответно пораждаат и промени в свързаните с тях информационни системи (ИС).

Предвид ангажиментите на Агенция „Митници“ (АМ), произтичащи от Инициативите на ЕС („e-Customs“ и „e-Excise“), Стратегията за развитие на е-управление в Република България 2014 – 2020 и Стратегията на АМ 2014 – 2017, и в изпълнение на Секторната стратегия „e-Митници“ 2016 – 2025 и Пътната карта към нея, практиката цели:

- хармонизиране на процесите и ИС, в съответствие с изискванията на ЕС, интеграция с централни и европейски компоненти и системи;
- реализиране на електронни онлайн интерфейси с обмен на данни с външни национални и европейски ИС;

- предоставяне на удобни електронни услуги за граждани и бизнес.

Освен тези стратегически цели практиката подкрепя устойчивостта и развитието на оперативния контекст, в който работи АМ, във връзка със:

- необходимост от подобрена ИТ подкрепа за контрол и обслужване на ГКПП в страната;
- необходимост от подобрена надеждност на работа на текущите ИТ на АМ;
- необходимост от подобрена вътрешна информация за вземане на ефективни решения в АМ;
- необходимост от подобрение в обмена на информация и способността за процесна интеграция между АМ и други ведомства на държавната администрация.

Практиката подкрепя постигането на посочените по-горе цели чрез реализацията на възможности за:

- хармонизиран обмен на информация въз основа на международно възприети модели на данни и формат на съобщенията;
- преработване на процесите в АМ с оглед на оптимизирането им, опростяването им и намаляването на разходите;
- предоставяне на икономическите оператори на широк диапазон от електронни услуги, които да позволяват на тези оператори да общуват по един и същи начин с администрацията.

Практиката „Разработване и развитие на институционална архитектура на АМ (SOA) до обхващане на основните и спомагателни митнически процеси (Фаза 1)“ е реализирана чрез изпълнение на следните етапи:

**Етап 2014 – 2015 г. – Разработване на институционална архитектура на Агенция „Митници“ и нейното въвеждане (потвърждаване) по отношение на основните митнически процеси по Изнасяне.**

Този етап включва следните дейности:

- разработване на Архитектура на информационни и технологични услуги, процеси и инфраструктура на Агенция „Митници“;
- разработване и внедряване на Митническа информационна система за изнасяне, чрез реинженеринг в съответствие с разработената Институционална/Корпоративна архитектура, на митническите информационни системи за изнасяне (национални формалности при изнасяне и Системата за контрол на износа – Фаза 2 /ECS export control system – phase 2/).

**Етап 2015 – 2018 г. – Развитие и въвеждане на институционална архитектура на Агенция „Митници“ по отношение на приоритетни основни и спомагателни митнически процеси и реализиране на съюзните функционални изисквания към БИМИС (Българска Интегрирана Митническа Информационна Система).**

Този етап е в изпълнение и осигурява своевременно преминаване към SOA архитектура на преобладаваща част от функционалния обхват на БИМИС. Това ще позволи използването на предимствата на тази архитектура (преизползваемост, гъвкавост за добавяне/промяна на функционалности, оперативна съвместимост и платформена независимост) в следващите етапи на БИМИС 2020, в които трябва да се реализират значителни по обем и сложност функционални изисквания към БИМИС 2020, произтичащи, както от инициативата „е-Митници“ на ЕС, така и от Стратегията на Агенция „Митници“. Крайния ефект от този етап е насочен към подобряване функционирането на БИМИС и към оптимизация на необходимото време и средства за реализация на бъдещите изисквания към системата.

Този етап включва следните дейности по въвеждане на институционалната архитектура на АМ по отношение на:

- модул „Управление и администриране на БИМИС“ и реализиране на съюзните функционални изисквания по отношение на Система за директен достъп на търговците до европейските информационни системи (UUM&DS Unified user management & digital signature);
- модул „Единна регистрация и идентификация на икономическите оператори“, вкл. реализиране на съюзните функционални изисквания, произтичащи от AEO Minor Enhancement, AEO Mutual recognition Enhancement, и REX от MASP rev.2017;
- модул „Внасяне“ и модул „Митническо задължение“, включително: Интегриране в БИМИС на съюзните функционални изисквания произтичащи от „Уведомление за пристигане, уведомление за представяне, временно складиране“ (UCC Notification of arrival, Presentation notification and Temporary Storage) от MASP REV.2017; Интегриране в БИМИС на съюзните функционални изисквания произтичащи от Система за хармонизиране на специалните режими (2.6. UCC Special procedures harmonisation) – Специални режими при внос (2.6 UCC Special Procedures Harmonisation – IMP) от MASP REV.2017;
- модул „Транзит“;
- модул „Референтни данни“;
- система за обвързваща тарифна информация (UCC core BTI/Surveillance 2+) Фаза 1 от MASP REV.2017;
- интегриране в БИМИС на съюзните функционални изисквания, произтичащи от UCC Customs Decisions;
- анализ на необходимостта от промени в интеграцията на националния домейн (National Domain) на Транс-европейските системи (Trans European Systems) с Общия домейн (Common Domain), произтичащи от въвеждане на CCN2 (Common Communication Network) платформата;
- усъвършенстване на модул „Единна регистрация и идентификация на икономическите оператори“, чрез реализация на AEO Major Enhancement от MASP REV.2017;
- интегриране в БИМИС на съюзните функционални изисквания произтичащи от Система за наблюдение (Surveillance 3) от MASP REV.2017;
- интегриране в БИМИС на съюзните функционални изисквания произтичащи от Система за обвързваща тарифна информация (UCC full BTI usage control and BTI decision) Фаза 2 от MASP REV.2017.

За изпълнението на описваната практика „Разработване и развитие на Институционална архитектура на АМ (SOA) до обхващане на основните и спомагателни митнически процеси – Фаза 1“ са ангажирани над 90 ръководни и експертни служители от бизнес и ИТ дирекциите на Агенция „Митници“. За изпълнение на дейностите по практиката са сключени и договори с външни изпълнители, които са финансирани по проекти на:

- Оперативна програма „Административен капацитет“ – на стойност 3 500 606 лв.;
- Оперативна програма „Добро управление“ – на стойност 12 261 266 лв.

Внедряването на практиката е ориентирано към потребителите като е положено усилие да се отразят потребностите и желанията на всички заинтересовани страни. Удовлетворяването на тези потребности е реализирано чрез проектиране, комуникиране, планиране и представяне на подходящи и жизнеспособни решения. В резултат на това се постига „Свързана администрация“, което е предпоставка за бърза реализация на по-голям брой реални ползи за потребителите, обществото и администрацията. Основните потребители на представяната практика са:

- гражданите и бизнеса, които ползват изградените 16 е-услуги в транзакционен режим (3 нови и 13 усъвършенствани), както и обменят данни с информационните системи на АМ;
- служителите в централна и териториална администрация, които използват данни от изградените 10 регистъра (4 нови и 6 усъвършенствани), чрез използване на средствата за междурегистров обмен, поддържани и управлявани от ДАЕУ или чрез други изградени методи за взаимодействие и обмен; 5 нови вътрешно административни е-услуги за предоставяне на данни от регистри;
- потребители извън границите на Република България използват изградените е-услуги, както и/или обменят данни с информационните системи на АМ и/или централните услуги на ЕК;
- служителите на АМ, за които практиката създава условия за по-ефикасни митнически операции, отговарящи на съвременните потребности за работа изцяло в електронна среда и възможност за ускоряване митническите процедури. В рамките на практиката са обучени над 230 митнически служители и системни администратори.

Устойчивостта от прилагането на практиката, в т.ч. и възможността тя да бъде трансферирана в други администрации се гарантира от избора от Агенция „Митници“ подход за разработване на Институционалната/Корпоративна архитектура на базата на принципите и методите на TOGAF (The Open Group Architecture Framework) и на развитият там метод за разработка на институционална архитектура – ADM (Architecture Development Method). TOGAF е рамков модел, насочен към развитие на институционална архитектура, чието основно предназначение е да се ускори и улесни процеса на разработка на архитектура на конкретна организация като при това се осигури възможност за бъдещо развитие.

Практиката е реализирана в резултат на сътрудничество и участие на екипите на Оперативна програма „Административен капацитет“, Оперативна програма „Добро управление“, Държавна агенция „Електронно управление“ и Генерална дирекция „Данъчно облагане и митнически съюз“ (DG TAXUD) на Европейската комисия и браншовите организации в митническата и акцизна области.



# Електронен обмен на информация за служебно ползване

## Община Варна, дирекция „Информационно и административно обслужване“

**Практиката се реализира в периода:** от 1.01.2018 г. – понастоящем

**Ръководител и екип, който е създаде и внедрил практиката:**

**Юлия Славова** – началник на отдел „Гражданска регистрация“

**Димитрина Димитрова** – началник на сектор „Гражданско състояние“

### За контакти:

**Юлия Славова**, началник на отдел „Гражданска регистрация“,  
052 820 360, e-mail: jslavova@varna.bg

**Димитрина Димитрова**, началник на сектор „Гражданско състояние“,  
052 820 314, e-mail: dimidimitrova@varna.bg

**Официална интернет страница:** [www.varna.bg](http://www.varna.bg)

Съгласно Закона за гражданска регистрация акт за смърт се съставя въз основа на съобщение за смърт не по-късно от 48 часа от настъпване на смъртта. Длъжностното лице по гражданското състояние съставя акт за смърт след като получи съобщение за смърт, издадено от компетентно медицинско лице. Писменото съобщение за смърт, настъпила в лечебно заведение, се съставя от ръководителя на заведението или от лице, на което със заповед е възложено това.

Вследствие на конкурентния пазар на предлаганите погребални услуги са констатирани случаи на агресивно поведение и създаване на напрегната обстановка в болничните заведения при смърт на пациент.

Проблемът е обсъден на работна среща с представители на лечебни заведения и длъжностните лица по гражданско състояние. Предложени са няколко варианта за практически действия. След преценка на възможностите за реализация, от членовете на работната група е избран оптималният вариант за комуникация.

Процедурата по обмен на информация по електронен път включва следните действия:

1. Съставеният от компетентно медицинско лице от съответното лечебно заведение документ „Съобщение за смърт“ се подписва с електронен подпис, криптира се и се изпраща на специално създаден за целта електронен адрес в община Варна.
2. Документите се изпращат ежедневно (всеки календарен ден от годината, включително събота, неделя и официални празници, предвид регламентирания от Закона за гражданска регистрация срок за съставяне на акт за смърт не по-късно от 48 часа от настъпването на смъртта).
3. Определените длъжностни лица от община Варна, получили по електронен път съобщението за смърт, изготвят акт за смърт.
4. Издадените съобщения за смърт се представят задължително и на хартиен

носител в оригинал на длъжностните лица от община Варна от определени служители на здравните заведения в точно регламентирани дни.

Практиката принадлежи в социален сектор на устойчивост като реализацията на практиката е собствена.

Вложените ресурсите са изцяло човешки. Разработване на процедурите, тестване и внедряване в реален режим са осъществени от служители от общинската администрация.

Постигнати резултати са: намаляване на времето за издаване на съответния акт за смърт; преодоляване на негативните последици от нелоялна пазарна конкуренция; съдействие и помощ на гражданите с оглед на емоционалното им състояние във връзка с тъжния повод.

Практиката се прилага в резултат на успешното партньорство със специализирани болници за активно лечение на територията на община Варна.

Практиката е лесно приложима за всяка община, с особен ефект в големите общини.

# Автоматизирана система за управление на детските заведения от приема до изписването му

Община Кнежа, дирекция „Обща администрация“

**Практиката се реализира в периода:** от 23.12.2015 г. – понастоящем

**Ръководител и екип, който е създаде и внедрил практиката:**

**Петя Маринска–Хинкина** – директор на дирекция „Обща администрация“

**Илийка Танчева** – главен експерт „Човешки ресурси и бюджет“

## За контакти:

**Илийка Танчева**, главен експерт „Човешки ресурси и бюджет“,  
e-mail: iliika\_81@abv.bg

**Официална интернет страница:** [www.kneja.acstre.com](http://www.kneja.acstre.com)

Внедряването на автоматизираната информационна система за управление на детските заведения на територията на община Кнежа е в изпълнение на заложените цели, приоритети и мерки в Общинския план за развитие за периода 2014 – 2020 г., преди неговата актуализация, а именно:

- Стратегическа цел 2: Създаване на условия за духовно, физическо и социално развитие на населението;
- Приоритет 1: Развитие на образователната, здравна, социална, културна и спортна инфраструктура;
- Мярка 2.2. Информационно обезпечаване на учебните заведения;
- Подмярка – изграждане на компютърни мрежи в и между учебните заведения и детските градини.

Введената система за управление на детските градини е насочена към широк кръг потребители – родители на деца от 1 до 7 г., учители, директори, общинска администрация.

Програмните продукти „Сладко бебе“ и „Щастливо детство“ са системи за управление на детска ясла и детска градина и се състоят от следните модули:

- здравен модул – проследява физическото и нервно-психическото развитие на децата в яслена възраст. В него се съдържа информация за изследвания, ваксинации, заболявания на децата, извършвани текущи наблюдения, лична здравно-профилактична карта и обобщена форма на личен регистрационен картон;
- финансово-присъствен модул – отбелязване и отчитане на присъствия и отсъствия на децата, автоматично начисляване на таксата, обработка на приходни и разходни документи, изготвяне на индивидуални и обобщени справки за всяко детско заведение;
- модул за служители и отчет на разходите за храна – проследяване отчетността на персонала в детските заведения, отчитане на присъствия и отсъствия на персонала, форма 76 за изчисляване на заплатите, въвеждане на разходите за храна от калкулационните листи, генериране на регламентирани автоматизирани справки;

- WEB родител – приложение за родители, имащи достъп до информация за детето, седмичното меню, справка за дължими и платени такси, възможност за плащане на такси през интернет;
- Причините, породили необходимостта от въвеждането на практиката са:
- ангажиране времето на персонала на детските заведения за изготвяне на справки и отчети и риск от допускане на грешки;
- максимално съкращаване техническата работа по изчисляване на дължимите такси;
- разходи за транспорт от съответното детско заведение до касата на общината за ежедневното отчитане и внасяне на събраните средства;
- липса на достъп до пълна информация от персонала на детското заведение към родителите и към общинска администрация по всяко време;
- ангажиране времето на родителите при заплащането на месечните такси.

Внедряването на автоматизирана информационна система за управление на детските заведения на територията на община Кнежа е планирано и заложено в Програмата за управление на Общината за мандат 2015 – 2019 г., а така също и в отговор на заложените цели, приоритети и мерки в ОПР за периода 2014 – 2020 г. Планираните дейности са изпълнени с бюджетни средства, а избрания доставчик е дарил техническо оборудване на всички детски заведения. Сключени са договори с доставчик на програмните продукти за първоначално внедряване и абонаментна поддръжка, като системата е инсталирана поетапно във всички детски заведения на територията на община Кнежа в периода декември 2015 г. – юни 2016 г. Доставчикът на програмните продукти е предоставил качествено обучение на персонала за работа със системата.

Един от основните приоритети в програмата за управление на община Кнежа за мандат 2015 – 2019 г. е подобряване на училищната среда и задържане на деца в риск от отпадане от системата на образованието. В тази връзка, иновативната практика за внедряване на Автоматизирана информационна система за управление на детските градини има социална и икономическа устойчивост, създавайки се стабилно партньорство между институциите и родителите. Внедрените програмни продукти, с които работят детските заведения на територията на общината са ефективен и ефикасен начин за предлагане на нови, иновативни и ефективни решения в процеса на управление, отчитане и контрол на дейността им. От икономическа гледна точка тази иновация дава възможност за лесен достъп на всеки до информация, свързана с децата посещаващи детските заведения, пестене на време, улеснена работа, както на съответното детско заведение, така и на общинската администрация, повишаване събираемостта на таксите, по-качествен контрол на работата и дейността на персонала.

Внедряването на практиката в община Кнежа е иновативна практика за общината и в същото време е стъпка напред в стремежа на общинска администрация да предлага нови и ефективни решения на проблемите, улеснение и достъп до всякакъв вид информация, свързана с децата, посещаващи детските заведения, пестене на време и не на последно място в полза на гражданите. Системата дава възможност за плащане на таксите през интернет и спестяване на време на родителите, подобряване на отчетността, улеснен достъп до всякакъв вид информация за детето, подобрен е контрола на работата и дейността на персонала в детските заведения, възможност за родителите да получават подробна информация за детето по всяко време.

Въвеждането на системата е изпълнено с бюджетни средства, а избрания доставчик е дарил техническо оборудване на всички детски заведения. Сключени са договори с доставчик на програмните продукти за първоначално внедряване и абонаментна поддръжка като системата е инсталирана поетапно във всички дет-

ски заведения на територията на община Кнежа в периода декември 2015 г. – юни 2016 г. Доставчикът на програмните продукти е предоставил качествено обучение на персонала за работа със системата. За внедряване на системата и работа с нея общинската администрация е използвала човешки, финансов и технически ресурс, с цел модернизиране на образователната среда, повишаване ефективността на работа и завишен контрол от страна на общината. Автоматизираната система многократно улеснява работата, както на детските заведения, така и на общинска администрация, защото чрез нея се изготвят справки за всяко детско заведение и обобщени справки за всички детски заведения в общината, генерират се автоматизирани справки, проследяват се плащанията. Постига се и строга отчетност за децата, които подлежат на задължителна предучилищна подготовка. Системата за управление на детските заведения дава своя принос и в опазване на околната среда, защото чрез нея се издават електронни платежни документи, заменящи хартиените квитанции. Максимално съкращаване на техническата работа по изчисляване на дължимите такси и използване на съвременни методи за известяване на родителите. Поддържа се регистър на децата по групи с информация за родител, такса, семейство. Информацията се въвежда еднократно при постъпване на детето. Има възможност да се изпращат напомнящи имейли на всеки родител, както и съхранение на представени документи като сканирани копия.

Приложената иновативна практика за внедряване на автоматизираната система за управление на детските заведения не би била възможна без участието и приноса на фирмата доставчик, която първоначално инсталира програмните продукти, проведе обучения на персонала и се грижи за тяхната поддръжка и актуализация. Същата е осигурила техническата обезпеченост на детските заведения за работа със системата.

Като носител на наградата Европейски етикет за иновации и добро управление за четвърти пореден път, община Кнежа е споделила приложената иновативна практика за внедряване на Автоматизирана информационна система за управление на детските заведения от приема на детето до неговото изписване. Тази иновация е споделена на форум за споделяне на добри практики – иновации и отвореност за промени, организиран от МРРБ и проведен през май 2018 г. в Банско. На форума присъстваха представители на други общини, секторни министерства, областни администрации, агенции, НСОРБ, граждански организации и други. Община Кнежа презентира приложената иновация и присъстващите имаха възможност да се запознаят с принципа на работа на системата, ползите от нея и постигнатите резултати. По този начин практиката бе идентифицирана и разпространена, и се разкриха възможности за нейното трансфериране в други администрации, с цел развитие и укрепване на местното самоуправление и местната демокрация.

# Модел на проактивен мониторинг в системата на МВР

Министерство на вътрешните работи,  
дирекция „Вътрешна сигурност“

**Практиката се реализира в периода:** от 7.08.2017 г. – понастоящем

**Ръководител и екип, който е създадал и внедрил практиката:**

**старши комисар Румен Ганев** – директор на ДВС-МВР

## За контакти:

**д-р Красимира Василева**, експерт, ДВС-МВР, e-mail: [KVVasileva@mvr.bg](mailto:KVVasileva@mvr.bg)

**Официална интернет страница:** [www.mvr.bg/dvs/](http://www.mvr.bg/dvs/)

Моделът на проактивен мониторинг в системата на Министерство на вътрешните работи е новоразработена мярка за противодействие на корупционни и неправомерни действия на служители на вътрешното министерство. Той включва проактивен контрол, автоматизирано, постоянно и актуално аудио- и видеонаблюдение, обмен на информация, междуведомствена комуникация, висок достъп до данни, съхранение на информация, оперативен анализ и оценка, с последстващи предложения за съответни мерки и коригиращи действия.

По цели, задачи и дейности практиката е разработена в изпълнение на Националната стратегия за превенция и противодействие на корупцията в Република България 2015 – 2020 г.; Концепцията за превенция и противодействие на корупцията в МВР 2016 – 2020 г., Интегрираната стратегия за превенция и противодействие на корупцията и организираната престъпност; Плана за превенция и противодействие на корупцията в Министерството на вътрешните работи за 2016 г., по мярка II от концепцията – Превенция, в която са заложени дейности за ефективна антикорупционна среда в системата на МВР; Стратегията за превенция на престъпността 2012 – 2020 г. и Плана за изпълнение на приоритетите и постигане на целите на Националния съвет по превенция на престъпността за периода 2016 – 2018 г.

Моделът надгражда работата на ДВС – МВР в изпълнение на нейните задължения по провеждане на оперативно-издирвателна, информационно-аналитична и организационна дейност по превенция, предотвратяване, пресичане и разкриване на престъпления, извършени от служители на министерството, съгласно чл. 43а. от Закона за МВР, както и извършване на превантивна дейност, чл. 75. от Правилника на устройство и дейността на МВР.

Разработен е съобразно изискванията на Закона на МВР и Правилника за устройство и дейност на МВР, Наказателно-процесуалния кодекс, Етичния кодекс за поведение на държавните служители в МВР, Хартата за основните права на Европейския съюз.

Преки бенефициенти на новата практика са служителите на ДВС-МВР, целевата група са служителите на МВР, а крайните потребители са българските граждани.

Преди внедряването на новоразработената практика, мониторингът на корупционното и незаконосъобразно поведение и нагласа на служителите на МВР бе пасивен, локален (само в Пътна полиция) и с механично обработване на информацията. Съхранението на оперативната информация бе лимитирано, което намаляваше нейната приложимост в съответните производства.

За отговаряне на новите очаквания на обществото и укрепване на доверието в българския полицейски служител се наложи разработването на нови антикоупционни мерки и инструменти.

Стъпките по внедряването на новия модел за проактивен мониторинг в системата на МВР включват:

### **1. Теоретична разработка**

Старши комисар Румен Ганев приложи проактивния подход за реализиране на реално действащ контрол, приложим в специфичната система на МВР, който да предотвратява незаконосъобразни действия и нагласи, както и да ограничава проявлението на корупционна среда. Реализирането на модела за проактивен мониторинг бе проектирано в нова автоматизирана информационна система. Определени бяха нейните технически и организационни параметри, условията на работен режим, който да осигурява постоянно, реално и дистанционно аудио и видео наблюдение с широк обхват.

Разработена бе платформа, използваща източници на информация с национален обхват, с достъп до вътрешни нива на информация на АИС на МВР, на СДВР, на новоизградената системата за сигурност на Председателството на България на Съвета на ЕС, на новоразработената система за наблюдение на столична община, както и тази на пограничните райони.

Заложени бяха технически параметри, които да гарантират по-голям достъп, повече постъпваща информация, обединяваща и синхронизираща повече информационни източници, бърза междуведомствена комуникация, съхранение и устойчивост на постъпилите данни, приложимост на информацията за нуждите на наказателното или административното производство, оперативен анализ, позволяващ по-обективна оценка и по-адекватни коригиращи действия, актуалност и прозрачност.

### **2. Практическа разработка**

Моделът на проактивен мониторинг в системата на МВР бе практически развит и разработен под авторското ръководство на старши комисар Ганев, и разписан в сътрудничество с д-р Красимира Василева в проектно предложение, предоставено по фонд „Вътрешна сигурност“, 2014 – 2020 г. на Европейската комисия.

Отчитайки актуалността на третирания въпрос и неговата приоритетност за българското правителство, оценявайки иновативността на идеята, както и съответствието ѝ с политиката на ЕС, предложението бе одобрено и финансово подкрепено.

### **3. Внедряване на разработката**

Моделът на проактивен мониторинг в МВР се внедрява с финансовата обезпеченост на спечеления проект по фонд „Вътрешна сигурност“ с наименование: BG65ISNP001-5.012-001 „Изграждане на Център за активен мониторинг в системата на МВР“. Той бе докладван на национални срещи и трансгранични експертни форуми в рамките на Мрежата за засилено регионално сътрудничество на звената за вътрешна сигурност – NERCISU.

Практиката принадлежи към сектор „Социална устойчивост“.

Моделът на проактивен мониторинг в системата на МВР е *авторска разработка на старши комисар Румен Ганев*. По своята същност, параметри, обхват, както и технически възможности, той се прилага за първи път в системата на МВР.

В разработването на новата практика са вложени *информационни, човешки и материални ресурси*.

С новия модел се *цели* ограничаване на корупционното и незаконосъобразно поведение и нагласа на служителите на МВР и намаляване на нивото на корупционната среда. Постига се ефективност, обективност и резултатност при разследване на корупционни престъпления на полицейски служители, служи за превантивна и пресичащо действие мярка, инструмент е за предотвратяване на престъпността, за подпомагане разкриването и разследването на корупционни и други незаконни действия на служители на МВР.

Новият модел се *отличава* с пряко и независимо аудио- и видеонаблюдение; постоянен дистанционен контрол с вътрешна оперативна комуникация; автоматизирана система на информационна обезпеченост, използване, обработване и съхранение на оперативна информация от различни източници; съвместимост на оперативни технологии; съпоставимост на статистически данни; улеснява като автоматизира действията на служителите на ДВС, позволява бързина, точност, обективност и вярност на отчитане на оперативна информация в реални условия, засилва междуинституционалната координация за сигурност, повишава осведомеността.

*Въвеждането* на практиката е съвременна, по-ефективна антикорупционна мярка за администрацията на вътрешното министерство, възпираща превишаващи действия от и към полицейските служители, засилва доверието в полицейския служител, принос е в гарантирането на сигурността на българските граждани, както и в отстояване на демократичните устои на нашето общество.

*Практиката се прилага* на основата на разработени междуинституционални връзки за комуникация и за ползване на достъп до информационни източници на отраслово и национално ниво, а също и на оперативна информация.

Моделът на проактивен мониторинг би могъл да бъде трансфериран в други администрации като добра практика за устойчиво пресичане на корупционни нагласи. Специфичността на функциониране на отделните структури и техните правомощия, налагат различни технически параметри на проектираната автоматизирана информационна система.

Обобщаваните резултати и анализи от автоматизираната информационна система на въведения модел могат да бъдат в полза за продължаващо, устойчиво противодействие на корупционните практики.



# Система за управление на потока от клиенти на приемните на ТП на НОИ – Хасково

## ТП на НОИ – Хасково

**Практиката се реализира в периода:** от 1.03.2018 г. – понастоящем

**Ръководител и екип, който е създал и внедрил практиката:**

**Огнян Добриков и служителите** от отдел „Административен“, съгласувано със служителите от отдели „Пенсии“ и „КПК“

**За контакти:**

**Миглена Гегова**, началник на отдел „Административен“, 039 607180,  
e-mail: [haskovo@nssi.bg](mailto:haskovo@nssi.bg)

**Официална интернет страница:** [www.noi.bg](http://www.noi.bg)

В съответствие със стратегическата цел на НОИ за предоставяне на висококачествени административни услуги и нарастване на потребителската удовлетвореност в ТП на НОИ – Хасково е изградена система за управление на потока от клиенти на приемните. С така изградената система се цели по-качествено обслужването на гражданите и бизнеса и подобряване на достъпа до предоставяните от НОИ услуги. Преди пускането в работен режим на системата, се получаваше струпване на клиентите пред гишетата за обслужване, предпоставки за конфликти във връзка с реда на обслужване и проблеми при спазване на изискванията на действащата нормативна база за защита на личните данни. Във връзка с тези проблеми, за реализация на системата за обслужване на потока от клиенти по приемните, екипа на ТП на НОИ – Хасково, планира, обоснова, получи одобрение от ЦУ на НОИ, проведе обществена поръчка, която приключи със сключване на договор с класирания участник. В резултат на което беше изградена и пусната в работен режим Системата за подобряване на предоставяното административно обслужване в социалната сфера от Националния осигурителен институт.

Идеята за изграждане на Системата принадлежи на служителите на териториалното поделение и е основана на описаните по-горе проблеми и наблюденията на действащи аналогични системи в други териториални поделения на НОИ и външни институции. В хода на реализацията са вложени човешки, финансови, материални и информационни ресурси, като в резултат е постигната качествена промяна в работата, която допринесе за по-висока ефективност на административното обслужване, по-добра информираност на гражданите и бизнеса и осигуряване на бърз и лесен достъп до услугите, предоставяни от НОИ. Създадени са условия за посетителите, след като изберат избраната услуга, да изчакат повикване от Системата в обособената зона за изчакване. В тази зона са осигурени формуляри и бланки и условия за попълването им, включително и за хора в неравностойно положение. Създадената организация осигурява обслужването да се осъществява в тиха и спокойна среда, при спазване на изискванията за защита на личните данни на обслужваните лица. Клиентите имат възможност да попълнят електронна анкета, на поставеното в зоната за изчакване устройство, за качеството на предоставяното обслужване. Като резултат се осигуряват и по-добри условия за работа на служителите, обслужващи клиентите и предпоставки за по-качествено и компетентно обслужване.

Съществено предимство от въвеждането на системата е възможността за наблю-

дение в реално време на процеса по обслужване на приемните и бърза реакция при възникнала необходимост, както и поддържане на статистическа информация, като база за вземане на управленски решения.

Изграждането на аналогични, стандартизирани системи за управление на потока от клиенти по приемните на всички териториални поделения на Националния осигурителен институт, би довело до подобряване на обслужването на гражданите и бизнеса, а също така и подобряване на условията, при които работят служителите на института.

# Система за електронен обмен на съобщения (СЕОС)

Община Сливо поле,  
дирекция „Специализирана администрация“

**Практиката се реализира в периода:** от 31.08.2015 г. – понастоящем

**Ръководител и екип, който е създаде и внедрил практиката:**

**инж. Николай Димитров Стефанов** — директор на дирекция  
„Специализирана администрация“

**инж. Любослав Георгиев Йорданов** — главен специалист –  
системен администратор

**инж. Велимир Пашов** — външен експерт

## За контакти:

**инж. Любослав Георгиев Йорданов**, главен специалист-системен  
администратор,  
e-mail: [sys.admin@slivopole.bg](mailto:sys.admin@slivopole.bg)

**Официална интернет страница:** [www.slivopole.bg](http://www.slivopole.bg)

Практиката е насочена към граждани и гости на общината, както и от други райони на страната; местната администрация, регионални и местни органи; неправителствени организации, бизнес и други национални органи. Тя отговаря на:

- Стратегия за развитие на електронното управление в Република България 2014–2020 г.

Стратегическа цел 1: Предоставяне на качествени, ефективни и леснодостъпни електронни услуги за гражданите и бизнеса.

Стратегическа цел 2: Трансформиране на администрацията в цифрова администрация посредством интеграция на информационните процеси.

Стратегическа цел 3: Популяризиране, достъп, участие, публичност и прозрачност.

- Общински план за развитие на Община Сливо поле 2014 – 2020 г.;

Приоритет 2: Подобряване на административното обслужване.

Специфична цел 1: Оптимизиране на предоставяните от общината административни услуги.

Мярка 1: Осъвременяване на материалната база чрез оборудване и прилагане на нови информационни технологии.

- Закон за електронното управление – чл. 8, ал. 2.;
- Решение на Министерски съвет № 357/2017 г.;
- Наредба за общите изисквания към информационните системи, регистри и електронните административни услуги – чл. 18.

През 2005 г. общинската администрация имаше възможност при получаване на

административни документи в деловодството те да достигат до служителите още в момента на постъпването им. Тогава бе въведена деловодната програма Архимед. През 2011 г. големината на SQL базата данни вече беше достигнала 50 GB архивирана. Тогава, след шест години ползване на ИТ технологиите за подобряване на услугите и 11 години след като започна изграждането на електронното управление, община Сливо поле пое политика за развиване на ИТ инфраструктурата си.

До преди въвеждането на деловодната програма сроковете за предоставяне на дадена услуга бяха с до 3 – 4 дни по-дълги. Необходимо беше пренасянето на преписки и документи ръчно от сграда в сграда, а нашата администрация се помещава в 3 различни сгради. Отделно след изграждането на нужната инфраструктура за деловодната програма, пред администрацията се откриха възможностите на домейн средата, т.е. централизирано управление на правата, паролите и достъпа на всеки един служител. Споделянето на вътрешноведомствени документи започна да се осъществява през локалната мрежа, чрез споделени директории на централизиран сървър. Качеството на предоставените услуги се увеличи, а времето за предоставяне – намаля.

През 2015 г., 15 години от стартирането на електронното управление, общината самостоятелно предлагаше проверка онлайн на данъчни задължения, плащане на данъчни задължения от всяка точка на страната, проверка на статус на преписка и беше готова за присъединяване към Система за електронен обмен на съобщения.

За посрещането на софтуерните нужди беше необходимо закупуването на хардуер – подмяне на втория домейн контролер за достигане на двойната резервираност, закупуване на нови работни станции, защото се наложи увеличаване на работните места с деловодната програма Архимед:

- server-sp-2 – 20 000 лв. – 2015 г.;
- работни станции 10 бр. – 15 000 лв. – 2015 г.;
- работни станции 10 бр. – 15 000 лв. – 2016 г.;
- Архимед 38 работни места – 4 000 лв.;
- годишен абонамент – 12 000 лв. от 2015 г.

С оглед на изискванията – КЕП сертификат удостоверяващ нашата администрация и изграждане на VPN връзка към register.obmen.local се наложи подновяване на рутеращата машина и update на защитната стена:

- компютърна конфигурация – рутер – 1 000 лв. – 2015 г.;
- Kerio software – 1 300 лв. Годишен – 3 900 лв.

Необходимо беше подновяване на остарялата локална мрежа в общината и беше преокабелена сградата в която се помещава централният сървър. 1500 м FTP кабел и подмяна на всичко CORE суичове с нови и с възможност за управление:

- 1500 м. кабел + труд = 2 000 лв.
- 5 суича TP-Link – 1 000 лв.

С повечето работни места се закупили и допълнителни лицензи за антивирусната програма TrendMicro – 5 000 лв. за три години.

Практиката има мултисекторна устойчивост. Тя е социална, икономическа и екологично устойчива – чрез нея се насърчава по-бързото и качествено предоставяне на услуги за гражданите и бизнеса; по-екологична и по-конкурентоспособна администрация, използваща по-ефективно ресурсите.

Идеята за реализация на практиката е на дирекция „Специализирана администрация“ в община Сливо поле.

В практиката са вложени следните ресурси:

- човешки ресурси – 2 бр. експерти от администрацията и 4 бр. външни експерти;
- финансови – 80 200 лв.;
- материални – закупен хардуер и софтуер за дейността на общинска администрация.

Ползите от въвеждането на практиката за администрацията:

- вътрешноведомствена ефективност и ефикасност – организиране и оптимизиране на бизнес процесите, на отношенията администрация – служители и на комуникацията в отделните административни структури;
- повишаване ефективността на организационните процеси;
- публичност и прозрачност при реализацията на политики;
- еднократно събиране на данни за граждани и фирми и многократното им използване;
- прозрачност на взиманите решения, постоянен контрол и оценка на изпълнението при реализиране на приоритетни услуги и проекти с ясен за обществото ефект на база публично достъпна методика;
- активно предоставяне/публикуване на данни за свободен достъп от страна на администрациите на всички нива при спазване на определени изисквания за конфиденциалност и сигурност.

Ползи от въвеждане на практиката са:

- намаляване на административната тежест и времето за предоставяне на услуги;
- предоставяне на качествени и леснодостъпни електронни услуги за гражданите и бизнеса;
- ангажиране на гражданите и бизнеса в процеса на разработване на политики – стратегически и програмни документи;
- намаляване на административната тежест и времето за предоставяне на услуги;
- усъвършенстването на административните бизнес-процеси;
- намаляване на вредното въздействие върху околната среда чрез допълнително предотвратяване образуването на отпадъци (офис хартия, консумативи). Намаляване количествата хартия, използвани от общинска администрация и съответно обема, генерирани хартиени отпадъци;
- гарантиране на правата на гражданите в електронния свят, чрез осъществяване на постоянен надзор за законосъобразност и сигурност при обработката на личните данни.

Практиката „Системата за електронен обмен на съобщения (СЕОС)“ се прилага самостоятелно и може да бъде свободно трансферирана и в други общински администрации. Община Сливо поле разполага с необходимия експертен капацитет за устойчиво прилагане на практиката и за подпомагане внедряването на практиката в други администрации.

# Електронна платформа в улеснение на НПО

## Община Варна, дирекция „Образование и младежки дейности“, отдел „Младежки дейности“

**Практиката се реализира в периода:** от 1.02.2018 г. – понастоящем

**Ръководител и екип, който е създаде и внедрил практиката:**

**Лилия Христова** – директор на дирекция  
„Образование и младежки дейности“

**Радка Тодорова** – началник на отдел „Младежки дейности“

**Юлия Вълчева** – главен експерт, отдел „Младежки дейности“

**Дарина Иванова** – главен експерт, отдел „Младежки дейности“

### За контакти:

**Юлия Вълчева**, главен експерт, отдел „Младежки дейности“,  
e-mail: varnanamladite@gmail.com

**Дарина Иванова**, главен експерт, отдел „Младежки дейности“,  
e-mail: varnanamladite@gmail.com

**Официална интернет страница:** [www.varna.bg](http://www.varna.bg)

Електронната платформа за кандидатстване с проектни предложения на НПО по дейност „Младежки проекти“ на отдел „Младежки дейности“, дирекция „Образование и младежки дейности“ е в съответствие със Стратегията за развитие на електронното управление в Република България 2014 – 2020 г., приета с Решение № 163 на Министерския съвет от 21.03.2014 г.

Електронната платформа е въведена след приемането на Наредба за условията и реда за финансово подпомагане на младежки проекти, реализирани от неправителствени организации по програма „Младежки дейности“ на община Варна (Решение на Общински съвет – Варна № 1198–10 от 21.03.2018 г.).

Кандидатстването с проекти чрез електронната платформа по програма „Младежки дейности“ има за цел да облекчи процеса на подготовка, комплектуване и подаване на проектните предложения на НПО. Като краен потребител проектите са насочени към младите хора на град Варна и имат за цел осмисляне на свободното им време чрез различни активности в сферата на неформалното образование, културата, изкуството, опазване на околната среда, дейности на открито, предимност и други.

До 2018 г. попълването на формуляра за кандидатстване, съпътстващите документи и писма се извършва на хартиен носител. Подаването на проектните предложения на НПО се осъществява на ръка в деловодството на общината. Това на практика утежнява процеса на кандидатстване, ограничава екипите по отношение на физическото място, от което кандидатстват и води до разходване на голямо количество природен ресурс – хартия.

Етапите за реализацията и внедряването на добрата практика са:

1. Генериране на идеята.
2. Изготвяне на задание за изработване на ел. платформа.

3. Избор на фирма, която да изработи и въведе платформата.
4. Процес на съвместна работа на експерти от отдел „Младежки дейности“ и специалисти от фирмата за оптимизиране функционалностите на платформата.
5. Стартиране на платформата.
6. Провеждане на отворено обучение с представители на НПО за начина на попълване на електронния формуляр при кандидатстване по дейност „Младежки проекти“.
7. Провеждане на обучение с оценителите на проектните предложения за работа с платформата.

Практиката принадлежи към социален сектор на устойчивост, а идеята е заимствана от електронни платформи, използвани от НПО, които администрират средства предназначени за подкрепа на проектни предложения. Стремешът е да се използва най-доброто от всяка платформа, с цел да се облекчи процесът на кандидатстване.

Вложените ресурси в практиката са:

- материални – договор с фирмата, изработила платформата;
- човешки – експерти от отдел „Младежки дейности“, работили по заданието и обучението на ползвателите на платформата.

Ползите от въвеждането на платформата са в три посоки:

- за НПО – облекчен процес на кандидатстване по дейност „Младежки проекти“;
- за оценителите – облекчен процес на разглеждане и оценка на проектните предложения. Автоматично класиране на кандидатите;
- за администраторите – облекчен процес на обработка на подадените проектни предложения по административни съответствия.

Практиката е с регионално ниво на партньорство. Практиката (генериране на идеята и изработване на заданието) е в резултат на екипна работа на представители на отдел „Младежки дейности“ и представители на неправителствения сектор.

Електронната платформа е приложима за всяка административна структура, която преразпределя средства на конкурсен принцип към неправителствени организации, неформални групи, фирми и физически лица.

# Система за видеонаблюдение

## Община Враца

**Практиката се реализира в периода:** от 2017 г. – понастоящем

**Ръководител и екип, който е създаде и внедрил практиката:**

**Калин Каменов** – кмет на община Враца

### За контакти:

**Вероника Стоилова**, консултант проекти „Маркетинг, проекти и програми“,  
e-mail: veronika\_stoilova@yahoo.com

**Ивета Руменова**, главен експерт „Международна дейност и протокол“,  
e-mail: protocol@vratza.bg

**Официална интернет страница:** [www.vratza.bg](http://www.vratza.bg)

Иновации в действие: Разработване и внедряване на софтуер, на интегрирани решения и ИТ одит на територията на община Враца

Иновативната система за видеонаблюдение е изградена по ИТ проект на община Враца – „Разработване и внедряване на софтуер, на интегрирани решения и ИТ одит“. Техническото изпълнение на инициативата е осигурено от VIVACOM. Системата е нова и иновативна за Република България, което превръща Враца в първия български град, в който се въвежда технология с изкуствен интелект. Посредством специализиран софтуер се създава възможност в реално време да се следи за безопасността и реда в града, както и за възникващите регулярни и извънредни ситуации в градската и извънградската среда. Обекти на идентификация, наблюдение и запис са превозни средства и лица, които извършват нарушения на закона и обществения ред или издирвани по тези и други причини.

Съвкупността от необходимото оборудване и комуникационна свързаност, която позволява наблюдение и запис на събитията на възловите места в град Враца, позволява осъществяването на постоянен контрол на всички точки, като входни маршрути и важни административни сгради и такива с висока посещаемост като училища, детски градини, автогари, ЖП гари, пазари, паркинги и други.

Община Враца инвестира 470 000 лв. в изграждането на системата за видеонаблюдение с амбициозната цел чрез нея да се гарантира сигурността в града. Системата е част от мерките на община Враца за активно управление на градската инфраструктура, предотвратяване на противозаконни прояви, нарушения на обществения ред, терористични действия, аварии и бедствия, както и за ефективни действия при възникването им.

На територията на община Враца работят общо 36 куполни и вандалоустойчиви цилиндрични камери с функции за детекция на движение, с възможност за настройка на работа в дневен и нощен режим по предварително зададен график, функции за преминаване на зони на контрол (влизане/напускане на зоната), взлом или саботаж, едновременно разпознаване на до 32 лица. Системата се самоконфигурира и динамично променя настройките на камерите, за да осигури оптимално „прочитане“ на детайлите, независимо от метеорологичните условия и нивото на осветеност. Добрата конфигурация на системата позволява проследяването на 98 % от превозните средства. Информацията от системата се съхранява в локална база от данни преди тя да бъде пренесена в административното приложение. За-



писваната видео-информация, идентификационните бази данни, регистрираните обекти и действията на операторите се записват в цифров вид на дискови масиви с висока степен на защита за период от поне 30 дни, а след това се поддържат архиви за последните няколко месеца. Осигурена е комуникационна свързаност между наблюдаваните кръстовища и централите за наблюдение в сградите на община Враца и Областна дирекция на МВР – Враца.

Изградената през края на 2017 г. и началото на 2018 г. система е съобразена с изискванията на действащото в Република България законодателство, регулиращо тази дейност.

Като положителен момент от работата на интегрираната система за видео-наблюдение би следвало да се посочи, че община Враца бе отличена с награда за принос в пътната безопасност за 2017 г. в категория „Инициативи за пътна безопасност от държавни институции и местни администрации“ от Фондация „Годишни награди за пътна безопасност“ именно заради въведената свръх-иновативна система за контрол на обществения ред в града.

Настоящата добра практика има възможности за надграждане, поради което тепърва ще развива своите конкретни измерения. Ръководството на общината разчита, че посредством тази и други подобни инициативи ще повиши възможностите за „умно“ и устойчиво управление на градската среда.

Успешно реализираната от община Враца идея за внедряване на система за видеонаблюдение е с възможност за широко приложение в работата на други градове в страната и в чужбина.

# Усъвършенстване на електронните административни услуги

Община Банско, дирекция „Административно обслужване“, отдел „Обслужване“

**Практиката се реализира в периода:** от 02.2014 г. – понастоящем

**Ръководител и екип, който е създад и внедрил практиката:**

**Десислава Хаджиурскова** – директор на дирекция  
„Административно обслужване“

**Иванка Кузманина** – началник на отдел „Обслужване“

## За контакти:

**Десислава Хаджиурскова**, директор на дирекция „Административно обслужване, e-mail: [d.hadziruskova@bansko.bg](mailto:d.hadziruskova@bansko.bg)

**Иванка Кузманина**, началник на отдел „Обслужване“, 0749 88621,  
e-mail: [v.kuzmanina@bansko.bg](mailto:v.kuzmanina@bansko.bg)

**Официална интернет страница:** [www.bansko.bg](http://www.bansko.bg)

Общинска администрация Банско освен, че е „Зимната столица на Балканите“ не отстъпва и в иновациите и в непрекъснатото подобряване на административните процеси и поддържане на високи стандарти на качество и прозрачност в ежедневната си работа.

Община Банско е внедрила и поддържа най-много електронни административни услуги в България – над 80 на брой, които предоставя на своите потребители. Повишаващите се изисквания на гражданите към общинска администрация и непрестанният ни устрем към съвършенство ни води напред към все по-високи нива на обслужване. Предлагаме гъвкави начини за заявяване на услугата – с или без електронен подпис, предоставяме различни канали за получаване на електронната административната услуга – по пощата, по електронна поща подписана от нас с електронен подпис, на място в общината или чрез лицензиран куриер. Нашите потребители се възползват и от различни възможности за заплащане на електронната услуга: по банков път, с банкова карта чрез виртуален пос терминал, чрез Easyraу или чрез E-raу. И не на последно място, потребителите получават възможност да заявяват електронни услуги 24 часа в денонощието, 7 дни в седмицата.

## Създаване на електронен Регистър на издадените разрешения за строеж в община Стара Загора

Община Стара Загора, дирекция „Строителство и инвестиции“ – отдел „Устройство на територията“, отдел „Контрол на строителството“ и отдел „Кадастър и регулация“ и дирекция „АПО“ – отдел „АИО“, Център за информация и услуги (ЦИУ) към Общинска администрация Стара Загора

**Практиката се реализира в периода:** от 26.01.2018 г. – понастоящем

**Ръководител и екип, който е създал и внедрил практиката:**

**Делян Иванов** – секретар на община Стара Загора

**Арх. Виктория Грозева** – главен архитект на община Стара Загора

**Цена Велкова** – директор на дирекция „Административно – правно обслужване“

**Атанас Пашов** – началник отдел „АИО“

**Ирина Димова** – главен експерт в отдел „АИО“

**Веска Узунова** – директор на дирекция „Строителство и инвестиции“

**Снежина Ортакчийска** – началник на отдел „Устройство на територията“

**Пламена Николова** – началник на отдел „Кадастър и регулация“

**Ангел Стоманярски** – началник на отдел „Контрол на строителството“

### За контакти:

**Делян Нейков Иванов**, секретар на община Стара Загора, 042 614 630, 042 918 630, 042 600 767, e-mail: d.ivanov@starazagora.bg

**Официална интернет страница:** [www.starazagora.bg](http://www.starazagora.bg)

В община Стара Загора е внедрен електронен Регистър на издадените разрешения за строеж от общинска администрация. Регистърът съдържа информация относно издадените разрешения за строеж и всички последващи документи, свързани с тях. Създава се „досие“ с документи, свързани с издаденото Разрешение за строеж (РС), съдържащо пълен набор от данни в сканиран електронен архив. Това досие се вижда при позициониране на Разрешението за строеж в Регистър „ТСУ Регистър на издадените разрешения за строеж“ в АИС 1С Предприятие (електронната система за контрол на документооборота в общинска администрация Стара Загора) при отваряне на преписката със съответния входящ номер и избиране на бутон „Архив“.

Утвърдена е Инструкцията за водене на Регистър на издадените Разрешения за строеж в община Стара Загора с разписана технология на процесите и действията.

Технологията на процеса е следната:

Разрешението за строеж (РС) се изготвя от служители от отдел „Устройство на територията“, дирекция „Строителство и инвестиции“ в общинска администрация Стара Загора при спазване на нормативно установените предпоставки и на процедура, разписана в утвърдена технологична карта за процеса. Разрешението за строеж, след неговото изготвяне, се подписва от Главния архитект на община Стара Загора. След подписването на РС, то подлежи на регистрация и сканиране в електронната система за регистрация и контрол на документооборота – 1С Предприятие с пореден регистрационен номер, съгласно Правилника за документационната и деловодната дейности и използване на електронната система за регистрация и контрол на документооборота в общинска администрация Стара Загора, и на служебно вписване в Регистъра на издадените разрешения за строеж. Служител от отдел „Устройство на територията“ предоставя РС в Центъра за информация и услуги на община Стара Загора при специалистите, приемащи документи за дирекция „СИ“ за завеждане (кодиране) в 1С Предприятие с пореден регистрационен номер и въвеждане на следните данни: Архивен номер, Вид строеж, Квартал, УПИ, Номер (ПИ), Местност, Възложител и Адрес. Въведените данни се отразяват автоматично в „ТСУ Регистър на издадените разрешения за строеж“ като се сканира изведеното РС. След влизане на Разрешението за строеж в сила, то се предоставя за сканиране към преписката със съответното РС, като се отбелязва в „Забележка“ – „влязло в сила РС“. Следват действия, последващи издаденото РС:

- заявление за осигуряване присъствие за определяне на строителна линия и ниво на строеж“ се извежда и заявлението се сканира;
- след подписване от строителен техник на Протокол Образец 2 за строителна линия, той се предоставя за сканиране към Заявлението и към съответното Разрешение за строеж (РС);
- след подписване от строителен техник на Протокол Образец 3, той се предоставя за сканиране към съответното РС;
- при получаване на Акт 14 от дирекция „Строителство и инвестиции“, той се предоставя на специалистите „Строителство“ в ЦУИ за сканиране към съответното РС;
- при получаване на Акт 15 от дирекция „Строителство и инвестиции“, той се предоставя за сканиране към съответното РС;
- „Удостоверението за степен на завършеност“ се извежда от специалистите „Строителство“ (гише 7, гише 8 и гише 9) в ЦУИ и се сканира към „Удостоверението за степен на завършеност“ и към съответното РС;
- „Регистрация на строеж УВЕ“ се извежда и се сканира към „Регистрация на строеж УВЕ“ и към съответното РС;
- „Протоколът по време на строителството“ се извежда и се сканира към съответното РС;
- „Заповед за допълване на РС“ се извежда и се сканира към съответното РС.

При сканиране на документите към съответното Разрешение за строеж се отбелязва в поле „Забележка“ вида на сканирания документ. Така към преписката на съответното РС се получава „досие“ със сканирани документи, свързани с РС. Това досие се вижда при позициониране на РС в Регистър „ТСУ Регистър на издадените разрешения за строеж“ деловодната система при отваряне на преписката и избиране на бутон „Архив“.

Създаването на електронен регистър на разрешенията за строеж е в услуга на служителите, работещи в отделите на дирекция „Строителство и инвестиции“ и другите структурни звена, свързани с дейността на тези отдели, както и за подо-

бръване обслужването на гражданите и институциите, свързани с дейности по устройство на територията. Това ускорява работата на администрацията при обслужването на гражданите и улеснява изключително много ръководството на общината при взимане на управленчески решения при висока степен на информираност.

Практиката е двупосочно насочена – към спестяване на човешки ресурс и към удовлетвореност на гражданите във връзка с времето за извършване на съответната услуга, заявена във връзка с издаденото разрешение за строеж, така и самото разрешение.

Правилата, които действаха преди това имаха следните недостатъци:

- времето за извършване на проверка по издаденото разрешение за строеж беше дълго, защото липсваше общ електронен регистър;
- служителите, ангажирани в процеса, бяха много;
- съществуваше забавяне на обработката при търсене поради поради посочените по-горе причини;
- осъществяването на сроков контрол по изпълнение беше трудоемко.

Постигнатите резултати са:

- намаляване на времето за обработка при търсене;
- възможността на извършване на справки по различни критерии за минимално време;
- ежедневно упражняване на сроков контрол;
- нагледност на информацията;
- свеждане до минимум на грешките, дължащи се на човешкият фактор.

Описаната добра практика, съчетава в себе си следните принципи за добро управление:

- Принцип „Ефективност“ – води до подобряване на ефективността в работата на администрацията и оптимизиране на работните процеси;
- Принцип „Прозрачност и откритост“;
- Принцип „Отчетност“;
- Принцип „Грижа за клиента“ – удовлетвореност от потребителя на административната услуга.

Практиката е лесно приложима и има възможност да бъде разработена от други общини и не изисква финансов ресурс.

Етапите за реализацията и внедряването на добрата практика са следните:

- разработена идейна концепция за създаване на регистъра;
- разработване на електронния архив от ИТ специалисти, на база идейното задание;
- тестване на разработката;
- създаване на нива на достъп;
- внедряване на електронния регистър.

Идеята за практиката е собствена. Ресурсите, заложи в практиката, са изцяло човешки. Идейното задание, техническата разработка, тестването и внедряването са изцяло от служители на общината.

# 3

## КАТЕГОРИЯ „СОЦИАЛНА ОТГОВОРНОСТ“





## Областна експертна комисия по животновъдство – Бургас (ОЕКЖ) Областна дирекция „Земеделие“ – Бургас

**Практиката се реализира в периода:** от 29.03.2012 г. – понастоящем

**Ръководител и екип, който е създадал и внедрил практиката:**

**Лидия Станкова** – директор на областна дирекция „Земеделие“  
председател на ОЕКЖ – Бургас

**Господин Иванов** – говедовъд, съпредседател на ОЕКЖ – Бургас

**Димитър Станчев** – пчелар, съпредседател на ОЕКЖ – Бургас

**Д-р Галина Петрова** – главен директор „Аграрно развитие“ – ОД „Земеделие“ – Бургас, секретар на ОЕКЖ – Бургас

### За контакти:

**Лидия Станкова**, директор на ОД „Земеделие“ – Бургас,  
email: zemedelie@odzburgas.com

**Д-р Галина Петрова**, ГД на ГД „Аграрно развитие“ – ОД „Земеделие“ – Бургас,  
e-mail: zemedelie@odzburgas.com

**Официална интернет страница:** [www.mzh.government.bg/odz-burgas/bg/Home.aspx](http://www.mzh.government.bg/odz-burgas/bg/Home.aspx)

По инициатива на Областна дирекция „Земеделие“ – Бургас, след двугодишна работа на експертите с животновъдите на територията на област Бургас (2010–2011 г.), през март 2012 г. бе създадена Областната експертна комисия по животновъдство (ОЕКЖ). В нея участват животновъди от Бургаски регион, експерти от БАБХ, ИАСРЖ, НССЗ, представители на животновъдни организации, селекционери от развъдните организации.

Основната задача на дирекцията бе, чрез дейността на ОЕКЖ – Бургас, да надхвърли регулаторната рамка, в която работи, да насочи усилията си за въвеждане на нови практики и инициативи, свързани с повишената информираност и подпомагане на животновъдите в подкрепа за реализиране на иновативни идеи, да създаде възможности за регулярна отчетност и прозрачност на дейността си при работата с тях, което е значима дейност в полза на обществото.

Бургаска област е пограничен регион и почти постоянно е приведена в състояние на повишена епизодична готовност, с въведени мерки за превенция и контрол. Чрез активната работа на ОЕКЖ с животновъдите и прилагане на добри практики за прозрачност и информираност, ние имаме готовност да посрещнем новите епизодични рискове, които нямат прецедент нито по мащаб, нито по характер.

Във всеки един момент, ОД „Земеделие“ – Бургас получава конкретни предложения, препоръки, мнения от животновъдите, които коментираме, обобщаваме и предлагаме на вниманието на МЗХГ и работните групи, изработващи новите нормативни документи.

Практиката е насочена към следните целеви групи:

- експертите от ОД „Земеделие“ – Бургас;
- деца от различни възрастови групи;
- животновъдна общност: животновъди, отглеждащи животни на територията на област Бургас, сдружения и браншови организации, млади фермери.

Резултатите от работата на експертите (2010 – 2011 г.) доведоха до необходимостта от създаване на ОЕКЖ.

Областна експертна комисия по животновъдство – Бургас приема „Програма за дейността на ОЕКЖ“, включваща конкретни предложения, препоръки, мнения от животновъдите на територията на областта, съобразявайки се новите нормативни изисквания. За реализиране на тези целите определяме и конкретни дейности, пряко зависими от спецификата в сектора и свързани с организация и провеждане на работни срещи, информационни семинари с лектори от различни университети и академична общност, демонстрационни дни на място във фермите, провеждане на обучения и конкурси, изготвяне и представяне в МЗХГ на предложения за промяна на законодателни текстове.

Идеята за създаване на ОЕКЖ през 2012 г. на Областна дирекция „Земеделие“ – Бургас е подкрепена и приветствана за инициативността от животновъдната общност и Министерство на земеделието и храните.

Вложените човешки и информационни ресурси са следните:

- експерти от Областна дирекция „Земеделие“ – Бургас;

След внедряването на практиката, експертите на ОД „Земеделие“ – Бургас, чрез своята всеотдайна работа, показаха на животновъдното общество работеща открито, разбираща, съдействаща, помагача и социално ориентирана в рамките на закона администрация, в разрез с общоприетото мнение за бюрократична и тромава такава.

- деца от различни възрастови групи;

С грижа за децата, за създаване на баланс между работа и семейство, областна дирекция „Земеделие“ – Бургас чрез ОЕКЖ организира в две поредни години (2017, 2018г.) конкурси на тема „Земята, пчелите и хората“, посветен на международния ден на земята – 22 април.

Участваха повече от 1 000 деца от Бургаска област и от страната. Тези празници дадоха възможност на децата и на техните родители да бъдат заедно и да оценят ползите от пчелите и пчелния мед.

- животновъди, отглеждащи животни на територията на област Бургас, сдружения и браншови организации, млади фермери.

С ясно осъзната цел, да бъдем социално отговорни и полезни, преценихме, че чрез осигуряване на експертно и професионално ниво на отношения от наша страна, повишаваме знанията, уменията и квалификацията на животновъдите и даваме гласност и решения на техните проблеми:

- в продължение на 7 години са организирани и проведени повече от 1 000 информационни семинара и срещи на територията на всички общини в Бургаска област по теми, посетени от над 3 000 животновъди;
- внесени предложения за законодателни промени в МЗХГ по посочени от тях нормативни актове;



- за първи път приета и приложена първа нотификация на Програма за развитие на селските райони 2014 – 2020 г. за изменение на мярка 10 „Агроекология и климат“;

Организиран и проведен конференции, дискусии, кръгли маси и работни срещи:

1. С горските лесничества на територията на парк Странджа.
2. Юбилейната българо–полска научна конференция „Структурни промени в земеделието и селските райони на България и Полша.
3. Кръгли маси с експерти на общинско, областно и национално ниво:
  - Преодоляване на проблемите в животновъдството след шапната епидемия в Бургаска област. Обсъждане на законодателни инициативи и предложения;
  - Държавна политика в подкрепа на животновъдството в Странджа;
  - Инвестиции за устойчиво развитие на Странджа;
  - Дискусия с г-жа Мария Габриел – евродепутат, председател на работната група „Пчеларство и здраве на пчелите“ на тема „Предизвикателствата и перспективите пред пчеларството“;
  - Дискусия с г-жа Светлана Боянова – ръководил на ИАИ на тема „Законодателни предложения на ЕК за реформа на ОСП след 2020 г. ;
  - Срещи на пчелари с експерти по приходите от НАП – Бургас;
  - Работни срещи с представители на пчеларски сдружения и сдружения на зърнопроизводители на територията на Бургаска област;
  - Работни срещи с представители на различни институции относно набелязване на действия по изграждане на тържище за животни в община Камено.

Организиран и проведен курсове и обучения:

- курс за придобиване на специалност „Ветеринарен техник“ – 35 фермера получиха удостоверение за придобиване на специалност „Ветеринарен техник“;
- курс по пчеларство „Пчеларство и технологии в пчеларството“ с лектор проф. д.с.н. Иванка Желязкова, в който взеха участие 20 млади пчелари и получиха Удостоверение за професионална квалификация от ТУ в Стара Загора;
- две обучения с над 90 фермери-говедовъди (собственици на ферми млечно направление) получиха удостоверение за преминатото обучение на тема „Вземане на проби сурово мляко за целите на самоконтрола“ с лектори от ТУ – НЦПОК „Америка за България“ и БАБХ.

Подобрихме връзката със съществуващите и подпомогнахме създаване на нови браншови организации:

- спомогнахме и подкрепихме създаването и регистрацията на две нови групи на производители в сектор мляко – „Средец Милк“ ООД, и „Карнобатско мляко“;
- участвахме в създаването на „Сдружение на животновъдите в община Руен“.
- 10 производители на сурово краве мляко от регион Бургас извършват директни доставки до краен потребител;
- организирахме и открихме „Фермерски пазар – Произведено в Бургас“ с цел да се даде възможност на бургаските производители да достигнат директно до повече потребители.

Представихме практиката ОЕКЖ Бургас, споделихме начина на работа и резултатите от нея пред:

- Негово превъзходителство Ерик Рубин – посланик на САЩ в Република България;
- представители на Университет Хафенсити – Хамбург, Германия (водещ партньор по проекта); Регион Ломбардия – Италия; Люнебург, Германия; Твенте, Холандия; община Амстердам, Холандия; Регион Централна Македония, Гърция; Солун, Гърция в качеството си на заинтересована страна по проект „Селско–градски партньорства за мотивиране на регионалните икономики“ (RUMORE) по Програма за междурегионално сътрудничество ИНТЕРРЕГ ЕВРОПА 2014 – 2020 г.;
- Национален изследователски институт (IERiGZ–PIB) във Варшава;
- директорите на 28 Областни дирекции „Земеделие“ в страната.

В края на всяка календарна година, ОЕКЖ – Бургас провежда работна среща, на която представя на вниманието на повече от 150 животновъди отчет за извършените дейности през годината, съгласно приетата Програма.

По традиция се излъчват номинирани животновъди от секторите говедовъдство, овцевъдство и пчеларство и връчват призове „Най-добър животновъд–говедовъд“, „Най-добър животновъд–овцевъд“ и „Най-добър животновъд–пчелар“ за съответната година.

Областна експертна комисия по животновъдство – Бургас прилага практиката с участието, помощта и партньорството на институции и организации от публичния и частния сектор и медии както следва:

## **В публичният сектор:**

### **1. Партньорство на международно ниво:**

- Негово Превъзходителство Ерик Рубин – посланик на САЩ в Република България;
- Г-н ROGÉ BLANC – Кавалер на ордена на Почетния легион на Франция;
- Г-н Javid Kashefi от Министерството на земеделието на САЩ.

### **2. Партньорство на национално ниво:**

- Министерство на земеделието, храните и горите;
- браншови организации.

### **3. Партньорство на областно ниво.**

### **4. Партньорство на Академично ниво.**

- Тракийски университет в Стара Загора;
- Земеделски институт в Стара Загора;
- Аграрен университет – Пловдив;
- ERiGZ - PIB във Варшава;
- Институт по аграрна икономика София.

## **В частният сектор:**

- НЦПОК „Америка за България“;
- АГРИТОП;
- СЕВА АНИМАЛ ХЕЛТ БЪЛГАРИЯ;
- БОНМИКС БЪЛГАРИЯ;
- ALLTECH БЪЛГАРИЯ.

**Медийно партньорство:**

- в 64 броя на вестник „Български фермер“ в периода от 2013 г. до 2018 г. са публикувани статии за ценния опит на ОЕКЖ Бургас;
- в предаването „Бразди“ на БНТ се излъчват репортажи за животновъди от Бургаска област и техните постижения;
- Областна дирекция „Земеделие“ – Бургас през 2015 г. представи практиката ОЕКЖ – Бургас пред директорите на областните дирекции „Земеделие“ в страната. През 2016 г., със заповед на министъра бе разпоредено съставяне на животновъди съвети и в другите области.

Към настоящия момент Практиката в този формат, вид и дейност се изпълнява само от Областна дирекция „Земеделие“ – Бургас.

# Иновативни подходи при предоставянето на услуги от дирекция „Бюро по труда“ – Кюстендил на лица с трайни увреждания

## Агенция по заетостта, дирекция „Бюро по труда“ – Кюстендил

**Практиката се реализира в периода:** от 01.2014 г. – понастоящем

**Ръководител и екип, който е създаде и внедрил практиката:**

**Юлиана Хаджиева** – директор на дирекция „Бюро по труда“ и експерти от отдел „Посреднически услуги“, Кюстендил

**За контакти:**

**Юлиана Хаджиева**, директор на дирекция „Бюро по труда“ – Кюстендил, 078 52 04 82, e-mail: [bt\\_kn@mbox.contact.bg](mailto:bt_kn@mbox.contact.bg)

**Официална интернет страница:** [www.az.government.bg](http://www.az.government.bg)

Агенцията по заетостта е Изпълнителна агенция към министъра на труда и социалната политика за реализиране на държавната политика по насърчаване на заетостта. Осигуряването на заетост позволява пълноценно използване на възможностите и способностите на отделната личност, защитава правото ѝ на достойно съществуване и пълноценно участие в обществото. Стратегическите цели по заетостта са: увеличаване на заетостта и ограничаване на безработицата, и повишаване на икономическата активност и трудовия потенциал на населението.

Стратегическата цел на Министерство на труда и социалната политика (МТСП) в областта на политиката за интеграция на хората с увреждания е интегриране на хората с увреждания във всички области на обществения живот, включително и в работна среда.

Основни нормативни документи: Закон за насърчаване на заетостта, Национален план за действие по заетостта (НПДЗ), Национални и европейски програми и проекти, насочени към хора с увреждания и други.

Към 2013 г. традиционно от услугите на дирекция „Бюро по труда“ (ДБТ), насочени към лица с трайни увреждания, се възползваха лица, живеещи в семейна среда.

Усилията на директора и екипа на ДБТ се насочиха към лица с трайни увреждания, които към този момент (2014 г.) въобще не бяха ползвали услугите на дирекция „Бюро по труда“. След проведени срещи и разговори между директора на ДБТ и различни институции, госпожа Анелия Велинова, директор на Дом за пълнолетни лица с физически увреждания (ДПЛФУ) „Ильо Войвода“ град Кюстендил, прегръна идеята за трудова реализация на потребители на услуги в Дома и тяхното извеждане извън затвореното общество, в което се намираха. С едно от лицата, ползващи услугите на Дома, се работеше индивидуално от 2013 г. Така, през март 2014 г., се проведе първата изнесена информационна среща на територията на ДПЛФУ „Ильо Войвода“, на която повече от 30 лица от Дома получиха полезна и актуална информация за услугите и възможностите, които предлага ДБТ

на лица с трайни увреждания. В резултат на непрекъснатите усилия, ентузиазма и желанието на ръководствата на двете институции, въпреки трудностите, които се появиха (намиране на подходящ работодател, достъпна работна среда, подходяща длъжност, съобразена с противопоказанията за труд в експертните решения на лицата), първото включено в субсидирана заетост лице от ДПЛФУ „Ильо Войвода“ стана факт. Трябва да се вземе предвид, че всички потребители на услуги в Дома са с 90 % и повече процента трайни увреждания повечето, от които пожизнени, което допълнително усложни възможността им за трудова реализация. Въпреки това, през следващите години 5 лица бяха включени в подходящи обучения за професионална квалификация, реализирани по проекти от НПДЗ. Две лица успешно се включиха в субсидирана заетост като сега едно от тези лица за втори път е одобрено за включване в субсидирана заетост по проект „Обучения и заетост“ Компонент II на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ (ОП РЧР) 2014 – 2020 г.

Към момента първото включено в заетост лице – със 100 % увреждане, приключва професионалното си обучение по „Текстообработване“ и предстои осигуряване на субсидирана заетост по проект „Работа“ на ОП РЧР 2014 – 2020 г. Той е показателен и успешен пример за устойчива заетост, тъй като в резултат на общи усилия, предстои включването му в субсидирана заетост за трети път.

През 2018 г. практиката „Представяне на услугите на ДБТ пред потребители на услуги в социални институции“ се доразви и през юни в ДБТ – Кюстендил се проведе информационна среща за младежи с увреждания до 29 години, ползващи услугите на Център за социална рехабилитация и интеграция (ЦСРИ) „Сияние“. В резултат на тази среща един младеж е включен в професионално обучение на ДП БГЦПО заедно с майка си, която е продължително безработно лице над 50 години (друга уязвима група безработни лица). Четирима младежи, ползващи услугите на ЦСРИ „Сияние“ са насочени към работни места по проект „Обучения и заетост за младите хора“ Компонент II на ОП РЧР 2014 – 2020 г. и очакват включване в двугодишна субсидирана заетост.

Всички описани случаи са пример за предоставяне на услуги на уязвима група на пазара на труда – лица с трайни увреждания. Резултатът е:

- повишена информираност за възможностите за трудова реализация на лица с трайни увреждания;
- идентифицирани и обхванати лица с висока степен на увреждания (между 70 % и 100 %, в повечето случаи с пожизнен срок), които никога не са ползвали услугите на ДБТ;
- повишаване на професионалната им квалификация;
- професионално информиране, консултиране и ориентиране;
- включване в програми и мерки за заетост;
- и най-важното – придобито самочувствие и реална самооценка, че въпреки уврежданията си тези хора са равноправни и равнопоставени членове на обществото при интегрирането им в работна среда.

Идеята за работа със социалните институции е на директора на ДБТ – Кюстендил и експертите на дирекцията. Не е заимствана от друга администрация или институция, като с времето се доразвиваше и изменяше спрямо възможностите, както на Дирекцията, така и на нашите партньори. На първо място наш отличен партньор е директорът на ДПЛФУ „Ильо Войвода“ и социалните работници от Дома, с които през 2014 г. стартирахме една мечта, която с годините се превърна в успешно работещ механизъм; директорът на ЦСРИ „Сияние“ град Кюстендил, както и на всички работодатели (общински администрации, читалища и др.), които през

годините откликнаха на нашата идея и ни съдействаха за интегриране в реална работна среда на лица с увреждания, както и на обучителните организации, които ни се довериха да обучават лица с висока степен на увреждания и да им осигурят подходяща и достъпна среда.

Дейността може успешно да се прилага и в други ДБТ, на чиито територии развиват дейност социални институции или неправителствени организации, работещи с хора с увреждания. Практиката може да бъде използвана и при други уязвими групи безработни лица. ДБТ – Кюстендил успешно прилага този подход и при активирането на неактивни лица от ромски произход на територията на кв. „Изток“ (населен изцяло с ромско население) в Кюстендил, където ежесечно провеждаме изнесени информационни срещи със съдействието на местното читалище и три неправителствени организации, работещи с роми.

Мотото „Работим за хората“ на практика се случва!

# Общински солидарен фонд за подпомагане лечението на граждани от община Троян

Общинска администрация Троян, Комисия към  
Общински солидарен фонд за подпомагане  
лечението на граждани от община Троян

**Практиката се реализира в периода:** от 27.03.2014 г. – понастоящем

**Ръководител и екип, който е създал и внедрил практиката:**

**Донка Михайлова** – кмет на община Троян и Общински съвет – Троян

**За контакти:**

**Цветелина Калчева**, секретар на община Троян, e-mail: [kalcheva@troyan.bg](mailto:kalcheva@troyan.bg)

**Официална интернет страница:** [www.troyan.bg](http://www.troyan.bg)

Политиката на община Троян в сферата на здравеопазването е повлияна от обществените нужди и потребности и ориентирана към националните приоритети в тази област. Представената практика е хоризонтална политика на местно ниво, която подкрепя разбирането на Националната здравна стратегия 2020, че здравето е основно право на всеки човек през целия му живот, лична и обществена отговорност. Дейността на Общински солидарен фонд за подпомагане лечението на граждани от община Троян е насочена изцяло към човека и неговите здравни потребности, допълва водената държавна политика и отговаря на заложения в Стратегията Приоритет 1 „Създаване на условия за здраве за всички през целия живот“.

Редица закони дават правото на местната власт да подкрепя и допълва приоритетите и мерките на национално ниво в сферата на здравеопазването и да удовлетворява своите местни потребности.

В ЗМСМА е регламентирано правото на гражданите чрез органите на местното самоуправление да решават възникналите въпроси в различни сфери от обществения живот, в т.ч. и в сферата на здравеопазването, а на органите на местното самоуправление да решават въпроси от местно значение, които не са от компетентността на други органи. Именно поради това в правомощията и компетентността на местната власт е създаването на фонд, който да удовлетворява потребностите на обществото в сферата на здравеопазването, които не са изцяло задоволени от предприетите мерки на национално ниво.

В Закона за здравето е регламентирано, че със средства от собствени приходи общините могат да подпомагат дейности по профилактика и лечение на социално слаби, безработни и други лица, които имат регистрация за постоянен адрес в съответната община. Правото на финансова подкрепа е описано и в Закона за публичните финанси, съгласно който от общинския бюджет се финансират местни и делегирани от държавата дейности, което се извършва от Общината в интерес на местната общност. Общината заделя средства от приходите за местни дейности за подпомагане лечението на граждани от община Троян чрез създадения фонд.

През 2013 г. отпускнатите средства за социални помощи за лечение, представлява 70 % от всички отпускнати средства за социални помощи от Общински съвет – Троян.

Една част от консумативите и медицинските изделия по редица клинични пътеки не се заплащат от Националната здравноосигурителна каса или се заплащат частично. Сериозен е рискът сред населението в пенсионна възраст, чиито доходи не могат да покриват скъпоструващи консумативи и медикаменти. Тези обстоятелства поставят пациента в невъзможност да проведе своето лечение, което води след себе си и редица други неблагоприятни последствия, както за индивида, така и за обществото в по-дългосрочен план.

Зачестилите случаи на заявена нужда от финансово подпомагане на хора с тежки здравословни проблеми, нуждаещи се от скъпоструващо лечение, води ръководството на Община Троян към решението за създаване на фонд, чрез който да се набират и разпределят средства от различни източници, за подпомагане на нуждаещите се граждани.

По предложение на общинска администрация, със свое решение Общински съвет – Троян учредява Общински солидарен фонд за подпомагане лечението на граждани от община Троян и приема правилник за дейността му, в който са регламентирани реда и условията за кандидатстване за финансова помощ, начина на разпределяне на средствата за лечение и източниците за финансиране.

Подкрепата, която се осигурява чрез Фонда, е насочена към граждани с постоянен и/или настоящ адрес на територията на община Троян минимум 3 години, които не могат сами или с помощта на близките си, да осигурят необходимите им средства за лечение.

Максималният размер на финансовите средства за лечение, които се отпускат по реда на Правилника на фонда, са в размер до 80 % от направените допустими разходи от лицето, но не повече от 1500 лв. за възрастни, 2000 лв. за деца, а в изключителни случаи и повече, но след решение на Общинския съвет. При изразена воля на дарителя, сумите могат да бъдат по-високи от посочените, за което не е необходима санкция на Общински съвет – Троян.

Оперативното изпълнение на всяка една местна политика е невъзможна без влагането на необходимите за изпълнението ѝ ресурси – човешки, материални, финансови и комуникационни и други. Дейността на фонда се осъществява от комисия, в чиито състав са определени общински съветници, които по професия са лекари, поради необходимостта от експертна оценка на нуждите, представители на общинска администрация, които имат отношение към дейността на Фонда. При необходимост в състава на комисията могат да се включват със съвещателен глас представители на НЗОК или други специалисти, както и граждани и представители на НПО.

За финансовото обезпечаване дейността на Фонда се събират средства чрез бюджета на община Троян, дарителски и благотворителни кампании, както и отчисления от възнаграждения на служители.

От създаването си до момента Фондът е подпомогнал финансово 89 граждани на община Троян, в т.ч. 17 деца и младежи.

Създадената практика осигурява равен достъп до медицински услуги на жителите на общината Троян, което води до опазване на общественото здраве, подобряване качеството и продължителността на живот, ограничаване на негативните демографски тенденции и създаване на условия за подобряване на демографската характеристика на общината.

Описаната добра практика принадлежи към социалния и икономически сектор на устойчивост, тъй като инвестицията в здравето на населението е инвестиция в производителността и конкурентоспособността на населението, има решаващо значение за устойчиво икономическо и социално развитие на общината.

Предизвикателствата в областта на здравеопазването, устойчивост и качество



на предлаганите здравни услуги, могат да бъдат посрещнати единствено чрез активното партньорство между държава, общини и граждански сектор. Развитието на партньорствата между различните сектори способства за съчетаването на различни ресурси, допълването и съгласуването на дейности, с цел удовлетворяване на нуждите от този вид подкрепа и съхраняване здравето на местното население.

Решаващо значение за внедряване и изпълнение на практиката е доброто сътрудничество и единомислие между местната законодателна и изпълнителна власт. Разбирането на проблематиката и партньорството в целеполагането е от решаващо значение за устойчивост на практиката, която вече четири години доказва своята необходимост.

Прилагането на модела на представената добра практика е приложима във всички общини на територията на страната, както и във всички субекти със самостоятелен бюджет по отношение на ангажираните в него лица.

# Община Смядово в помощ на хора в риск и неравностойно социално положение

## Община Смядово

**Практиката се реализира в периода:** от 17.06.2016 г. – понастоящем

**Ръководител и екип, който е създад и внедрил практиката:**

**инж. Камелия Русева** – главен специалист „ООБС“

**Румяна Тодорова** – главен специалист „ЕП“

### За контакти:

**инж. Камелия Русева**, главен специалист „ООБС“, e-mail: sm159753@abv.bg

**Официална интернет страница:** [www.smyadovo.bg](http://www.smyadovo.bg)

„Заедно можем всичко – иновация, водена от общността“

Цел: Преодоляване на нарушената връзка между поколенията, както и между обществото и потребителите на социални услуги, приобщаване към всеобщи мероприятия, насочени към населението на общината. Като предизвикателство за социална промяна може да бъде определена иновационната практика, която включва множество мероприятия.

Началото беше поставено през декември 2012 г. с организиране на първия Коледен базар с благотворителна цел, както и разрязването на първата по рода си Коледна баница с късмети за жителите и гостите на града. В него участие взеха персонала и потребителите на Защитени жилища 1 и 2 – Смядово, Дневен център за хора с увреждания – Смядово, Дом за възрастни хора с психични увреждания в с. Черни връх, община Смядово, индивидуални участници.

В следствие през годините в благотворителните базари вземат участие Център за социална рехабилитация и интеграция – Смядово, Център за настаняване от семеен тип – с. Веселиново, ЗЖЛПР – с. Янково, общ. Смядово, ученици от СУ „Св. Кирил и Методий“ Смядово, деца със специални образователни потребности.

Следват конкурси за мартеници, конкурси за най-оригинална Първомартенска и Великденска украса, като всички жители и гости на града могат да се радват на изложенията, защото те са общо достъпни, а украсата се прави на Централния градски площад в Смядово. Много важно е да се отбележи гражданското участие, гражданите на община Смядово, мотивирани от инициативите на общинска администрация с всяка изминала година, се включват все повече в организирания от общината мероприятия, стават по-отговорни към опазването на общинското имущество, защото всичко, което се прави в общината се прави за тях, за разнообразяване на ежедневието им и за осигуряване на техния комфорт.

Привлечени от спокойният обществен климат в общината, от отговорността на общинските институции, от добронамереността на гражданите, направи предпочитано място за живеене на много граждани от бившия Съветски съюз, които се включват активно в обществения живот на общината, обменят се традиции и културни ценности.

Всяка от социалните институции и всеки гражданин имат пълната свобода да

си устройат работната среда и да изработят предмети за изложбите – базари. Средствата от базарите са предназначени за социални мероприятия в съответните институции.

Преките участници, партньори и целеви групи са служители и потребители от ЗЖЛПР 1 и 2 – Смядово, ЗЖЛПР – с. Янково, Дневен център за хора с увреждания – Смядово, Дом за пълнолетни лица с психични разстройства в с. Черни връх, община Смядово, индивидуални участници; хора с увреждания от Център за социална рехабилитация и интеграция – Смядово, Център за настаняване от семеен тип – с. Веселиново, общ. Смядово, ученици от СУ „Св. Св. Кирил и Методий“ Смядово, деца със специални образователни потребности; българи, живеещи извън пределите на страната; населението и гостите на община Смядово.

Ежегодното провеждане на традиционните празнични базари в община Смядово, коледните и новогодишни и осмомартенските концерти дадоха шанс на лицата от уязвимите групи с цел да покажат своя интелектуален и творчески потенциал и да се почувстват част от общността. Смяем да твърдим, че населението на Общината промени отношението си към тези хора, приемат ги толерантно и с разбиране, разговарят с тях. Залата на Народното читалище е винаги пълна когато има участие на хората от специализираните институции и на социалните заведения от резидентен тип.

Гражданите са съпричастни към чувствата и емоциите на тези хора. Смят се и се забавляват заедно с тях, просълзяват се на осмомартенските концерти, когато жените рецитират стихове за майката, защото много от тези жени са майки и са успели да съхранят майчинските чувства.

Като цел за бъдещо очаквано развитие, община Смядово предвижда да разшири обхвата на представената иновативна практика извън пределите на общината на регионално, национално и международно ниво.

Чрез реализирането на практиката, която е част от дейностите по проект на община Смядово по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2014 – 2020 г., се предоставят интегрирани качествени почасови социални и здравни услуги на над 100 лица в невъзможност за самообслужване и хора с увреждания, като се съчетават комплексни действия в посока осигуряване на дългосрочна грижа. Същността на практиката е предоставяне на Иновативна социална услуга – „Мобилен екип за подкрепа в домашна среда, чрез предоставяне на социално-здравни услуги за активно включване“, която се предоставя по разработена методика. За нуждите на дейността на мобилния екип има вече осигурено транспортно средство, специализирано за хора с увреждания, което е за 8 лица, снабдено със специализирана платформа за инвалидна количка. По график транспортното средство се използва от мобилен екип, включващ: психолог, медицинска сестра и социален работник за предоставяне на социални, психологически и здравни услуги в домовете на лицата, които са в невъзможност сами да задоволят основните си жизнени, здравни и социални потребности, поради напреднала възраст и/или здравословно състояние. С транспортното средство на тези граждани се осигурява достъп до лекари-специалисти в областните градове Шумен, Варна и Търговище. Специализираното транспортно средство осигурява достъп на хората до социални, здравни услуги, както и до обществени културни мероприятия на община Смядово, които са важни за поддържането на социалните контакти и включването им в социалния живот на общината.

Услугата включва пакет от социални дейности в подкрепа на хора с увреждания и възрастни хора в риск, които живеят в домашна среда: асистентска почасова подкрепа в дома за дейности, в които потребителят среща трудности, професио-

нална подкрепа от социален работник, психолог, медицинска сестра, в зависимост от потребностите в домашна среда. Важно е да се отбележи предоставянето на дистанционна подкрепа в ситуация на риск – чрез подаване на сигнал от страна на потребителя чрез персонално оборудване (дистанционна грижа – паник-бутон), което води до връзка с мониторинг център. След приемане на сигнала мобилната група извършва посещение в дома, за да окаже необходимото съдействие и помощ на нуждаещото се лице – потребител. Потребителят избира онези дейности за подкрепа, от които има значима потребност. Място на предоставяне на услугата – всички населени места от общината с идентифицирана нужда от тази услуга. Фокусът, продължителността и периодичността на дейностите се определят въз основа на изготвени индивидуални оценки на потребностите, на лицата потребители на този вид социална услуга, тяхното желание и капацитета на екипа. Обособени са офиси на мобилния екип в Смядово, с. Риш, с. Веселиново и с. Янково. Цел на дейността: намаляване на натиска върху социалните услуги от потребностите от професионална подкрепа на голям и нарастващ брой възрастни хора и хора с увреждания, нуждаещи се от подкрепа; координация и обединяване на ресурсите на община Смядово, насочени към социално включване, извеждане на индивидуалните потребности на хората като приоритет в социалната работа и предоставяне на гъвкави, взаимно допълващи се услуги, пряка подкрепа за самостоятелен живот на хора с увреждания и възрастни хора; консултативна подкрепа на потребителите и техните семейства; превенция, сигнализация и подкрепа при риск, така че потребителят на услугата да запази своята самостоятелност и да живее активен живот в собствения си дом, превенция на социалната изолация и институционализация.

Преките участници, партньори и целеви групи са:

1. Домашни помощници.
2. Социални асистенти.
3. Лични асистенти.
4. Шофьор на специализираното транспортно средство.
5. Медицинска сестра.
6. Психолог.
7. Социален работник.
8. Хора с увреждания и техните семейства.
9. Хора над 65 г. с ограничения или в невъзможност за самообслужване.

Индивидуалните оценки за нуждите на всички ползватели на социалните услуги по проекта гарантират в пълна степен изпълнението на принципа на равните възможности. Осигурен е достъп до услугите за всички лица от целевата група, без оглед на пол, възраст, степен на увреждане, етническа принадлежност и други. Надграждане на предоставянето на почасови социални услуги в домашна среда, които се доразвиват, за да доведат до оптимално задоволяване на потребностите на нуждаещите се от социални и здравни услуги.

Обществената значимост на предоставянето на социални услуги за населението е голяма в община Смядово, а чрез новият подход, разработен в този проект и изпълнението на иновативната практика, се осигурява по-голяма гъвкавост, качество и обхващане на повече нуждаещи се лица от грижи в тяхното ежедневие. Разработената качествено нова система за предоставянето на услугите, получили популярност и утвърдили се сред местната общественост през последните години, ще продължи да работи, следвайки общинската социална политика и усилията на държавата за развитието на социалните услуги в общността.

# Изграждане на туристическа инфраструктура, съоръжения и атракции на територията на община Сливо поле чрез преустройство и разширяване на съществуваща двуетажна сграда в с. Бръшлен

Община Сливо поле, дирекция  
„Устойчиво развитие, проекти и програми“

**Практиката се реализира в периода:** от 31.08.2015 г. – понастоящем

**Ръководител и екип, който е създадал и внедрил практиката:**

**инж. Снежанка Николова Билева** – директор на дирекция „УРПП“

**инж. Тодорка Иванова Дражева** – главен експерт „Подготовка на проекти“

**Фахредин Юмеросман Юмер** – главен специалист в дирекция  
„Специализирана администрация“

**Румяна Димитрова Грозданова** – главен специалист в дирекция  
„Специализирана администрация“

**Николай Йорданов Крумов** – кмет на с. Бръшлен до 2015 г.

**Димчо Георгиев Петров** – кмет на с. Бръшлен

## За контакти:

**инж. Тодорка Иванова Дражева**, главен експерт, дирекция  
„Специализирана администрация“,  
e-mail: t.drajeva@slivopole.bg

**Официална интернет страница:** [www.slivopole.bg](http://www.slivopole.bg)

Практиката отговаря и е разработена в изпълнение на следните стратегически документи и разпоредби от нормативните актове:

1. Стратегия „ЕВРОПА 2020“

Приоритет 2–Устойчив растеж: Насърчаване на по-екологична и по-конкурентоспособна икономика с по-ефективно използване на ресурсите.

2. ОПР на Община Сливо поле 2014 – 2020 г.

Специфична цел: Създаване на предпоставки за развитие на туризъм чрез подобряване на туристическата инфраструктура.

3. Стратегията за местно развитие на МИРГ „Главиница–Тутракан–Сливо поле“

Специфична цел: Създаване на нови икономически възможности и заетост чрез диверсифициране на традиционния поминък.

4. Закон за туризма – чл.2

Практиката е насочена към:

- юридически, физически лица, браншови организации, организации на производители, НПО;
- младежки клубове и движения, обединени от идеите за живот сред природата и от кодекса си на коректно поведение – Централен младежки клуб на скаутите в България и Приста скаут – Русе.

Територията на община Сливо поле се характеризира с преобладаващ селски начин на живот, специализация в развитието на селското стопанство, ниска степен на развитие на икономическата база, високо равнище на безработица, ниски доходи на населението и ускорено обезлюдяване.

Туристическата инфраструктура е оскъдна и слабо развита. Липсват места за настаняване, осигуряващи по-продължителен престой на туристите на територията на общината. Няма достатъчно информационни материали за биоразнообразието в региона и изградена информационна система за улеснен достъп до природните забележителности. Туризмът не е сред развитите икономически дейности на територията на общината. Няма развити дейности за популяризиране привлекателността на рибарската област. Всичко това създава неудобства за туристите и ограничава престоят им на еднокдневен. Липсва и интерес от страна на частния сектор за изграждане на туристическа инфраструктура с места за настаняване.

Едно от предимствата на територията на общината е ЗМ „Калимок–Бръшлен“ – местообитание на световно застрашени видове птици. Тук се намира една от най-големите чаплови колонии в България.

Наличието на природни забележителности, защитени видове растения и животни е предпоставка за развитие на екологичен туризъм, поречието на реката – за развитие на риболовен туризъм и като цяло дейности на открито.

Настоящият проект се стреми да подпомогне преодоляването на негативните социални и икономически тенденции чрез насърчаване на екотуризъм и дейности на открито, като осигури инфраструктура за престой на туристите, дейности за популяризиране на природните забележителности и привлекателността на рибарската област. Реализацията на проекта има за цел да даде начален тласък и инициира действия от страна на частния сектор за развитие на алтернативен поминък.

Реализацията и внедряването на добрата практика премина през следните етапи:

1. Изработване на инвестиционен проект.
2. Подготовка на проектно предложение по мярка 3.1. от Стратегията за местно развитие на МИРГ „Главиница – Тутракан – Сливо поле“.
3. Изпълнение на строително-монтажни работи.
4. Доставка на обзавеждане и оборудване.
5. Изработване на информационна система и учебни материали за защитените растителни и животински видове по поречието на р. Дунав.
6. Организиране на ежегоден рибарски фестивал.

В конкурсите за най-вкусна рибена чорба, печена риба и най-бързо чистене на риба се включват участници от цялата страна както и от Румъния, Сърбия, Хърватска, Чехия, Украйна, Русия. В съпътстващата фестивала фолклорна сцена вземат участие състави от съседните области, фолклорни групи и танцови школи. Рибният фестивал в с. Бръшлен се превърна в място за социални контакти, за срещи на роднини и приятели. В последните две издания фестивалът събира над 1000 души участници и гости.

Разработена е интернет страница на ТИЦ с възможност за подаване на заявки за използване на базата на адрес: <http://greenpointbg.com/>.

Организиран се „Зелени училища“ за запознаване с растителните и животински видове на територията и опазването им.

От 2016 г. година ТИЦ стана традиционна база за летни лагери на скаутите от Русе, Варна и Елена. През 2017 г. гости на русенските скаути бяха скаути от Белгия. По време на скаутските лагери телефоните на децата са изключени и нямат достъп до интернет.

От 2017 г. се провежда международен симпозиум за съвременно изкуство „Ломея“ със съдействието на Клуб „Приятели на ПП „Русенски Лом“. Темите на симпозиума задължително са свързани с природното разнообразие на региона и с екологичното възпитание на децата и възрастните.

От 2018 г. година ТИЦ е домакин на Пленер на художници графичи. Произведенията, създадени по време на пленера, остават като основа на бъдеща художествена галерия.

Предложената практика има мултисекторна устойчивост – културна, социална, икономическа и екологично устойчива.

Практиката е собствена, като за реализиране на практиката са използвани следните човешки и финансови ресурси:

- човешките ресурси са експерти от общинска администрация, читалищни работници, преподаватели от училищата;
- финансови ресурси са в размер на 644 731,05 лв.;
- безвъзмездна финансова помощ от ЕФР – 497 098,63 лв.;
- финансов принос на община Сливо поле – 147 632,42 лв.

Материалните ползители от въвеждането на практиката е изградена туристическа инфраструктура с места за нощувки.

Информационните ползи са свързани със събития, насърчаващи туризма, популяризиране на природните забележителности, организиране на рибарски фестивал.

Ползите от предоставяне на услугите за администрацията са:

- устойчиво развитие на територията чрез насърчаване на по-екологична и по-конкурентоспособна икономика с по-ефективно използване на ресурсите;
- стимулиране на доброволчеството – ежегодно Рибният фестивал се организира с доброволната помощ на НПО, Скаутски клуб „Приста скаут“ – Русе, жители на с. Бръшлен;
- повишаване на енергийната ефективност чрез използване на алтернативни източници на енергия – котел на дървесни палети, инсталация от соларни панели със селективно покритие.

За целевата група, към която е насочена практиката ползите са:

- създадената материална база за посетители с места за отдих и развлечения, предоставящи възможност за креативно прекарване на свободното време на открито;
- повишаване екологичната култура на деца и ученици;
- улеснен достъп до туристическите услуги;

- създаване на допълнителна заетост извън сектор „Рибарство“ – 3 броя нови работни места;
- намаляване интернет зависимостта сред ученици и младежи – едно от първите правила, които спазват скаутите е, че в момента, в който групата потегли на път към поредната си дестинация, всички мобилни телефони се изключват и родителите имат връзка единствено с водача на групата.

Практиката се прилага в партньорство на регионално ниво със Скаутски клуб „Приста скаут“ – Русе, НПО „Приятели на ПП „Русенски лом“, БНТ, БНР, KIS 13 – Русе, вестник „Утро“ и други.

Предложената практиката може да бъде свободно трансферирана както в други общински администрации от страната, така и в съседни страни, предвид факта, че във фестивала се включват участници от няколко държави.

Наличният капацитет за устойчиво прилагане на практиката и за подпомагане внедряването в други администрации, от една страна, е свързан с експертите от община Сливо поле, от друга страна – с изградените партньорства с НПО, образователни институции, национални и регионални медии.



# Безплатни профилактични прегледи за пенсионери

Община Ботевград,  
отдел „Хуманитарни и социални дейности“

**Практиката се реализира в периода:** от 01.06.2017 г. – понастоящем

**Ръководител и екип, който е създад и внедрил практиката:**

**Иван Гавалюгов** – кмет на община Ботевград

## За контакти:

**Николета Иванова**, началник на отдел „ХСД“, 072369148,  
e-mail: nikoleta.ivanova@botevgrad.org

**Каролина Атанасова**, главен експерт „СД“, 072369142,  
e-mail: karolina.atanasova@botevgrad.org

**Официална интернет страница:** [www.botevgrad.bg](http://www.botevgrad.bg)

През септември 2018 г. за втора поредна година в Ботевград се проведе кампания за безплатни профилактични прегледи в изпълнение на Годишния бюджет на общината.

Безплатните профилактични прегледи бяха насочени към жителите на община Ботевград, навършили пенсионна възраст, тъй като те се намират в една от най-уязвимите целеви групи.

Целта на практиката е хората в рисковата възраст да имат възможност безплатно да бъдат прегледани от специалисти в различни области, по този начин при наличие на някакъв вид заболяване, то да бъде констатирано в началото и да бъдат предприети навременни мерки.

Всяко лице, навършило пенсионна възраст, имаше право на избор от пакет профилактичен медицински преглед при един от следните специалисти: гастроентеролог, АГ специалист, уролог, невролог, специалист вътрешни болести, офталмолог и хирург.

Желаещите лица, отговарящи на изискванията, имаха възможност за записване в графика на избория от тях специалист от 10.05.2018 г. до 30.05.2018 г.

Записаните лица бяха уведомени лично по телефона за датата, часа и кабинета на насрочения преглед при избория специалист.

Инициативата за безплатни профилактични прегледи в община Ботевград е сред инициативите със социална насоченост като цели подпомагане на хората в неравностойно положение.

Идеята принадлежи на община Ботевград като се приложи за първи път през 2017 г.

За постигане на целите на практиката, община Ботевград използва, както човешки, така и финансов и информационен ресурс.

Чрез кампанията за безплатни профилактични прегледи се насочва вниманието на пенсионерите към редовни превантивни прегледи, напомняйки им, че те не трябва да бъдат пренебрегнати, тъй като могат да бъдат решаващи за навременната диагностика. По този начин инициативата допринася за подобряване на социалния статус и здравната култура на населението в община Ботевград.

Практиката се прилага в резултат на партньорството на община Ботевград с МБАЛ – Ботевград.

Практиката може да бъде приложена във всяка община, като успех би имала и сред малките общини, в които няма достъп до специалисти от различни области на медицината. За подобряване качеството на предлаганите услуги, би било полезно и включването на специалисти от други общини, като по този начин, гражданите ще имат възможност да се възползват безплатно от услугите на специалисти, които не са налични в техните общини.

# Развиване на младежки доброволчески структури за превенция на рисковото поведение сред деца и млади хора към дирекция „Превенции“

Община Варна, дирекция „Превенции“

**Практиката се реализира в периода:** от 2008 г. – понастоящем

**Ръководител и екип, който е създал и внедрил практиката:**

**Светлана Коева** – директор на дирекция „Превенции“ и ръководител на „Програма за превенция на рисковото поведение сред ученици VIII – XII клас“

**Бисерка Алексиева** – координатор на Програмата

**д-р Борислав Станчев** – главен експерт „Превенции“

**Петя Петкова, Димитър Василев, Добромир Досев** – експерти в дирекция „Превенции“

## За контакти:

**Светлана Коева**, директор на дирекция „Превенции“ 052 820677,  
e-mail: skoeva@mail.bg

**Бисерка Алексиева**, главен експерт, 052 820748, e-mail: mdc\_vn@abv.bg

**Официална интернет страница:** [www.prevencii.com](http://www.prevencii.com)

Дирекция „Превенции“ е специализирана общинска структура за координация и изпълнение на дейности по прилагането на общинската и на националната политика на местно ниво в областта на превенция: на употребата на наркотични вещества, на детските противообществени прояви и правонарушения; на рисково сексуално поведение, ХИВ/СПИН и СПИ; на трафика на хора и закрила на жертвите.

Дейностите в дирекция „Превенции“ се осъществяват на две програмни нива:

- дейности в изпълнение на националната политика на местно ниво, съгласно разпоредби на закони, национални стратегии, програми и международни спогодби;
- дейности в изпълнение на местната политика, отразяваща специфичните нужди и приоритети на гр. Варна, в съответствие с общински стратегии и програми.

Екипът на дирекция „Превенции“ разработва годишна „Програма за превенция на рисковото поведение сред деца и млади хора“, която се одобрява от Общинския съвет и се финансира от общинския бюджет. Тази програма се изгражда на база анализ на ситуацията и се съгласува с обществените органи, чийто изпълнителен орган е дирекцията. Това са Общинския съвет по наркотичните вещества, Консултативния съвет по превенция на ХИВ/СПИН, Местната комисия за борба с трафика на хора, Общинската комисия за борба с противообществените прояви на малолетните и непълнолетните.

Най-съществената част от програмата на дирекцията са дейностите, в рамките на които се развиват младежките доброволчески структури: „Програма за превенция на рисковото поведение сред ученици VIII – XII клас“; превантивни кампании и инициативи; обучения и тренинги.

Основната целева група на Практиката са ученици от VIII – XII клас във варненските училища с разкрити превантивни клубове, работещи по метода „връстници обучават връстници“. Вторична целева група са представителите на училищната общност: учители, психолози, училищни лекари и сестри.

Представителните проучвания, провеждани във Варна и страната, показват тревожно високи нива на разпространение на рисковото поведение сред младите хора и снижаване на възрастовата граница в проявленията му. Липсват устойчиви, училищно базирани превантивни програми, както и програми за здравно образование. Липсват и общностно базирани програми, насочени към тази целева група.

Програмите за обучение на доброволци – обучители на връстници носят голяма полза, както за младите хора, с които те работят, така и за самите тях (доброволците). Те подготвят доброволците за пряко участие в планирането и реализирането на превантивните инициативи и дейности, като по този начин развиват положителни умения за живот, лидерски качества и отлични комуникативни умения. Създават се възможности за наставничество и бъдещи професионални контакти.

Доброволческите структури се развиват от 10 години основно в рамките на „Програмата за превенция на рисковото поведение сред ученици VIII – XII клас“, финансирана и координирана от дирекция „Превенции“. Програмата е одобрена от МЗ, НЦН и МОН. Въвеждането ѝ във варненските гимназии е на основание сключването на Споразумение за партньорство.

Дирекция „Превенции“ се ангажира с методическа и експертна помощ за структуриране и функциониране на училищен превантивен клуб, обучения на доброволци, на педагогически специалисти; ресурсно обезпечаване на дейността на клуба с превантивни материали.

Училището се ангажира да разработва и изпълнява план за превантивните дейности през учебната година, в съответствие с методологичната рамка на Програмата; да определя лице от училището за ръководител на клуба; да съдейства за участието на ученици и педагози в организирани от дирекцията превантивни дейности.

Превантивните клубове са постоянна, извънкласна, организирана форма за ученици – доброволци от гимназиален курс, за превенция на рисковото поведение по метода „връстници обучават връстници“.

Основната цел на тези форми е да се организират активни ученици за намаляване разпространението на рисковите поведения и промотиране на здравословен начин на живот в училище.

В началото на учебната година клубните ръководители, с помощта на вече обучени в предходни години доброволци с опит, подбират ученици от VIII и IX класове по критерии, съгласувани с екипа на дирекция „Превенции“. Основната задача на клубовете е да провеждат превантивни дейности в училищна общност. За тази цел новите доброволци преминават множество базови и надграждащи обучения по програма, разработена от дирекция „Превенции“. През учебната година клубният ръководител провежда екипни срещи, допълнителни екипни обучения, супервизира работата на доброволците и организира клубните дейности. На територията на училището доброволците правят: превантивни кампании, обучителни сесии по връстников подход, открити уроци и презентации и други. Те използват интерак-

тивни методи и неформални обучителни похвати, с цел изграждането у техните връстници на отговорно и здравословно поведение на основата на добра осведоменост.

Част от най-активните доброволци от клубовете, както и активни млади хора от варненските университети, преминават допълнителни специализирани обучения и последващи супервизии, необходими за ефективното осъществяване на превантивни интервенции сред млади хора, и специфични тренинги и интервизии за работа с деца и млади хора в риск или от уязвими групи.

Най-подготвените доброволци участват в планирането и реализирането на превантивни кампании и инициативи на територията на Варна и в своите училища, в конференции, в разработването на превантивни материали, в мотивирането и обучението на нови доброволци. Те активно работят с медиите и със структурите на гражданското общество за промотиране на доброволчеството и на здравословния начин на живот. Ежегодно те провеждат 8 общински, 4 университетски и 6 училищни превантивни кампании.

Дейностите се включват в ежегодния календар на община Варна и са популяризирани през сайтовете на дирекция „Превенции“, община Варна, на училищата и университетите и в информационни материали на дирекцията.

Институционалната, финансова и организационна обезпеченост на Практиката гарантира нейната социална устойчивост и потенциал за разширение на обхвата ѝ.

Практиката е уникална за България. Тя е разработена, развивана и поддържана от екипа на дирекция „Превенции“, община Варна.

Ежегодно, в бюджета на дирекция „Превенции“ се осигурява финансиране на Програмата и на дейностите за поддържане и развиване на младежките доброволчески структури. Всяка година около 250 ученици и студенти се включват в доброволческите структури на дирекция „Превенции“. Тези млади хора реализират голяма част от превантивните инициативи в града.

Практиката се осъществява в партньорство с училищата, в които се въвежда Програмата; с университети, чиито преподаватели участват в обучението на доброволците; с неправителствени организации, работещи в областта на превенция на рисковото поведение.

Практиката може да бъде трансферирана във всяка община, в обем и обхват, съобразно нейната специфика. Тази дейност е високоефективна, предвид резултатите, съпоставени с необходимите за осъществяването ѝ човешки, финансови и организационни ресурси,

Усилията, вложени за личностното израстване и социално развитие на младите хора – доброволци, както и подкрепата в изграждането на училищни политики за осигуряване на защитена социална среда, допринасят за общество, съставено от мотивирани, социално ангажирани и успешни млади хора.

# Програма за допълващи дейности към кариерното ориентиране на учениците – Дойдох. Видях. Избрах!

Областна администрация Габрово  
(съвместно с Регионално управление на образованието – Габрово)

**Практиката се реализира в периода:** от 11.2017 г. – понастоящем

**Ръководител и екип, който е създаде и внедрил практиката:**

**Невена Петкова** – областен управител на област Габрово

**Мария Пенева** – заместник-областен управител на област Габрово

**Веселина Георгиева** – старши експерт в Областна администрация Габрово

**Ивелина Ненова** – старши експерт „Професионално образование“  
към РУО – Габрово

## За контакти:

**Цветомира Иванова**, връзки с обществеността, e-mail: [pr@gb.government.bg](mailto:pr@gb.government.bg)

**Официална интернет страница:** [www.gb.government.bg](http://www.gb.government.bg)

Прилагането на целенасочена политика в областта на кариерното ориентиране е необходимо условие и адекватен отговор на предизвикателствата, пред които са изправени малките региони. Образованието и неформалното обучение са част от решението как повече хора да намерят достойна работа и да се отговори по-добре на нуждите на икономиката от подходящи умения и компетентности.

За целта беше разработена съвместна „Програма за допълващи дейности към кариерното ориентиране на учениците. – Дойдох. Видях. Избрах!“ заедно с Регионалното управление на образованието – Габрово. Програмата се реализира през 2017 г. в две от общините от област Габрово – Габрово и Севлиево. Основната идея е учениците не само да наблюдават работния процес, но и да бъдат включени в онова, което виждат.

Първоначално изготвихме списък със сферите, в които има дефицит на кадри; поканихме за наши партньори фирми, организации и институции, които в продължение на една седмица приемаха всеки ден група от по 10 ученика от различните средни училища в региона и им показваха на практика как работи организацията.

Резултатът от това първо издание, освен натрупаните впечатления, е едно договорено споразумение за сътрудничество между многопрофилната болница и математическата гимназия, както и лятна практика на ученици по тяхно желание във фирми, които са посетили в рамките на тази програма.

Целевата група в пилотното издание на инициативата „Дойдох. Видях. Избрах!“ беше 9 – 10 клас.

През настоящото издание Програмата ще обхване ученици от 6 и 7 клас, и 10 и 11 клас от всичките общини от област Габрово.

С това всички партньори в тази Програма се надяваме да „посеем“ интерес към онези професии, необходими за развитието на нашия регион.

Необходимостта от кариерното ориентиране на учениците се основава на нормативни документи в системата на образованието, като:

- чл. 38 от Закона за предучилищното и училищното образование – прилагане на кариерно ориентиране на ученици според видовете училища;
- чл. 19 от Наредбата за приобщаващото образование, съгласно който „Кариерното ориентиране в училищното образование включва взаимно допълващи се дейности за информиране, диагностика, консултиране, посредничество и проследяване с оглед подпомагане на учениците в техния самостоятелен и осъзнат избор на образование и/или професия и осъществяване на връзка между училището и пазара на труда“;
- чл. 5 от Закона за професионалното образование и обучение, съгласно който „Професионалното ориентиране осигурява информирането, консултирането и съветването на ученици и на други лица относно избора на професия и кариерно развитие“;
- чл. 10, ал.1 от Наредба № 4 от 30 ноември 2015 година за учебния план, според който „Във факултативните учебни часове се придобива допълнителна подготовка чрез обучение по предмети, модули и/или дейности, които училището може да предложи и отговарящи на интересите на учениците и подкрепящи развитието на заложбите им ...“.

Срокът за изпълнение е в рамките на учебната година.

Професионалните сфери, които са избрани за провеждане на Седмица на кариерното ориентиране са здравеопазване; ред и сигурност; електротехника и машиностроене; ресторантьорство и хотелиерство; хуманитарна.

Институциите и фирмите, които се включиха в първото издание на Седмицата за кариерно ориентиране бяха: ОД МВР – Габрово, РДПБЗН – Габрово, Държавен архив – Габрово, РД „Социално подпомагане“ – Габрово, МБАЛ „Д-р Тота Венкова“ АД – Габрово, Националният музей на образованието, Регионална библиотека „Априлов – Палаузов“; „Техномат – Меркурий“ ЕООД, „СТС Принт“ АД – Габрово, „СТС Холдинг Груп“ ООД, „Импулс“ АД, АМК Задвижваща и управляваща техника ЕООД, „Фулмакс 21“ АД и хотел „МАК“ – Габрово.

Програмата е представена на министъра на образованието, областни управители от страната и всички началници на Регионални управления по образованието. От началото на 2019 г. част от нея ще бъде включена в проект на МОН за различни дейности по интереси на учениците.

# Заедно за доброто бъдеще на децата

## Община Добрич

**Практиката се реализира в периода:** от 2016 г. – понастоящем

**Ръководител и екип, който е създал и внедрил практиката:**

Експерти от дирекция „Устройство на територията и строителен контрол“ и от дирекция „Хуманитарни дейности“

### За контакти:

**Галина Миткова**, началник на отдел „Канцелария и административно обслужване“, 058 600316, e-mail: [g\\_mitkova@dobrich.bg](mailto:g_mitkova@dobrich.bg)

**Официална интернет страница:** [www.dobrich.bg](http://www.dobrich.bg)

Община Добрич съвместно с бизнеса – „doTerra“ и „Клас олио“ АД се ангажира с осъществяването на една детска мечта – да имат подходяща градска среда за живот и игра. Понеже администрацията вярва, че културната инфраструктура възпитава културата на човека, не останахме безучастни към молбата на деца от едни от най-отдалечените квартали на Добрич за изграждане на детски площадки. Нещо повече, благодарение на доброто партньорство със социално-отговорният бизнес в лицето на американската компания „doTerra“, бе направен цялостен ремонт на Детска млечна кухня, която в такива мащаби не е ремонтирана от 45 години. По този начин ние осигурихме не само подходяща инфраструктура за безгрижното детство на децата, но създадохме и условия с качествена и богата храна за безпроблемния растеж на най-малките. Децата, живеещи в кварталите на Добрич, остават далеч от спортните съоръжения и обособените за отдих и игри зони. В града съществуват множество детски площадки, но част от тях са доста занемарени, а съоръженията неподдържани. Малчугани от два от кварталите на Добрич се обърнаха с лична молба към кмета за подходящи места за игра. Община град Добрич в партньорство с две фирми успя да реализира облагородяване на междублокови пространства в два от отдалечените квартали. Инициативата за това е изцяло на деца, живеещи в съответните райони. Ролята на общинската администрация бе да проектира пространствата и да привлече местния бизнес. Целта е малчуганите да бъдат част от процеса, да пазят това, което получават, а фирмите със свой принос да обезпечат частично финансирането. В резултат всички заинтересовани страни се обединихме зад една кауза, бяха проведени срещи с живеещите в кварталите, за да се чуе тяхното мнение за облагородяване на пространствата. Проектирането се извърши спрямо специфичните нужди на района и изискванията на самите ползватели – децата, живеещи в кварталите. В следствие на реконструкцията и подобряване на градското пространство се осигуриха добри условия за спорт, игра и отдих на малчуганите, техните родители бяха привлечени в процеса на обсъждане, а бизнесът подпомогна финансово осъществяването на идеята. Изграждането на многофункционалната спортна площадка в квартал Балик със съпътстващото осветление и видеонаблюдение струва над 55 хил. лв., като дарителите от „Клас олио“ осигуриха 10 000 лв. Средствата за двете детски площадки по ул. „Хан Тервел“, район „Рилски блокове“ и квартал „Рилци“ са осигурени от американската компания „doTERRA“, която е сериозен инвеститор в района в обработката на етерични масла. Партньорите на община Добрич участваха не само финансово в процеса, те се включиха активно и дадоха личен пример как бизнеса може да



бъде полезен и да участва лично за осъществяване на обществено значими каузи. В рамките на една седмица американските ни приятели посетиха всички обекти, ремонтирани или изградени с тяхно участие. Те боядисаха оградата на детската площадка в квартал „Рилци“ и усмигнаха много деца със своя жест. Резултатите не закъсняха – има реално подобрене на инфраструктура: по ул. „Хан Тервел“ са изградени две детски площадки за различни възрастови групи, всяка с по три съоръжения. Оборудвани са с пейки, перголи, ударопогъщащи настилки, ограда и кошчета за отпадъци. Изградени са алеи. Реномирана площадка за деца и спорт в квартал „Балик“, намираща се в междублоковото пространство на жилищни блокове 13, 15 и 16 е с изцяло подновена настилка на спортното игрище, подменени съоръжения за най-малките, ремонтирани подходи и поставени пейки.

С помощта на бизнеса беше ремонтирана част от материалната база на три центъра за настаняване от семеен тип и пак заедно с тях се създаде менторска програма за подпомагане социалното включване на децата от центровете. В момента се прави проучване за необходимите дейности.

Практиката е полезна, защото с привличане на бизнеса и местната общност при реализиране на проекти се скъсява дистанцията между местната власт и гражданите, търси се реалното мнение на хората как подобрената инфраструктура ще повиши качеството им на живот. Осигуряването на средства от дарители, освен че облекчава бюджетите на общините, гарантира и по-добър социален диалог с местния бизнес.

# Социална отговорност към хора в неравностойно положение, подкрепена с партньорство между държавната администрация и бизнеса

Областна администрация Кърджали

**Практиката се реализира в периода:** от 10.03.2016 г. – понастоящем

**Ръководител и екип, който е създад и внедрил практиката:**

**Никола Чанев** – областен управител на област Кърджали,  
ръководител на проекта

**Събина Сюлюкчиева** – главен секретар на  
Областна администрация Кърджали

**Дора Василева** – директор на дирекция „Административен контрол,  
регионално развитие и държавна собственост“ (АКРДДС)

**Таня Иванова** – главен експерт в дирекция „АКРРДС“

**Станка Стоева** – младши експерт в дирекция „АКРРДС“

**Елена Златанова** – главен юрисконсулт в дирекция „Административно-  
правно обслужване, финанси управление на  
собствеността“ (АПОФУС)

**Радостина Камберова** – старши счетоводител в дирекция „АПОФУС“

## За контакти:

**Събина Сюлюкчиева**, главен секретар на Областна администрация  
Кърджали, 0361 60178;  
e-mail: s.syulyukchieva@kardzhali.org

**Айсун Ферад**, младши експерт, 0361 60166; e-mail: a.ferad@kardzhali.org

**Официална интернет страница:** [www.kardzhali.org](http://www.kardzhali.org)

След проведен публичен търг за отдаване под наем на част от недвижим имот – публична държавна собственост, спазвайки разпоредбите на Закона за държавната собственост и Правилника за прилагане на закона за държавната собственост, се сключи договор с включени специални клаузи между областния управител на област Кърджали и частна фирма за отдаване под наем на обект – киносалон с кафе.

Обектът на договора съставлява кафе и киносалон. Този киносалон е бил единственият такъв в града и в него не са осъществявани прожекции повече от 10 години.

Сключеният договор за отдаване под наем включва специални условия, според които наемателят се задължава: в срок от една година след сключване на договора да бъде оборудван киносалона и въведен в експлоатация; всеки месец да се предоставят безвъзмездно на наемодателя поне 20 броя билети за прожекции, които от своя страна наемодателят да преотстъпва на хора в неравностойно соци-

ално или физическо положение и на изявени и заслужили граждани. Съобразно с договора наемателят трябва да излъчва също поне веднъж месечно по една безплатна прожекция във връзка с обществени прояви, организирани от наемодателя.

Етапите за реализация и внедряване на практиката са следните:

- заповед на Областния управител за откриване на процедура по провеждане на търг с тайно наддаване за отдаване под наем на част от имот – публична държавна собственост;
- провеждане на търга, разглеждане на резултати от оферти и определяне на спечелилия търг за отдаване под наем на част от имот – публична държавна собственост;
- сключване на договор за отдаване под наем на част от имот – публична държавна собственост;
- извършване на ремонтни дейности от страна на наемателя;
- изпълнение на специалните клаузи в сключения договор.

Тази социална практика в държавната администрация, която е внедрена по инициатива на областния управител, дава възможност на хора в неравностойно положение и ученици да гледат всеки месец в ремонтирания кинозалон безплатни филмови прожекции, и също така запълни празната ниша в културния живот на Кърджали.

Идеята за тази социално отговорна благотворителна клауза принадлежи на ръководството на областна администрация Кърджали.

След 10-годишна пауза в Кърджали има постоянно действащ кинозалон, в който се излъчват прожекции ежедневно. Съгласно специалните клаузи от сключения договор между областния управител на област Кърджали и новия стопанин: всеки месец се предоставят безвъзмездно на наемодателя поне 20 броя билети за прожекции, които от своя страна наемодателят преотстъпва на хора в неравностойно социално или физическо положение и на изявени и заслужили граждани. Освен това наемателят излъчва поне веднъж месечно по една безплатна прожекция във връзка с обществени прояви, организирани от наемодателя.

Целта на тази добра практика е със социално отговорна благотворителност да се закрепят партньорството между държавната администрация и бизнеса, за да се подпомогне на хора в неравностойно положение, както и да се даде възможност за развитие на културните ценности.

Тази практика може да се трансферира и в други администрации, които разполагат с ресурси предназначени за културни мероприятия. Като пример може да се даде проведенният за пета поредна година в Кърджали, отново с подкрепата на партньорството между държавата и бизнеса, фестивал за българския бит и култура „Бъдеще с традиции – Кърджали 2018“. Той се организира по инициатива на областния управител на област Кърджали – г-н Никола Чанев под патронажа на председателя на Народното събрание – г-жа Цвета Караянчева и със съдействие на министъра на туризма – г-жа Николина Ангелкова.

Организацията и провеждането на фестивала „Бъдеще с традиции – Кърджали 2018“, стимулира и ефективно приложи добрата практика за социална отговорност, получена с екипна работа. Експерти от областна администрация Кърджали подготвиха, както програмата за провеждането на фестивала, така и инициираха екипна работа със служители от други институции от областта по подготовката, разположението и украсяването на централната градска алея на Кърджали във втория ден от самото събитие.

Средствата, събрани благотворително от продажбата на баниците на Фестивала „Бъдеще с традиции – Кърджали 2018“ – в размер на 4 200 лева, бяха дарени на Фондация „Искам бебе“.

Социалната отговорност за благотворителност под патронажа на областния управител на област Кърджали – г-н Никола Чанев продължи с Форум по проблемите на репродуктивното здраве под надслов „Обединени за повече деца в Родопите“, организиран в Кърджали от Фондация „Искам бебе“. На събитието участваха представители на общините, психолози и родители. В рамките на събитието се осъществиха консултации на двойки със специалисти на организацията в сградата на Бизнес-инкубатор и бе организиран благотворителен концерт с базар с място на провеждане – театър „Димитър Димов“ – Кърджали.

## Областен младежки съвет Ловеч

Областна администрация Ловеч, дирекция  
„Административен контрол, регионално развитие  
и държавна собственост“

**Практиката се реализира в периода:** от 12.10.2015 г. – понастоящем

**Ръководител и екип, който е създад и внедрил практиката:**

**Нели Митева** – директор на дирекция „АКРРДС“

**Христо Троански** – директор на дирекция „Административен контрол,  
регионално развитие и държавна собственост“ (АКРДДС)

**Василка Христова** – старши експерт в дирекция „АКРРДС“

### За контакти:

**Нели Митева**, директор на дирекция „АКРРДС“,  
e-mail: neli.miteva@lovech.government.bg

**Василка Христова**, старши експерт,  
e-mail: vasilka.hristova@lovech.government.bg

**Официална интернет страница:** [www.lovech.government.bg](http://www.lovech.government.bg)

Областен младежки съвет – Ловеч е неформално, доброволно обединение на младежи, което координира усилията на участващите в него младежи за осъществяване на взаимодействие между тях и държавната власт, за ефективно решаване на младежки проблеми. Областен младежки съвет (ОМС) е представителен орган на младежите от 15 до 29 годишна възраст на територията на област Ловеч.

Целите на ОМС са:

1. Координиране, обединяване и насочване дейността на младите хора от област Ловеч с държавни институции на областно ниво за успешно развитие и реализиране на областната политика за младежта.
2. Приобщаване на младите хора към постиженията на съвременния свят и за подпомагане участието им в национални и международни програми и инициативи.
3. Стимулиране пълноценната интеграция и социално присъствие на младите хора в живота на област Ловеч.
4. Подобряване качеството на живот, обучение и развитие на интелектуалния потенциал на младите хора, както в общинските центрове, така също и в малките населени места на областта.
5. Създаване на условия за осмисляне на свободното време на младежите и подпомагане реализирането на дейности със социална и гражданска насоченост.

Областният младежки съвет бе учреден на 12 октомври 2015 г. по инициатива на сдружение „Екомисия 21 век“ – Ловеч и Областна администрация Ловеч. В сре-

щата взеха участие младежи с активна гражданска позиция от общините на областта, мотивирани да работят за развитието на своите градове и региона.

От 2015 г. се провеждат редовни заседания на съвета, домакинствани от Областна администрация Ловеч, които са свързани с изпълнение на целите и задачите на организацията, преглед на извършеното и приемане на Годишен план на съвета.

По време на тези заседания всяка община представя пред Областния младежки съвет реализираното през годината, като по този начин могат да се черпят идеи и се мултиплицира извършеното от младите хора по места.

През годините са провеждани разнообразни дейности, свързани с гражданско образование, обучение, провеждане на работни срещи на различни теми, акции за подобряване на градската среда, FlashMoob на различни теми и други. Членовете на съвета участват в обучения на различни теми, свързани със сдружаване и самоуправление, както и важни за младежката работа документи: Национална стратегия за младежта (2010 – 2020 г.), Национална програма за младежта (2016 – 2020), Европейската харта за участието на младите хора в живота на общините и регионите, Бялата книга на Европейската комисия „Нов тласък за европейската младеж“, Световна програма за действие на младежта, приета с резолюция на Общото събрание на ООН, Европейски младежки пакт, Стратегия на ЕС за инвестиране в младежта и мобилизиране на нейния потенциал, Обновена рамка за европейско сътрудничество в областта на младежта (2010–2018). Ежегодно членовете на Съвета организират отбелязването на 12 август „Международен ден на младежта“ в своите общини с разнообразни инициативи на открито.

Практиката е пряко свързана със Закона за младежта, Националната стратегия за младежта (2010–2020), Европейската харта за участието на младите хора в живота на общините и регионите, Световната програма за действие на младежта и един от основните приоритети, свързан с активното младежко участие в обществен живот и създаване на предпоставки за пълноценна реализация на младите хора.

Групата на крайните потребители са всички младежи на територията на област Ловеч, както и техният семеен и приятелски кръг, представителите на общинските администрации и младежки работници, местни и регионални медии.

Необходимостта от въвеждането на практиката е свързана с преодоляване на редица проблеми на млади хора, свързани със слабата гражданска активност, ниската мотивация за образование и социална реализация, стремеж да напуснат страната, търсейки в чужбина по-добри възможности за реализация; апатия по отношение бъдещето на родното място, както и на своето собствено бъдеще, нездравословен начин на живот. Още по-ощетени са младите хора от малките населени места на територията на областта, за които фактори като: липсата на достъп до информация, намиране на подходяща работа, безработица и безперспективност допълнително засилват гореспоменатите проблеми.

Сдружение „Екомисия 21 век“ – Ловеч в партньорство с Областна администрация Ловеч предприе стъпки през 2015 г. за създаване на областна младежка структура, която да работи за сдружаване и повишена информираност на младите хора от региона относно възможностите за личностна и професионална реализация.

Предприетите стъпки за реализиране на добрата практика бяха следните:

1. Привличане на общинските администрации от област Ловеч в ролята на партньори при осъществяване на процеса.

2. Провеждане на избор на делегати от всяка община за членове на съвета.
3. Подготовка на Правилник за работа на Областен младежки съвет и свикване на Учредително събрание.

Целите на Съвета са свързани с координиране, обединяване и насочване дейността на младите хора от област Ловеч с държавни институции и общините за успешно развитие и реализиране на областната политика за младежта; стимулиране пълноценната интеграция и социално присъствие на младежите в живота на област Ловеч; подобряване качеството на живот, обучение и развитие на интелектуалния потенциал на младите хора, както в общинските центрове, така също и в малките населени места на региона; създаване на условия за осмисляне на свободното време на младежите и подпомагане реализирането на дейности със социална и гражданска насоченост.

4. Избор на органи за управление и контрол, приемане на Годишен план за работа на Съвета и предприемане на дейности за реализацията му.

Областният младежки съвет бе учреден на 12 октомври 2015 г. по инициатива на сдружение „Екомисия 21 век“ – Ловеч и областна администрация Ловеч. В срещата взеха участие младежи с активна гражданска позиция от областта, мотивирани да работят за развитието на своите градове и региона. За пръв председател на Областния младежки съвет беше избран ловчанлията Йоан Черкезов, ученик в 11 клас на ГЧЕ „Екзарх Йосиф I“.

По време на първото заседание на съвета бе приет Правилник за дейността на новоучредената структура, в който са разписани и основните ѝ цели. Сред тях са координиране, обединяване и насочване дейността на младите хора от област Ловеч с държавни институции и общините за успешно развитие и реализиране на областната политика за младежта; стимулиране пълноценната интеграция и социално присъствие на младежите в живота на област Ловеч; подобряване качеството на живот, обучение и развитие на интелектуалния потенциал на младите хора, както в общинските центрове, така също и в малките населени места на региона; създаване на условия за осмисляне на свободното време на младежите и подпомагане реализирането на дейности със социална и гражданска насоченост.

Ежегодно се провеждат редовни заседания на Съвета, домакинствани от Областна администрация Ловеч, които са свързани с изпълнение на целите и задачите на организацията, преглед на извършеното и приемане на годишен план. Провеждат се и организационните събрания и обучения на ротационен принцип за подпомагане изграждането на общински ученически съвети по места.

Практиката е със социална насоченост, а устойчивостта на резултатите от нея са свързани с ориентираност в дългосрочен план за изграждане на капацитет у представителите на младежката общност и усвояване на успешни модели на работа, които водят до видими резултати и развитие. Практиката осигурява възможности за лично изграждане и гражданско образование на младите хора от област Ловеч.

За реализацията на практиката са вложени човешки ресурси от страна на Областна администрация Ловеч, финансови ресурси от страна на общинските администрации за командироване на младежките делегати, както и средства за реализация на дейности, включени в годишните планове от страна на сдружение „Екомисия 21 век“ – Ловеч. Заседанията на Съвета се провеждат в зали на Областна администрация Ловеч, а експертите от дирекция „АКРРДС“ са пряко ангажирани в цялостния организационен процес по провеждането им.

Практиката се прилага в резултат на дългогодишното партньорство на Областна администрация в партньорство със сдружение „Екомисия 21 век“ – Ловеч в областта на младежките политики и дейности на областно ниво.

Практиката може да бъде трансферирана в други администрации, като бъдат предоставени документи, създадени в хода на нейната реализация: Правилник на Областен младежки съвет Ловеч, Процедура за избор на членове, годишни планове и отчети за дейността, и други.



# Доброволчество – ключов фактор за развитие на работния екип

## ТП на НОИ – Кърджали

**Практиката се реализира в периода:** от 25.11.2012 г. – понастоящем

**Ръководител и екип, който е създадал и внедрил практиката:**

**Свилена Янчина** – директор на ТП на НОИ – Кърджали

**Светломира Димитрова** – главен експерт, ТП на НОИ – Кърджали

### За контакти:

**Свилена Янчина**, директор на ТП на НОИ – Кърджали, 036166400,  
Svilena.Yanchina@kardzhali.nssi.bg

**Официална интернет страница:** [www.noi.bg](http://www.noi.bg)

По инициатива на група служители с протокол № 1 от 25.11.2012 г. бе учредено дружество на Българския червен кръст от 50 доброволци – служители на ТП на НОИ – Кърджали.

Практиката е двупосочна. Първоначалният замисъл бе ориентиран към насърчаването на доброволческата дейност сред служителите от териториалното поделение. Причината и идеята за създаването на дружеството бе формирането на по-добър и сплотен колектив с нагласа за влагане на безвъзмезден труд и споделяне на социална отговорност на институцията пред обществото. След формирането на групите доброволци, започнахме да организираме благотворителни и фондонабирателни инициативи за подпомагане на хора и деца в неравностойно положение, социални групи в риск. Към момента, доброволците ни организират и участват в доброволчески кампании и събития, свързани със зелени кампании, които не са свързани с дейността им към БЧК.

В края на 2012 г. бе учредено дружество на БЧК към ТП на НОИ – Кърджали като една от възможностите за повишаване на социална ангажираност на служителите и реалният им принос за оказване на подкрепа на хора и деца в неравностойно положение от областта.

Само през последните 2 години са организирани над 10 инициативи, в които са включени различни доброволци. Социалната отговорност, като елемент на успеха на една организация, е част от ежедневието на териториалното поделение. Всички служители участват активно в социални прояви, като за 2017 г. те са:

- на 6 април част от служителите на ТП на НОИ – Кърджали участваха във Великденската кампания на БЧК с доброволчески труд – пакетираха продукти от първа необходимост за социално слаби семейства в риск;
- 11 април екип от ТП на НОИ – Кърджали участва в кампанията „Да върнем човешкото в себе си“ организирана от КТ „Подкрепа“, отразена и от местните медии;
- 13 април 2017 г. – Велики четвъртък, беше направено дарение на Дома за стари хора в Кърджали от 100 яйца, които служители боядисаха заедно с обитателите на дома;

- 29 септември 2017 г. служители от ТП на НОИ – Кърджали посетиха Дома за стари хора в Кърджали, където поднесоха подаръци и поздравиха пенсионерите с настъпващия Международен ден на възрастните хора;
- в Клуба на пенсионера в града беше предоставено дарение от 100 лева, с което беше подпомогнато организирането на празника за членовете му;
- 1 декември 2017 г. служителите на ТП на НОИ – Кърджали и техните деца изработиха картички, сувенири и сурвачки, които предоставиха на БЧК за участие в благотворителните коледни базари в областта. (през 2017 година – в подкрепа на 108 деца в риск от общините Момчилград и Крумовград);
- 4 декември 2017 г. е направено дарение от 171.00 лева от служителите за закупуване на храни за националната благотворителна кампания на БЧК „Купи и дари“;
- 6 декември 2017 г. екипи от наши служители се включиха в пакетирането на храни за 112 социално слаби бенефициенти на БЧК.

През 2018 година инициативите ни до момента са следните:

- в началото на април служители от ТП на НОИ – Кърджали участваха в пакетирането на хранителни продукти в БЧК, с които бяха подпомогнати социално уязвими хора и семейства за посрещане на Великденските празници;
- 5 април 2018 г. – Велики четвъртък, 11 служители боядисаха 150 яйца за обитателите на Дома за стари хора в Кърджали;
- 14 април 2018 г. служители на териториалното поделение на НОИ в Кърджали и техните семейства се включиха активно в традиционната инициатива за пролетно почистване на община Кърджали по повод Международния ден на Земята;
- 2 юни 2018 г. по случай Международния ден на детето, за служителите на ТП и техните семейства беше организирано посещение на военния лагер до с. Широко поле. Там с любезното съдействие на община Кърджали, бе изнесена беседа, организирани игри и демонстрации за децата.

За успешното привличане на вниманието към проблемите на уязвимите хора и общности от нашата област, за оказаната реална подкрепа, организираните дарителски кампании, привлечени съмишленици и дарители към хуманитарните каузи на БЧК (по повод 8 май 2018 г. – Международния ден на Червения кръст и Червения полумесец) директорът на ТП на НОИ – Кърджали, бе отличен от Националния съвет на БЧК със званието „Отличник на БЧК“.

Утвърдената вече практика е разпространена на всички нива в ТП на НОИ – Кърджали и е социално ориентирана. Практиката е доказано социално устойчива във времето, ежегодно инициативите ни се обогатяват и развиват, увеличават се часовете безвъзмезден труд и привлечените към нас съмишленици. Служителите са мотивирани и от факта, че със съдействието на ръководството се организират обучения от специалисти на ОС на БЧК (за оказване на първа долекарска помощ, за адекватна реакция при бедствия и аварии) и придобиват знания и умения, които могат да се окажат животоспасяващи. До края на 2018 г. планираме обучение за „Здравословен режим на хранене“ и „Балансиран хранителен режим при социално-значими заболявания“.

Идеята за изграждане на Дружество на БЧК и развитието на организираното доброволчество, като израз на социалната ангажираност на институцията ни, е на директора на териториалното поделение.

В практиката са вложени само човешки ресурси. През последните три години

отдаденият от доброволците безвъзмезден труд в полза на различни инициативи със социална насоченост надвишава 200 часа на година. Организираните инициативи засилиха усещането на голяма част от служителите за принадлежност към работния екип и повишиха удовлетвореността на доброволците от реалния им принос в подкрепа на социално уязвими наши съграждани и от привличането на собствените им деца в социално значими дейности.

Практиката се прилага с активното двупосочно съдействие на Областния съвет на Българския Червен кръст – Кърджали. Всички наши инициативи и резултатите от тях се отразяват в местните печатни и електронни издания, споделят се на всички ръководни форуми на червенокръстката организация на областно и национално ниво като се отчита безспорния принос на доброволците за имиджа на нашата институция.

Да си доброволец е въпрос на личен избор и начин на мислене. Възможностите за трансфериране на практиката в други администрации са неограничени при наличие на желание за участие в доброволчески проекти и подкрепа на организираното доброволчество от страна на ръководителите на отделните структури.

# Създаване и изпълнение на Концепция за социална отговорност в Областна администрация Разград

## Областна администрация Разград

**Практиката се реализира в периода:** от 1.11.2018 г. – понастоящем

**Ръководител и екип, който е създад и внедрил практиката:**

**Михаил Тодоров** – главен секретар на Областна администрация Разград

**Иван Радушев** – директор на дирекция „АПОФУС“

Екип за внедряване на Системата за управление на качеството CAF в Областна администрация Разград

### За контакти:

**Светлин Симеонов**, главен експерт в дирекция „АКРРДС“,  
e-mail: s.simeonov@rz-government.org

**Радка Минчева**, експерт „Връзки с обществеността“,  
e-mail: radaminch277@gmail.com

**Официална интернет страница:** [www.rz-government.bg](http://www.rz-government.bg)

Изпълнението на Концепцията за социална отговорност на областна администрация Разград е включено като приоритет в Стратегията за развитие на областна администрация Разград 2018 – 2020 г. Създаването и изпълнението на Концепцията беше инициатирано през 2018 г. при внедряването на Системата за управление на качеството (Обща рамка за оценка CAF) в областна администрация Разград. В приетия План за действие на областната администрация за реализиране на мерките за подобрене от доклада за самооценка по CAF, беше заложено разработване и изпълнение на Концепцията. От решаващо значение беше изключителната активност и ангажираност на областния управител на област Разград в изпълнението на дейности, изразяващи социалната отговорност на администрацията.

Целевата група на крайните потребители на добрата практика са ръководството и служителите на Областна администрация Разград, териториални структури на централната изпълнителна власт, общински администрации, кметства, неправителствени организации, бизнес и граждани.

Преди внедряването на добрата практика Областна администрация Разград изпълняваше немалко дейности, свързани със социалната отговорност, но те се случваха инцидентно, без да са планирани, описани и подредени в рамките на планов документ. Не се водеше отчет какво е свършено, липсваше и анализ на постигнатите резултати и на ефекта от извършените дейности. Не всички служители в администрацията бяха запознати какво се върши в тази сфера. Тези слабости бяха идентифицирани при извършването на самооценка на всички аспекти на работа на Областна администрация Разград. За да бъдат преодолени слабостите, екипът по внедряването на CAF в администрацията предложи на ръководството да бъде разработена, приета и приведена в действие Концепция за социална отговорност на Областна администрация Разград. Т.е. идеята за приемането и изпълнението на концепцията за социална отговорност се породила благодарение на внедряването

на система за управление на качеството CAF. Концепции за социална отговорност се изпълняват в редица фирми и организации, но изпълнението ѝ е иновативна добра практика за администрациите в региона. Концепцията беше разработена от екип от експерти от областната администрация, повечето от които придобиха опит при внедряването на системата за управление на качеството CAF. Направени бяха редица работни срещи, извършени бяха анализи, като се работеше в екип и с подкрепата на ръководството на администрацията. Разработването на Концепцията стана в партньорство с експерти по CAF от Института по публична администрация и с други заинтересовани страни, като неправителствения сектор. С приемането на Концепцията към областта на социалната отговорност бяха приложени принципите на PDCA цикъла за непрекъснато самоусъвършенстване при Системата за самооценка CAF: „планиране – изпълнение – оценка – действие“. Приемането и стартирането на изпълненото на Концепцията доведе до разширяване обхвата и броя на дейностите, изразяващи социалната отговорност на администрацията. Поддръждането на дейностите в няколко основни направления стимулира пораждаване на много нови идеи за инициативи.

Концепцията към областта на социалната отговорност беше публикувана на интернет страницата на областна администрация Разград. Дейностите, изразяващи социалната отговорност станаха много по разпознаваеми за широката общественост и започнаха да получават голям отзвук в медиите като примери за добри практики.

Като добра практика Концепцията може лесно да бъде трансферирана в други администрации: областни и общински администрации, териториални структури на централната изпълнителна власт, в министерства и агенции.

Екипът, разработил Концепцията, е готов да окаже съдействие с методически указания на други администрации, които биха желали да приложат добрата практика. Изграденият капацитет на този екип и пълната подкрепа от страна на ръководството са гаранция за устойчиво прилагане на добрата практика.

Добрата практика е насочена към всички аспекти на устойчивото развитие (социална сфера, култура, икономика и екология).

Изпълнението на Концепцията през 2018 г. включи изпълнението на следните дейности:

1. Ангажираност към опазването на околната среда и устойчивото развитие:
  - създаване и работа на Експертна комисия за избор на система за мониторинг на атмосферния въздух в Разград;
  - включване в кампанията „Да изчистим България заедно“ на БТВ Медия груп и в кампании за засаждане на дървета;
  - разделно събиране на отпадъци, рециклиране на тонери и бракувана компютърна техника, на хартия и пластмаса, събиране на пластмасови капачки, въведени енергоспестяващи мерки.
2. Подкрепа на хора в неравностойно положение:
  - функциониране на Областен съвет за превенция на домашното насилие като иновативна добра практика за междуинституционално сътрудничество. Съветът е създаден през 2016 г., съвместно със Сдружение с нестопанска цел „Център на НПО в Разград“. В състава на Съвета са включени представители на всички заинтересовани страни: седемте общини на област Разград (местна власт, съд, прокуратура, полиция, НПО, медицински лица, социални служби, образователни институции). Благодарение на функционирането на Съвета е постигнато високо ниво на междуинституционално взаимодействие и координация в сферата на превенцията на домашното насилие и прилагането на ЗЗДН. Изпълнява се Тригодишна програма за дейността на Съвета;

- наемане на хора с увреждания по национални и регионални програми за заетост; обучение на служителите от „Едно гише“ за работа с хора със специални потребности;
- осигуряване на дарения като инвалидни колички за хора с увреждания.

### 3. Подкрепа на личностното развитие на деца и младежи:

- осигуряване на дарения за първокласници, изявени деца и младежи и ученици в неравностойно положение – дарение, предоставено от Държавната агенция за сътрудничество и координация към Президента на Република Турция. Дарението включва: 414 раници с комплекти с учебни пособия; 298 футболни топки; 330 баскетболни топки; 200 комплекта федербали; 150 анцузи за момчета, 150 анцузи за момичета; 150 якета за момчета; 150 якета за момичета; 40 таблета; 5 акумулаторни колички за хора с увреждания;
- подкрепа на млади таланти в сферата на музиката, изящните изкуства, науката и спорта: организиране на конкурси за детско творчество като „Великден през моите очи“; организиране на годишна класация „Спортист на годината на област Разград“ с категория „Най-перспективен млад състезател“;
- даване на възможност за включване в практики в администрацията на ученици и студенти по национални програми и проекти като: участие в проект „Ученически практики“ и „Студентски практики“, „Летни стажове в държавната администрация“, НП „Старт в кариерата“ и др.; организиране на Ден на отворените врати в администрацията.

### 4. Дейности в подкрепа на безопасността на движението:

- включване в инициативата Европейски ден без загинали на пътя (EDWARD);
- оказване на съдействие за решаване на актуални обществени проблеми;
- оказване на съдействие за задействане на отговорни институции при решаване на обществени проблеми; оказване на персонално внимание и съдействие на всеки гражданин.

### 5. Дейности за опазване на културно-историческото наследство в областта – предприемане на действия за опазване на сгради – паметници на културата като джамия „Ибрахим Паша“ и сграда „Дом на народната армия“ в Разград; подкрепа на проекти за реставрация на религиозни храмове; създаване и представяне на изложба на военните паметници и паметни плочи в областта, подкрепа за издаване на сборник „Военната памет на област Разград“.

### 6. Изпълнение на политики в подкрепа на устойчивото развитие на област Разград:

- подкрепа за реализиране на инфраструктурни проекти;
- осигуряване на възможности за обмен на опит с чуждестранни партньори – уреждане на визити за обмен на опит в Одрин, Република Турция на представители на учреждения, училища, читалища, културни институции, пенсионерски клубове, спортни клубове и други в рамките на Декларацията за сътрудничество и съвместна дейност между област Разград и област Одрин. През 2018 г. са организирани над 10 опознавателни визити за обмен на опит в град Одрин с над 500 участника от област Разград.

### 7. Социална отговорност към служителите в организацията учредения – тийм билдинг, гъвкаво работно време, безплатни профилактични прегледи, стимулиране на доброволчеството сред служителите в администрацията.

8. Изпълнение на политика за прозрачност и отчетност пред обществото – активна медийна политика; редовно актуализиране на интернет страницата на областна администрация Разград; изпълнение на антикорупционни мерки; внедрена Система на управление на качеството CAF.

# Пътна карта „С мисъл за хората“ – Община Родопи 2016 – 2019

Община Родопи, отдел „Координация проекти“  
при Специализирана администрация

**Практиката се реализира в периода:** от 15.08.2016 г. – 15.08.2018 г.

**Ръководител и екип, който е създад и внедрил практиката:**

**Любен Иванов** – младши експерт „КП“ – ръководител

**Милена Милушева** – старши експерт „КП“

**Магдалина Стоянова** – старши специалист „КП“

## За контакти:

**Любен Иванов**, младши експерт „КП“, 032 604 130, e-mail: kip@rodopi-bg.org

**Официална интернет страница:** [ww.rodopi-bg.org](http://ww.rodopi-bg.org)

Принципният модел на практиката Пътна карта „С мисъл за хората“ – община Родопи 2016 – 2019“ се базира на съдържание, прагматично ориентирано към проекти и инициативи с фокус „грижа за хората“. Отправната точка е измерима. Към датата на стартиране на изработване на Пътната карта в общината не функционираат никакви социални услуги, освен проектно финансираните „Лични асистенти“. Към момента, за период от 2 години, в общината се провежда и функционира следното:

1. Изпълнен проект „Център за почасово предоставяне на услуги за социално включване в общността или в домашна среда в община Родопи“ – изграден достъпен за хора с увреждания Център в с. Ягодово и закупен специализирано транспортно средство – бус с рампа за инвалидни колички – обслужени са 124 потребители (деца и лица с увреждания).
2. Като местна дейност, финансирана от бюджета на община Родопи функционира „Център за почасови услуги за социално включване“ – като се предоставят и иновативни мобилни услуги за достъп до обществени ресурси – до дома на хората осигуряват експерти за рехабилитация, социална работа и психологическа подкрепа и консултиране на 30 деца, лица с различна степен на увреждане и намалена възможност за социална адаптация.
3. Проект „Обучение и заетост на младите хора“ етапи 2 и 3 – назначени 25 човека.
4. Проект „Нова възможност за младежка заетост“ – назначени 5 лица.
5. Национална програма „Обучение и заетост на хора с трайни увреждания“ – назначени са 3 лица с трайни увреждания.
6. Национална програма „Активирание на неактивни лица“ – назначени са 3 лица.
7. Програма „Старт на кариерата“ – назначени са 7 лица през 2017 – 2018 г.
8. Регионална програма за заетост на област Пловдив за 2017 – 2018 г. – назначени 8 лица.
9. Проект „Осигуряване на топъл обяд“ – в рамките на април 2018 г. – април 2019 г. ще се осигурява безплатно храна на 130 деца и лица в неравностойно положение, като преминалите до момента потребители са 187.



10. Проект „Приеми ме 2015“ – община Родопи е доставчик на социалната услуга като подкрепя и осигурява заетост на 4 приемни семейства, които отглеждат и предоставят високо качествена грижа на 4 деца в риск.
11. Социална услуга „Личен асистент“ в рамките на ПМС 332 от 21.12.2017 г. – с натрупване са обслужени 63 потребителя от 57 лични асистенти.
12. Проект „Закупуване на оборудване и обзавеждане за Домашен социален патронаж – с. Брестовица, община Родопи“ – проведен текущ ремонт в социалната услуга и закупено ново и функционално оборудване за Домашния социален патронаж. Същото позволява да се работи по ефективно и да се обслужват 65 лица и семейства в неравностойно положение в с. Брестовица. Предприетите действия ще дадат възможност да се разшири дейността и в други населени места от общината.
13. През изминалите години от екипа и от ръководството на общината са инициирани и проведени 3 кръгли маси по тематиката свързана със закрила на детето, включително работа с непридружени деца, отпадащи от училище и други. Участие взимат всички детски градини и основни училища на територията на община Родопи, както и директора на дирекция „Социално подпомагане“ (ДСП) Родопи и началника на отдел „Закрила на детето“ – Родопи (ОЗД). Инициативите са подкрепени от Регионалния директор на РДСП – Пловдив.
14. Общината е предприела постъпки за разкриване на първата държавно делегирана дейност на Център за социална рехабилитация и интеграция – с капацитет 40 потребителя месечно – има положително становище от МТСП – АСП и след приемане на републиканския бюджет за 2019 г. услугата ще бъде разкрита.

Пътната карта „С мисъл за хората“ е съобразена с Общинският план за развитие на община Родопи 2014 – 2020 г., както и с Общинския план за развитие на социалните услуги 2016 – 2020 г.

Целевите групи са: деца и младежи в риск, хора с увреждания; с намалена възможност за социална адаптация, безработни и под прага на бедността.

Така описаната практика цели постигане на устойчивост на резултатите по отношение на социалната политика на общината. Практиката отразява местните особености при организация и функциониране на общинската администрация при липсващ отдел „Социални дейности“ и дава шанс за развитие на социална политика с проектно финансиране по оперативни или национални програми.

За 2 години след внедряване и работа по Пътната карта резултатите са видими – подкрепени са 600 деца и лица от общината, които получават качествена социална подкрепа или временна заетост.

Моделът вече има устойчив характер за община Родопи – като с всяко полугодие на конкретна година се разширяват дейностите по подкрепа на хора в неравностойно положение.

# Развитие на иновативни социални и здравни услуги на територията на община Русе

Община Русе,  
дирекция „Здравни и социални дейности“

**Практиката се реализира в периода:** от 2011 г. – понастоящем

## За контакти:

**Катя Петрова**, началник на отдел „Социални дейности“ към дирекция „Здравни и социални дейности“, община Русе,  
e-mail: [katq\\_peteva@abv.bg](mailto:katq_peteva@abv.bg)

**Официална интернет страница:** [www.ruse-bg.eu](http://www.ruse-bg.eu)

Политиката на община Русе е насочена към трансформиране на системата от специализирани институции, които предлагат универсален отговор на различните потребности и проблеми на хората, към създаване на социални услуги в общността, които индивидуализират подхода към индивидите и групи в риск и целят интегрирането им в социалните общности. Основа за социалната политика на общината са приетите общински стратегии за развитие на социалните услуги в община Русе за периода 2010 – 2015 г. и 2016 – 2020 г. Те са разработени като част от областна стратегия и План за регионално развитие на област Русе до 2020, Общински план за развитие, Общинска програма за закрила на детето, Общинска програма във връзка с развитието на социалните услуги на ниво община и в съответствие с Областната стратегия за развитие на социалните услуги в област Русе (2016 – 2020).

Община Русе е сред водещите общини в страната по деинституционализация на деца в изпълнение на Националната стратегия – Визия за деинституционализация на деца. Успешно са закрити всички домове за деца, включително и ДМСГД – Русе, през 2015 г., като са разкрити иновативни социални услуги за деца – ЦНСТ за младежи и деца с увреждания с потребност от постоянна медицинска грижа, Дневен център за деца с увреждания до 18 г. възраст, интегрирани здравно-социални услуги за деца и семейства; дневни центрове за младежи; дневни центрове за деца – седмична грижи, ЦСРИ и развитие на приемната грижа, като иновативна услуга за грижа в семейна среда на деца.

Предоставят се услуги на различни целеви групи, според спецификата и видовете на социалните услуги. Успешно са разкрити иновативни услуги за лица с психични разстройства – НЖ, ЗЖ – 2бр., ЦНСТПР – 3 бр. ЦСРИ и ДЦПР.

Успешно са разкрити и функционират социални услуги за лица с умствени увреждания – ЗЖ – 3бр.

Работи се активно в посока осигуряване на социални услуги в домашна среда на самотни и хора с увреждания – личен и социален асистент и домашен помощник.

Домашен социален патронаж и Социално предприятие „Обществена трапезария“ са услуги, които се предоставят в подкрепа на хора в неравностойно положение в домашна среда или в риск от изключване.

Функциониращите специализирани институции за пълнолетни лица са под управлението на общината, като добрата практика е планирането на работа в посока – деинституционализация чрез разкриване на иновативни услуги в среда, близка до семейната.

Добра практика, е ролята на общината да даде възможност на частни лица, да предоставят социална услуга срещу заплащане – ЦНСТ за стари хора в местност „Липник“, „Дом възможност“ – Русе.

Преди внедряване на практиката са се предоставяли социални услуги само от общинска администрация.

Приоритет в реализиране на дейностите е създадената организация за мониторинг и контрол на предоставените от доставчици на социални услуги. Създадена е практика за предоставяне в община Русе на ежемесечни – финансови, тримесечни и годишни технически отчети от доставчиците на услугите, с цел проследяване на постигнати резултати с потребителите и проследяване на техническа и финансова отчетност. Услугите, които се управляват от общината – специализираните институции за пълнолетни лица, ДСП и Социално предприятия „Обществена трапезария“, също предоставят отчети и работят под методическата подкрепа на експертите от дирекция „ЗСД“.

Практиката е със социална насоченост. За подобряване на качеството на услугите, периодично се извършват проверки от вътрешен и външен одит, одити от Управляващи органи на ОП РЧР. Като добра практика може да се посочи и факта, че в изпълнение на ИПГВР на Русе 2014 – 2020 г., който представлява съвкупност от свързани във времето и пространството проекти, действия и инвестиционни намерения, община Русе е в процес на реализиране на проекти, насочени към подобряване на визията и развитието на града, респективно конкретни приоритети, определени в Общинския план за развитие, Общия устройствен план и други стратегически документи. Проектът на общината: „Ремонт, прилагане на мерки за енергийна ефективност и мерки, съгласно Наредба № 4 за достъпна среда на КСУДС“, който е в изпълнение на ИПГВР и отговаря на част от целите, заложи в Стратегията на ЕС за Дунавски регион, ще доведе до подобряване на развитието на социалната инфраструктура в община Русе и успешна интеграция на деца и семейства в неравностойно положение.

Предоставена възможност от нормативната база и принципна нагласа на административното ръководство на община Русе, услугите да се възлагат за управление на доставчици от неправителствения сектор.

Добра практика е, че в община Русе работят двама здравни медиатори от ромски етнос, които активно подпомагат повишаването на здравно-образователната култура на терен, както и за връзка между институциите и гражданите от ромски етнос.

Добра практика на дирекцията е ролята на младежкия медиатор, който активно участва в дейностите, свързани с мотивиране и съдействие на младежите за включване в програми по трудова заетост и осигуряване на работни места.

Въведеният нов модел в работата за съвместни проверки от експерти на двата отдела „Обществено здраве“ и „Социални дейности“, на дирекция „ЗСД“ доведе до значително подобряване при воденето и поддържането на задължителната документация.

Добра практика е, сключване на договори за управление на услуги с доставчици, като периодът е променен от 3 г. на 5 г. Предвид доказвания опит на НПО за иновативно управление на социални услуги за деца и лица, са сключени договори и със следните доставчици – „ЦПЗ Русе“ ЕООД, ЦККТ „Решения“, РАЛИЗ, РКО „Каритас“, СНЦ „Еквилибриум“, Сдружение „Дете и пространство“, БЧК, Фондация „Трета възраст“, Фондация „Приятелска подкрепа“, Сдружение „Център Динамика“, Сдружение „Съюз на слепите в България“.

Добра практика е, работата на дирекцията по различни програми на Агенция по заетостта, чрез дирекция „БТ“ – проекти за кандидатстване и разкриване на

работни места за времена заетост на безработни лица регистрирани в бюрата – НП ЗОХТУ – 14 лица; НП „Помощ за пенсиониране“ – 3 лица; Регионална програма за заетост – 12 лица; Национална програма „Старт на кариерата – 3 лица; НП „Активирани на неактивни лица“ – 1 лице; Проект „Ние също можем“ – 4 лица.

Проект „Обучения и заетост за младите хора“ етап 1 за период от шест месеца е осигурена заетост на 10 лица младежи до 29 г. включително на длъжност технически сътрудник и работник озеленяване.

През 2016 г. община Русе е носител и на Специална обществена награда за най-добра социална политика.

През 2018 г., НАСО връчва Награда за активно партньорство и качество на социалните услуги в Категория „Социални услуги“ на СНЦ „Еквилибриум“, който е партньор на общината при предоставянето на социални услуги за деца и деца и младежи с увреждания.

Добра практика е, организирането на социални форуми през 2014 г., 2015 г. и 2016 г. на тема: „Представяне на добри практики при управлението на социални услуги – делегирани от държавата дейности“. През 2016 г., НАСО връчва Награда за активно партньорство и качество на социалните услуги за 2015 г. – Категория „Социални услуги“ на Център за психично здраве – Русе (ЦПЗ), който е партньор на общината при предоставянето на интегрирани социални услуги за лица с психични разстройства. Център за психично здраве – Русе, включва 4 стационарни отделения, работилници за трудова рехабилитация, защитено жилище за възрастни хора с психични разстройства, два центъра за настаняване от семеен тип, диагностично–консултативно звено и администрация, като обединява под един „покрив“ най-много социални услуги за хора с психични разстройства в Русе. ЦПЗ – Русе постига изключителни постижения в социалната и трудова рехабилитация, насочена към подобряване на уменията, себеизразяване и подобряване на комуникацията на хора с психични разстройства чрез дейности, реализирани от шивашка и тапицерска работилница, ателие за арт–терапия, музикална група, спортна терапия, дейности по озеленяване и почистване.

# Център за социална рехабилитация и интеграция за възрастни и лица с увреждания над 18 години

ЦСРИ „Здравец“, с. Ряхово, Община Сливо поле

**Практиката се реализира в периода:** от 1.03.2008 г. – понастоящем

**Ръководител и екип, който е създаде и внедрил практиката:**

**Йорданка Георгиева Тонева** – ръководител на проекта

**Антоанета Любенова Йорданова** – социален работник

**Яница Георгиева Иванова** – трудотерапевт

**Милена Великова Георгиева** – медицинска сестра

**Ивайло Валентинов Димитров** – рехабилитатор

## За контакти:

**Йорданка Георгиева Тонева**, директор на ЦСРИ „Здравец“,  
e-mail: d.toneva@abv.bg

Практиката е съобразена със следните стратегически документи:

### 1. Стратегия „Европа 2020“:

Инициатива „Европейска платформа срещу бедността“ – има за цел да гарантира социално и териториално сближаване, така че ползите от растежа и работните места да са споделени в голяма степен и хората, живеещи в условията на бедност и социално изключване, да имат възможност да живеят достоен живот и да представляват активна част от обществото.

### 2. Общински план за развитие на община Сливо поле 2014 – 2020 г.

Приоритет 5: Създаване на предпоставки за насърчаване на заетостта, образованието, културата, квалификацията и социалната интеграция в община Сливо поле.

Центърът е създаден съгласно Закона за социалното подпомагане и ППЗСП и на основание на чл. 5, ал. 1, т. 6 от Устройствения правилник на АСП, чл. 36, ал. 1 и ал. 5 от ППЗСП и предложение с писмо № 121-185 от 6.03.2009 г. на РДСП – Русе и Решение №552, взето с Протокол № 47 от 26.04.2007 г. на Общински съвет Сливо поле.

Практиката е насочена към услугите в ЦСРИ „Здравец“ с целевата група възрастни хора и лица с увреждания над 18 години.

Тенденцията към стареяване на населението в община Сливо поле и увеличаване броя на хората в неравностойно положение с частична и пълна загуба на трудоспособност поражда редица проблеми, свързани с тяхната социална интеграция и рехабилитация. Броят на лежащо болните инвалидизирани хора само към момента на кандидатстване през 2006 г. в с. Ряхово бяха 33 души, а общият брой на регистрираните в дирекция „Социално подпомагане“ – Сливо поле хора със загуба на трудоспособност за цялата община, беше 615 души. Проучвания и анализи, проведени от общинската администрация към момента на кандидатстване за финансова подкрепа, установиха невъзможността за обслужване на населението с наличната база на социалния патронаж. Решаването на този проблем можеше да стане чрез преустройването на съществуващата неизползвана общинска сграда в с. Ряхово

за Център за социална рехабилитация и интеграция на хора с увреждания. По този начин щеше да се постигне висок социален ефект и повишаване ролята на местното самоуправление в сферата на предоставянето на комплекс от социални услуги. Това щеше да създаде по-големи възможности за общината в усилията ѝ за подпомагане за социалната интеграция на тази група хора в обществото.

Първата стъпка предприета от общината беше извършването на ремонт на сградата, изградена инфраструктура, отоплителна инсталация. След това беше обявено за обзавеждане на помещенията, в които ще се предоставят социалните услуги.

Във връзка с предоставяне на услуга „Рехабилитация“ беше обзаведена физиотерапията в центъра. Беше сключен договор за сътрудничество с МБАЛ „МЕДИКА РУСЕ“. Набавени бяха всички необходими апарати за физиотерапия и уреди за рехабилитация.

След откриване на услугата беше наето и на по-късен етап закупено транспортно средство за предоставяне на транспортната услуга за потребителите на центъра.

Във връзка с осигуряване на достъпна среда беше изграден асансьор към сградата на центъра.

Практиката или по-точно предоставяният комплекс от социални услуги принадлежи към социалния сектор на устойчивост.

Идеята беше инициатива на ръководството на Сдружение с нестопанска цел за лица с увреждания „Воля“, с. Ряхово и заимствана от ЦСРИ „Детелина“, – Борово и доразвита чрез община Сливо поле в сътрудничество със СНЦ „Воля“, с. Ряхово.

След внедряването на практиката имаме изграден и много добре функциониращ ЦСРИ за възрастни и лица с увреждания над 18 години, предоставящ иновативни социални услуги на 60 лица, представители на упоменатата целева група. По проект е закупено специализирано транспортно средство, което задоволява напълно нуждите на Центъра. Предоставяните социални услуги са:

- социална работа – групова и индивидуална;
- информационно–консултантска дейност;
- психологическа подкрепа;
- рехабилитационна дейност – физикална и социална;
- трудотерапия – занимателна, битова и арт–терапия;
- организиране на свободното време;
- административно–техническо обслужване на потребителите;
- работа с близките на потребителите;
- транспорт – от дома на потребителите до ЦСРИ и обратно, и при необходимост до лечебно заведение или друго.

Обслужването на потребителите е стационарно – в помещенията на центъра и по домовете.

ЦСРИ „Здравец“, с. Ряхово е държавно делегирана дейност, предоставяна от община Сливо поле с активното партньорство на Сдружение „Воля“, с. Ряхово. Привлечени са доброволци от местното училище. Изградени са много добри връзки с Общинската организация на офицерите и сержантите от запаса и резерва – Сливо поле и НЧ „Познай себе си 1911“. Подписан е договор с МБАЛ „Медика“ – Русе за предоставяне услуга „Физиотерапия и рехабилитация“.

Практиката може да се трансферира във всяка администрация, ако е на лице необходимост от почасови социални услуги и във връзка с деинституционализиране на грижата за лица с увреждания и възрастни хора.

# Ефективно управление за качествени социални услуги в Дневен център за деца с увреждания – Свищов

Община Свищов, Общинска служба  
„Социални дейности“

**Практиката се реализира в периода:** от 21.12.2017 г. – понастоящем

**Ръководител и екип, който е създал и внедрил практиката:**

**Анелия Димитрова** – заместник-кмет „Управление на Европейски проекти, образование, устройство на територията“ в община Свищов

**Теменужка Тодорова** – директор на „ДЦДУ“ – Свищов

**Енвер Юсние** – главен експерт в община Свищов – ръководител на проекта

## За контакти:

**Анелия Димитрова**, заместник-кмет „Управление на европейски проекти, образование устройство на територията“ в община Свищов, e-mail: [adimitrova@svishtov.bg](mailto:adimitrova@svishtov.bg)

**Официална интернет страница:** [www.svishtov.bg](http://www.svishtov.bg)

Реализираната практика напълно съответства на Картата на услугите за подкрепа в общността и в семейна среда, съобразно изпълнението на Националната стратегия „Визия за деинституционализацията на деца в Република България“ и Актуализираният план. Дейностите са съобразени с предстоящата реформа за повишаване ефективността на съществуващите социални услуги и осигуряване на качествена грижа за деца с увреждания, вкл. и с тежки увреждания и техните семейства, гарантираща правото им на подкрепа и достоен живот.

Кореспондира с Областната стратегия за развитие на социалните услуги в област Велико Търново и Стратегията за развитие на социалните услуги в община Свищов 2016 – 2020; Стратегията за ефективно и прозрачно управление на община Свищов 2016 – 2020; ОПР на община Свищов 2014 – 2020, както и на Годишния план за развитие на социалната услуга ДЦДУ.

Практиката е насочена към подпомагане на хора в неравностойно положение, по-конкретно подобряване на грижите за децата с увреждания и подкрепа на техните семейства.

Почти осем години съществуващият ДЦДУ в Свищов, делегирана от държавата дейност, предоставяше социални услуги в две отделни териториално отдалечени сгради, което затрудняваше управлението и организацията на предоставените услуги. Въпреки това се предоставяше подкрепа на 30 деца с увреждания годишно, но имаше необходимост от повишаване качеството на услугата, потребност от концентриране и пълноценно използване на наличните ресурси, разширяване достъпа на децата до наличното специализирано оборудване и програми, надграждане на терапевтичните въздействия и дейности.

Реализирането на практиката се осъществи чрез поредица от стъпки, а именно:

1. От страна на общинското ръководство:

- идентифициране на съществуващите проблеми;
- активност и ангажираност за тяхното разрешаване;
- инициативност и предприемане на конкретни действия за включване на съществуващия ДЦДУ в Картата на услугите;
- разработване и реализиране на проект на стойност 119 600 лв., от които 100 000 лв. БФП и дофинансиране от страна на общината в размер на 19 600 лв.

2. От страна на местни институции, предоставящи социални услуги – участие в разработване на идейното предложение и реализиране на проекта, с оглед изграждане на модерна, функционална и структурирана работна среда.

3. От страна на месни общности и неправителствени организации:

- привличане на родителската група за участие във всички фази за реализиране на проекта (от идейната до финалната);
- партньорство с НПО – Фондация „ЕКИП“ (методическа помощ, организационно консултиране и супервизия); Фондация „Карин дом“ – Варна (обучение на екипа от специалисти за надграждане на професионални компетенции за работа в специализирани среди); „Ханапроджект“, САЩ (помощ за облагородяване на парковото пространство, двор и площадки пред сградата на Центъра);
- реализирана мащабна информационно–дарителска кампания от екипа на ДЦДУ за набиране на средства, привличане на гражданите и цялата общественост в подкрепа подобряване грижите за децата с увреждания.

Чрез практиката се гарантира социална устойчивост, тъй като осигурява условия за достоен, независим и пълноценен живот, адекватна защита и грижа, гарантиране на правата, недискриминация и съобразяване със специфичните индивидуални потребности, както на децата с увреждания, така и техните семейства.

Идеята за модернизиране и подобряването на качеството на социалната услуга (в т.ч. създаване на безопасна, модерна, енергийно ефективна и професионално структурирана среда за терапия на деца с увреждания и внедряване на утвърдени европейски практики) принадлежи на специалистите на Дневния център.

Реализирането ѝ нямаше да бъде възможно без подкрепата от страна на ръководството на община Свищов и личната ангажираност на кмета – г-н Генчо Генчев.

При изпълнението на проекта са вложени следните ресурси:

- финансови ресурси – реализиран е проект на обща стойност 119 600 лв., в т.ч. съфинансиране от общински бюджет в размер на 19 600 лв.; дарителска кампания – набрани 8 925 лв.;
- материални ресурси – специализирано оборудване, обзавеждане и материали, вложени в подобряването и осъвременяването на базата;
- информационни ресурси – публикации на сайта на общината и в социалните мрежи, местни и регионални медии, брошури, плакати, рекламни материали;
- човешки ресурси – допълнителен и доброволен труд от специалисти – социални работници, психолози, супервайзор, общински експерти, родители, съмишленици и други заинтересовани.

Като резултат от внедряването на практиката са постигнати следните цели:

- ефективно управление и организация на дейността на Дневния център;



- разширяване на обхвата от дейности по подкрепа на деца с увреждания;
- оптимизиране на работната среда и ресурси;
- подобрен достъп до услугата за деца с увреждания и техните семейства;
- привлечени устойчиви партньорства;
- повишено качество на социалните услуги за деца с увреждания;
- развит капацитет на местната администрация;
- адаптиране на утвърдени европейски практики и създаване на приложим модел на местно ниво.

Към момента в община Свищов функционира модерен, терапевтичен Център за деца с увреждания, прилагащ утвърдени европейски практики, който разполага с обзаведени и напълно оборудвани две Монтесори зали, два индивидуални кабинета (за логопедична и психологична дейност), зала за терапия на трамплин, зала за рехабилитация, зала за сензо-базирани дейности, природни кътове, трапезария, санитарни помещения, както и допълнителни помещения за надграждане на дейностите и програмите.

Повишената квалификация на специалистите е една от предпоставките за наличното високо ниво на доверие от страна на родителите и направи услугата желана и предпочитана, дори за семейства от други общини.

Съществено се подобри достъпа до услугите, като след концентрирането на дейностите в реновираните помещения и с оглед на оптимизираните условия, без да е налице промяна на издръжката и/или персонала, броят на потребителите е увеличен от 30 на 38 в рамките на един месец.

Практиката се реализира в резултат на партньорство на местно ниво, в т.ч. на община, неправителствени организации, бизнес и държавни институции, имащи отношение към закрилата на децата и семействата.

Прилагането на реализираната в община Свищов добра практика за подкрепа на деца с увреждания и техните семейства може да бъде успешно адаптирана и приложена в повече от 90 дневни центрове на територията на страната, финансирани от държавния бюджет. Съществуващите възможности за привличане на финансови средства от европейски програми и други източници трябва да бъдат приоритет в работата на всяка администрация. От съществено значение е водещото мнение на експертите и специалистите в сферата, като такъв модел на работа беше приложен в описаната практика на община Свищов. Това гарантира пълноценната подкрепа на семействата за реализиране на максималния потенциал на децата, за тяхното приобщаване и подобряване качество на живот. Практиката на община Свищов ще се приложи при формиране на визията за развитието на социалните услуги. Специалистите от ДЦ вече активно работят в посока внедряване на добрата практика чрез обучения, консултации и супервизии на екипи от други центрове в страната.

# Интегрирани социални услуги за децата от община Сливо поле от 0 – 7 години и техните семейства

Община Сливо поле, дирекция  
„Устойчиво развитие, проекти и програми“

**Практиката се реализира в периода:** от 8.10.2014 г. – понастоящем

**Ръководител и екип, който е създал и внедрил практиката:**

**Бисерка Василева Иванова** – ръководител проект

**инж. Тодорка Иванова Дражева** – координатор на проекта

**Радка Георгиева Иванова** – ръководител на услуги за ранно детско развитие

**Красимира Цветкова Кулева** – психолог

**Георги Господинов Михов** – социален работник

**Елина Йорданова Тодорова** – рехабилитатор

**д-р Нина Георгиева Гамакова** – педиатър

## За контакти:

**инж. Тодорка Иванова Дражева**, главен експерт, дирекция  
„Специализирана администрация“,  
e-mail: t.drageva@slivopole.bg

**Официална интернет страница:** [www.slivopole.bg](http://www.slivopole.bg)

Като държава-членка на Европейския съюз България е част от общите европейски усилия за създаване на работеща и съвременна визия за социална Европа, отчитаща предизвикателствата в областта на бедността и социалното изключване.

Развитието на децата и защитата на техните права е национален приоритет, изискващ концентрация на ресурси, обществено внимание и максимална координация на политиките.

Практиката отговаря и е разработена в изпълнение на следните стратегически документи и разпоредби от нормативните актове:

1. Национална стратегия на МТСП за детето 2008 – 2018 г. – дейности и мерки за изпълнение на оперативните цели по приоритетни области.
2. Приоритет № 2 „Осигуряване на равен достъп до качествено предучилищно и училищно образование“ от План за действие за периода 2017 – 2018 г. за изпълнение на националната стратегия за намаляване на бедността и насърчаване на социалното включване 2020.
3. Закон за закрила на детето – чл. 23.
4. Закон за социалното подпомагане – чл. 16.
5. Правилник за прилагане на ЗСП – чл. 36, ал. 5.

След направения анализ на социалния статус на населението в общината в

Стратегията за развитие на социалните услуги в община Сливо поле 2010 – 2015 г. е идентифицирана необходимостта от разкриване на социални услуги за подкрепа на уязвимите семейства и децата, за предоставяне на добра грижа за децата, социална интеграция на семейството и децата в община Сливо поле.

Основните изводи от Анализа на ранното детско развитие в общината са:

**Извод 1:** Ниски темпове на икономическо развитие в сравнение с тези за страната. Висок процент на безработица (14,23 % при средна за страната 8,88 %). Преобладава процентът на безработните с основно образование и без квалификация, и като цяло това се отнася за ромското население. Трудовият пазар е нестабилен и се влияе силно от сезонната заетост в отрасъла селско стопанство. Това води до миграция на трудоспособното население в Русе, Варна, София и чужбина и крайно обедняване на оставащите да живеят в региона. Деца в ранна възраст се оставят неформално при близки и съседни, които не могат да полагат адекватни грижи и не могат да се възползват от системата за социално подпомагане, нито от детските добавки.

**Извод 2:** Липса на социални услуги за подкрепа на деца и родители от уязвими общности, което влияе върху жизнения стандарт на семействата и води до крайни форми на детска бедност, сериозно negliжиране и увеличаване на риска от настаняване на децата в специализирани институции.

**Извод 3:** Въпреки че децата са здравно-осигурени на 50 % от живеещите в общината, личният лекар не е педиатър. В селата, където има и много деца в ранна детска възраст, родителите не могат да разчитат на навременна медицинска помощ. Родителите нямат възможност да търсят медицинско консултиране в друго населено място, използват методи на народната медицина, negliжират здравословния проблем на детето и чак в случай на криза търсят „Спешна помощ“, което води до тежки усложнения, понякога с фатален изход.

**Извод 4:** Голям брой деца не посещават детски градини, както има и необхванати деца в групите за предучилищна подкрепа. Много от посещаващите детско заведение не разбират и не говорят добре български език, което води до затруднения в усвояването на знания и умения, необходими за първи клас.

Основните целеви групи деца в риск (0 – 7 г.) са:

- Деца от уязвими етнически групи, в частност ромската общност – 333;
- Деца, чиито родители са безработни – 383;
- Деца, чиито родители получават социални помощи – 31;
- Деца без личен лекар, или чийто личен лекар не е педиатър – 305;
- Деца, чиито родители не са здравно осигурени – 358;
- Деца, не посещаващи детска градина или не ползващи друг тип услуга за грижа за деца – 95;
- Деца, за които родителите не полагат достатъчна грижа – 2;
- Деца с увреждания – 8;
- Деца със здравословни проблеми – 12.

Основните целеви групи родители (на деца от 0 до 7 г.) са:

- родители от уязвими етнически групи, в частност ромската общност – 620;
- родители, получаващи социални помощи – 41;
- безработни родители – 558;
- родители на 3 и повече деца – 107;
- самотни родители – 33;

- бъдещи родители от уязвими групи – 36;
- родители (най-вече майки) в рискована възраст – 39;
- родители без или с ниско образование – 402;
- родители, живеещи в лоши жилищни условия – 52;
- родители, които не полагат достатъчна грижа за децата си (регистрирани в полицията и дирекции „Социално подпомагане“ на АСП) – 4;
- родители на деца с увреждания – 26;
- родители на деца със здравословни проблеми – 5;
- здравно неосигурени родители – 623;
- родители на деца във висок риск (забавяне в развитието и др.) – 2.

Превенция на социалното изключване и намаляване на бедността сред децата чрез инвестиции в ранно детско развитие. От първостепенно значение е социалното включване на децата или осигуряване на възможност за всички деца да участват във всички аспекти на живота на общността, включително да посещават местни детски градини и училища и да ползват местните здравни, транспортни и други обществени услуги.

### **Реализацията на добрата практика премина през следните няколко етапа:**

1. Съвместно със Сдружение „Еквилибриум“ изготвяне на Анализ и обосновка на нуждите на общината от услуги за ранно детско развитие.
2. Подготовка на проектно предложение „Право на детство – интегрирани социални услуги за децата от община Сливо поле от 0 – 7 г. и техните семейства“. Осигуряване на финансиране по Проект за социално включване (ПСВ), финансиран със заем от Международната банка за възстановяване и развитие.
3. Проектиране и изпълнение на обекти:
  - двуетажна сграда за социални услуги за деца към детска градина с. Малко враново, община Сливо поле с РЗП до 240 кв.м.;
  - промяна на предназначението на част от здравна служба в с. Кошарна за предоставяне на услуги за деца, ЗП до 80 кв.м.
4. Предоставяне на интегрирани социални услуги за деца от 0 до 7 г. на територията на община Сливо поле.
5. Подготовка на проектно предложение „Бъдеще за нашите деца“ по ОПРЧР.

Практиката е социална – Недобре развитите социални услуги влияят върху жизнения стандарт в селските райони и допринасят за намаляването на населението.

Практиката е собствена и са вложени следните ресурси:

- човешки: 22 броя консултанти – педиатри, социални работници, медицински сестри, медиатори, психолог, гинеколог, акушерка, рехабилитатор;
- финансови: 482 024,60 лв. по Проект за социално включване; 271 712,00 лв. по ОПРЧР; 60 000 лв. собствени средства;
- материални: Новопостроена и обзаведена двуетажна сграда за социални услуги за деца към детска градина с. Малко Враново, община Сливо поле с РЗП 240 кв.м.; промяна на предназначението на част от здравна служба в с. Кошарна за предоставяне на услуги за деца, ЗП 80 кв.м.

Разработени информационни материали и презентации за родители в услугите:

- „Здравна консултация“;

- „Ранна интервенция на уврежданията“ – превенция и ранна интервенция в подкрепа на родители на деца със специални потребности“;
- проведени обучения на екипа на услугата „Център за ранна интервенция на уврежданията“.

Ползи от предоставяне на услугите са:

**За администрацията:** чрез Проекта се изгради мрежа от интегрирани услуги за ранно детско развитие в община Сливо поле и се въведе изцяло нов и интегриран подход в грижите за децата. В общината се изградиха нов тип услуги за деца и семейства – за ранно детско развитие, за превенция на рисковете в ранна детска възраст, за по-добро обхващане и подобряване на готовността на децата за включване в образователната система, за подобряване на семейната среда и други.

**За целевите групи:**

- повишено общо благосъстояние на децата, измервано чрез стандартите за ранно детско развитие;
- намаляване на броя на децата, лишени от родителска грижа и в риск от изоставяне;
- разширяване обхвата на услугите, свързани с грижи за деца, предоставяни на деца с ниски доходи и деца с увреждания на възраст до 7 години;
- ограничаване предаването на бедността между поколенията;
- повече родители от високо рискови общности са готови да приемат предизвикателствата на успешното родителство;
- подобрена училищна готовност на децата от семейства с ниски доходи и децата с увреждания на възраст до 7 години.

Услугите се предоставят самостоятелно, но са в резултат на проведени консултации със Сдружение с нестопанска цел (СНЦ) „Еквилибриум“ и Сдружение „Русенска Асоциация на Лица с Интелектуални Затруднения – БАЛИЗ“.

Практиката „Интегрирани социални услуги за децата от община Сливо поле от 0 – 7 г. и техните семейства“ може да бъде свободно трансферирана и в други общински администрации.

Община Сливо поле разполага с необходимия капацитет за устойчиво прилагане на практиката и за подпомагане внедряването на практиката в други администрации.

# Организиран детски отдиш на деца от Софийска област

Областна администрация на Софийска област,  
отдел „Регионално развитие и устройство на територията“

**Практиката се реализира в периода:** от 1.07.2018 г. – 31.07.2018 г.

**Ръководител и екип, който е създадал и внедрил практиката:**

**Илиан Сашов Тодоров** – областен управител на Софийска област

**Мая Цанова** – главен секретар на Областна администрация на Софийска област

**Мая Велкова–Нелчинова** – началник отдел „РРУТ“, дирекция АКРРДС

**Калин Василев** – главен експерт в отдел „РРУТ“, дирекция АКРРДС

## За контакти:

**Мая Велкова–Нелчинова**, началник отдел „РРУТ“, 02 9301 822,  
e-mail: m.nelchinova@sofoblast.bg

**Калин Василев**, главен експерт в отдел „РРУТ“, 02 9301 843,  
e-mail: k.vasilev@sofoblast.bg

**Официална интернет страница:** [www.sofoblast.bg](http://www.sofoblast.bg)

Практиката е в съответствие с действащите международни политики и документи на ЕС за създаване на работеща и съвременна визия за социална Европа, с принципа за социална ефективност и ефикасност, политиките за децата и семейството, Закона за предучилищното и училищното образование, Областната стратегия за развитие на социалните услуги в Софийска област 2016 – 2020 г.

Инициативата на областния управител на Софийска област, стартира през 2017 г. Както през 2017 г., така и през 2018 г. беше организиран летен отдиш за деца от областта, в рамките, на който бяха поканени да се включат всичките 22 общини на територията на областта. Инициативата на областния управител е подтикната от голямото желание децата от областта да познаят и обичат територията на своята родина като след края на учебния процес заслужено се отдадат на игри и забавления.

В периода 1.07 – 31.07.2018 г. беше организиран летен отдиш на деца от Софийска област на територията на вила „Горска поляна“ в курортен комплекс Боровец, които са показали много добри или отлични резултати в учебния процес и в извънкласните форми на образование през учебната 2017/2018 година.

Областна администрация на Софийска област предостави безплатно база за настаняване на територията на вила „Горска поляна“ в курортен комплекс „Боровец“. Беше създадена съвместно с кметовете на седем общини организация за отдиш на децата, както следва:

1. Съгласувано с кметовете на общините, директорите на училища определиха между 10 и 14 деца от община. Децата бяха придружавани от двама ръководители, съгласно изискванията на Закона за предучилищното и училищното образование.
2. Определените деца бяха с показани много добри или отлични резултати в

учебния процес и в извънкласните форми на образование през учебната 2017/2018 година.

3. Беше осигурен транспорт от общинския център до мястото на пребиваване на децата.
4. Всяка група ученици и техните ръководители, беше настанена във вила „Горска поляна“ в курортен комплекс „Боровец“ в рамките на 4 дни, (3 нощувки), в периода 01.07 – 31.07.2018 г.
5. Осигурено бе изхранване на децата от лицензиран доставчик на храна на територията на община Самоков. Цената за храноден на едно дете бе в размер на 5,50 лв., като ежедневно беше представяно разнообразно меню.

В съответствие с действащите международни политики и документи на ЕС за създаване на работеща и съвременна визия за социална Европа, отчитаща предизвикателствата в областта на бедността и социалното изключване, следвайки принципа за социална ефективност и ефикасност и политиките за децата и семейството, които са едни от водещите държавни приоритети, подтикна и към идеята за инициативата на областния управител на Софийска област да се даде възможност на деца от социално слаби семейства, но с показани много добри или отлични резултати в учебния процес и в извънкласните форми на образование да ползват безплатно базата за настаняване на територията на вила „Горска поляна“ в курортен комплекс Боровец.

Приключването на учебната година и продължителното свободно време сред учениците и подрастващите през лятната ваканция, съчетано с трудовата заетост на родителите и ограничения контрол от тяхна страна, предразполага децата да прекарват голяма част от времето си в редица безполезни занимания. От една страна, наличието на база за настаняване на територията на вила „Горска поляна“ в курортен комплекс „Боровец“ доведе до раждане на идеята за организиране на летен отдих на децата от Софийска област. Идеята е на областния управител на Софийска област и не е взаимствана от друга администрация или организация.

По време на летния отдих на децата от Софийска област, областната администрация предостави безплатно базата за настаняване на територията на вила „Горска поляна“ в курортен комплекс „Боровец“. В периода 01 – 31.07.2018 г. бяха настанени общо 95 деца и техните ръководители. В проекта участваха ученици от седем общини в Софийска област – Антон, Ботевград, Долна баня, Драгоман, Елин Пелин, Етрополе и Правец. Транспортът от общинския център до мястото на пребиваване беше осигурено от общинските администрации, а благодарение на любезното съдействие на община Самоков беше осигурено и изхранването на групите. По време на престоя си учениците от областта имаха възможността да се насладят на красотата на най-стария планински курорт в България, да играят и да се забавляват на воля. Едно от най-вълнуващите им изживявания беше разходката с кабинков лифт до връх Ястребец, което стана възможно благодарение на изграденото отлично партньорство между Областна администрация на Софийска област и „Бороспорт“ АД.

Практиката е успешна вече втора поредна година, поради факта, че беше осъществена в много добро партньорство между Областна администрация на Софийска област, общини Антон, Ботевград, Долна баня, Драгоман, Елин Пелин, Етрополе, Правец и Самоков, както и „Бороспорт“ АД.

Чрез организирането на детски отдих на децата от Софийска област във вила „Горска поляна“, к.к. „Боровец“, ръководството на Областна администрация на Софийска област ясно заявява своята социална ангажираност, безвъзмездно отдавайки за ползване своя собственост в подкрепа на най-уязвимата прослойка от нашето общество – децата.

Трансфериране на подобна практика в друга администрация ще демонстрира желанието на държавното управление за насърчаване на социалната ефективност и политиките за децата и семейството.

# Отпускане на финансова помощ от община Варна за лечение на безплодие на семейства и лица, живеещи на семейни начала с репродуктивни проблеми на територията на Община Варна

Община Варна, дирекция „Здравеопазване“

**Практиката се реализира в периода:** Ежегодно. Периодът на реализиране на практиката е в рамките на провежданите сесии на Общински съвет – Варна през календарната година.

**Ръководител и екип, който е създал и внедрил практиката:**

**г-жа Анастасия Георгиева** – директор на дирекция „Здравеопазване“

**За контакти:**

**д-р Ирена Александрова**, главен експерт „Лечебни заведения“, 052 820536, e-mail: zdrave@varna.bg

**Официална интернет страница:** [www.varna.bg](http://www.varna.bg)

Практиката отговаря на следните стратегически документи:

- „Правила за отпускане на финансова помощ от община Варна за лечение на безплодие на семейства и лица, живеещи на семейни начала с репродуктивни проблеми на територията на община Варна“, утвърдени със Заповед на Кмета на община Варна;
- протоколи от проведени заседания на Общински съвет – Варна;
- практиката е насочена към семейства и лица, живеещи на семейни начала с репродуктивни проблеми.

Кандидатите трябва да отговарят на следните критерии:

- двойките във фактическо съжителство и семействата, следва да са български граждани и поне единия от кандидатите да притежава постоянен адрес на територията на община Варна през последните 2 години;
- да нямат задължения към община Варна и данъчни задължения към държавата;
- да са с непрекъснати здравно-осигурителни права;
- да не са поставени под запрещение или криминално проявени лица, да не са осъждани за умишлени престъпления от общ характер, независимо от последвала реабилитация;
- да са семейства или двойки, живеещи на семейни начала.

Преди внедряване на практиката двойките с репродуктивни проблеми в България са около 145 000, сочи медийно проучване. Смята се, че всяка шеста двойка или около 15 % от двойките имат трудности в зачеването. Стерилитетът може да се дължи както от страна на жената, така и от страна на мъжа. Програмата на община Варна цели финансово да подпомогне двойките.

Стъпките за реализацията и внедряването на добрата практика са: кандидатите подават Искане по образец до кмета на община Варна, заедно с приложени документи, които се депозират лично или чрез пълномощник на гише „Здравеопазване“



в община Варна. Процедурата по подаване на изискуемите документи е значително облекчена. От кандидатите не се изискват: свидетелство за съдимост, документ за платени здравни осигуровки, наличието или отсъствието на задължения към община Варна, които се проверяват по служебен път. Постъпилите искания се приемат и проверяват за съответствие от служител в дирекция „Здравеопазване“. Същият завежда исканията в деловодната система на община Варна. Депозиранията искания за финансово подпомагане се разглеждат и одобряват от Комисия, назначена със заповед на кмета на общината. Комисията се произнася с решение за всяка преписка като се изготвя Протокол. Изготвеният от комисията Протокол се внася от дирекция „Здравеопазване“ в деловодството на община Варна до председателя на Общински съвет – Варна.

Окончателните размери на финансовите средства за лечение на безплодие на семейства и лица с репродуктивни проблеми, живеещи на семейни начала се определят с решение на Общински съвет – Варна.

Информирането на лицата, подали искане става по 2 начина: чрез уведомяване на интернет страницата на община Варна и се уведомяват писмено.

Лицата, които са одобрени за отпускане на финансова помощ, подават искане (Приложение 3) до кмета на община Варна, с което да се потвърди изплащането на сумите, които реално са изразходвани от заявителите по приложените им изследвания, манипулации, медицински услуги, процедури.

Със средства до 2000 лв., предвидени в бюджета на община Варна се финансират следните:

#### Изследвания:

- първоначални изследвания за поставяне на диагноза, вземане на решение за АРТ чрез инвитро оплождане и др.;
- изследванията, необходими като минимум съгласно Наредба №28 / 2007 г. за дейности по асистирана репродукция;
- изследвания извън посочените в Наредба № 28 / 2007 г. за дейности по асистирана репродукция.

#### Медицински услуги и манипулации:

- консултации и прегледи при специалисти по акушерство и гинекология и специалисти, работещи в областта на репродуктивното здраве;
- индукция на овулацията и/или КОХС с кломифен цитрат, ароматазни инхибитори, гонадотропни хормони;
- ембриоредукция;
- генетични изследвания;
- овоцитна донация;
- различни техники и процедури за подготовка на маточната лигавица за успешен трансфер и имплантация на ембрионите;
- техники за получаване на сперматозоиди (PESA, TESA, TESE);
- имунологични вливания;
- имунологична биопсия;
- гинекологични операции и изследвания.

#### Процедури:

- двойки, които са изразходили 4 опита за ин витро процедури, финансирани от ЦАР;
- двойки, използвайки собствен генетичен материал, които са показани за ин витро на естествен цикъл при възраст на жената до 43 години;

- всеки клиничен случай при възраст на жената след 43 години за IVF цикъл със своя собствена контролирана овариална хиперстимулация се решава индивидуално след писмено становище от специалист;
- замразен ембриотрансфер;
- инсеминации и реинсеминации;
- криоконсервация на ембриони, яйцеклетки, сперматозоиди, овариална и тестикуларна тъкан.

Със средства до 3500 лв., предвидени в бюджета на община Варна се финансират следните процедури:

Двойки, които са показани за ин витро процедура с донорски генетичен материал (с донорска яйцеклетка или сперматозоиди):

§ при жени с установени стойности на FSH над 12,5 и AMH е под 1,0;

§ при мъже с установени проблеми на сперматогенезата, доказани с две спермограми от различни лицензирани клиници по репродуктивна медицина на територията на Република България и не по-стари от 6 месеца към датата на подаване на искане.

- медицинска документация, становище от лекар-специалист по АРТ, че двойката не може да извърши АРТ-процедура със собствен генетичен материал и е включена в донорска програма;
- двойки, които са показани за ин витро процедура с донорски генетичен материал при възраст на жената до 48 години.

Одобрената за изплащане парична сума на двойката-заявител, се отпуска след представяне на първичен счетоводен документ и медицинска документация от лечебно заведение. Средствата се превеждат чрез банков превод в левове по посочена банкова сметка на заявителя.

Практиката принадлежи към социалния сектор.

Община Варна е една от първите общини внедрили програмата за финансово подпомагане за лечение на семейства и лица, живеещи на семейни начала с репродуктивни проблеми, на територията на община Варна.

В програмата са вложени човешки и финансови ресурси.

За периода 2015 г. до края на 2017 г. по Програмата за отпускане на финансова помощ от община Варна за лечение на безплодие на семейства и лица с репродуктивни проблеми, живеещи на семейни начала на територията на община Варна са отпускани с одобрението на Общински съвет – Варна финансови средства в размер на 373 500 лева на кандидатствали 112 двойки. В резултат 34 майки са родили успешно 39 деца.

На регионално ниво партньори на община Варна са Фондация „Искам бебе“ и експерт по репродуктивно здраве от СБАГАЛ „Проф. д-р Д. Стаматов“ ЕООД – общинско лечебно заведение.

Всяка една община може да внедри и приложи наложената от община Варна практика по отпускане на финансови средства за лечение на семейства и лица, живеещи на семейни начала с репродуктивни проблеми.

# Сътрудничество между местната власт и структурите на гражданското общество за постигане на прозрачност в действията на администрацията при реализиране на националната политика за деинституционализация на грижите за деца

Община Варна, дирекция „Социални дейности“

**Практиката се реализира в периода:** от 1.07.2013 г. – понастоящем

**Ръководител и екип, който е създад и внедрил практиката:**

**Таня Василева** – директор на дирекция „Социални дейности“

## За контакти:

**Луиза Каспарян**, началник на отдел „Социални дейности и жилищна политика“, e-mail: lkasparyan@varna.bg

**Официална интернет страница:** [www.varna.bg](http://www.varna.bg)

Настоящата административна практика е релевантна на Националната стратегия „Визия за деинституционализация на децата в Република България“, чиято основна цел е гарантиране правото на децата на семейна среда и на достъп до качествена грижа и услуги според индивидуалните им потребности, реализирана на местно ниво посредством приоритетите на Областната и на Общинската стратегия за развитие на социалните услуги и конкретните дейности, заложи в Социалната програма на община Варна.

Резултатите от системно провежданата социална политика на община Варна подкрепят убедително реализирането на Стратегията по отношение на формулираните в нея подцели за:

- нормативно регламентиране, финансово обезпечаване и кадрово осигуряване на широк спектър от услуги за деца и семейства в общността, стъпвайки на добрите практики и привличайки иновативни подходи;
- закриване на 137 институции за деца в рамките на 15 години считано от приемането на документа;
- недопускане настаняването и отглеждането на деца от 0 до 3 години в резидентна грижа от всякакъв тип след приключване на реформата.

Примери за успешна практика в тази посока са социалните услуги „Център за ранна интервенция за предотвратяване изоставянето на деца с увреждания“ и „Център за социална рехабилитация и интеграция за деца с психични разстройства“, реализирани на територията на община Варна.

Центрове предоставят услуги за деца с увреждания на конкурсен принцип, като финансирането се осъществява чрез бюджетни средства, а мениджмънта и осигуряването на човешкия ресурс е делегирано на неправителствени организации.

Социалната услуга „Център за ранна интервенция за предотвратяване изоставянето на деца с увреждания“ функционира от юли 2013 г. с капацитет 40 места.

Реализира се от Фондация „Карин дом“, след проведена конкурсна процедура, съгласно Закона за социално подпомагане и правилника за неговото прилагане, и сключен договор между организацията и община Варна.

Услугата стартира през 2010 г., като проект на „Програма за ранно детско развитие“, Лондон към Фондация „Отворено общество“. Развитието на Ранната интервенция в „Карин дом“ се подпомогна в началото от обучители с опит в програми за ранно детско развитие и ранна интервенция в Канада и САЩ. Дейностите в Програмата се осъществяват в партньорство с отдел „Закрила на детето“ към Дирекция „Социално подпомагане“ – Варна, сдружение „Цветно бъдеще“; неонатологичните и родилни отделения към СБАГАЛ „Проф. Д-р Д. Стаматов“ – Варна и МБАЛ „Св. Анна“ – Варна.

В центъра се предоставят комплекс от социални услуги за деца от 0 до 4 г. с риск от изоставане в развитието или с диагностицирано увреждане и техните семейства. Дейностите, заложени в Програмата подкрепят семейството от най-ранния етап на детското развитие, като се използва комплексен подход, който да отговаря на потребностите, както на детето, така и на цялото семейство. Услугата се предоставя чрез осъществяване на домашни посещения от мобилен терапевтичен екип, чрез родителска мрежа за взаимопомощ и подкрепа, поддържане на неформална родителска мрежа, игрова терапия – деца и родители, консултации за успешно кърмене, информационни и обучителни дейности, библиотека на играчките.

Ранната интервенция е мобилна услуга с превантивен характер. Основният използван подход е семейно-ориентираният подход, който е иновативен за България. Той поставя във фокуса на работа не само детето, а и цялото семейство. Родителите имат възможност в партньорство със специалиста да определят приоритетите в развитието на своето дете и да работят заедно за постигането на поставени от тях цели по отношение на подобряване състоянието на детето и създаване на подкрепяща среда.

*Програма „Ранна интервенция“* отговаря на необходимостта от предотвратяване изоставянето на деца, родени с увреждания от възможно най-ранна възраст. Детето се подпомага от най-ранна възраст във всички негови области на развитие като същевременно се развиват умения и знания у родителите за разбиране и насърчаване развитието му.

Поради доказана ефективност Програма „Ранна интервенция“ е в Социалната програма на община Варна през 2012 г. и финансирана като общинска делегирана дейност от юли 2013 г., като Център „Ранна интервенция за предотвратяване изоставянето на деца с увреждане“, с капацитет 40 деца.

За периода 2010 – 2017 г. през Програмата са преминали общо 710 деца. След излизане от програмата 52 % от включените деца не се нуждаят от ползване на терапия, специализирани услуги или ресурсно подпомагане в детското заведение.

Практиката се трансферира успешно в редица общностни центрове за деца и семейства в страната с финансовата подкрепа на ОП „Развитие на човешките ресурси“, по процедура „Услуги за ранно детско развитие“.

Друга интегрирана (мултидисциплинарна) социална услуга, чиито безспорни резултати се дължат на ефективния механизъм за сътрудничество между община Варна, дирекция „Социални дейности“ и неправителствения сектор е „Център за социална рехабилитация и интеграция за деца с психични разстройства“.

Проучванията за регион Варна през последните 10 години сочат, че лицата с хронични психични разстройства са около 14 000. Децата с психични разстройства са поставени в ситуация на неравнопоставеност, при условие, че не са предприети адекватни мерки за тяхната интеграция в обществото.

На база на повишената потребност от този вид услуга и следвайки националната политика за деинституционализация през 2015 г. община Варна предприе разкриването на социалната услуга в общността – „Център за социална рехабилитация и интеграция“ за деца с психични разстройства“.

На 15.06.2015 г. бе сключен договор с Фондация „Фамилна зона“ за предоставяне на социалната услуга с капацитет 20 места, местна дейност. Към настоящия момент центърът работи с пълен капацитет.

Фондация „Фамилна зона“ има дългогодишен опит в работата с деца с психични разстройства. Разполага с квалифициран персонал, както и с материална база, подходяща за реализиране на услугата. В центъра се работи с деца с различни психични разстройства – от аутистичния спектър, изоставане в интелектуалното развитие, разстройство с хиперактивност и дефицит на вниманието, емоционални и тревожни разстройства в детска и юношеска възраст (отказ от училище); поведенчески разстройства – опозиционно поведение, гневни кризи, импулсивност, непонасяне на отказ, агресия и нарушаване на основни за възрастта норми на поведение; тикове, заекване; разстройства на хранителното поведение – анорексия, булимия; психотични разстройства – биполарно афективно разстройство и шизофрения в детско-юношеска възраст; разстройства в адаптацията и психичен травматизъм при деца и юноши, жертви на насилие, преживели остри реакции на стрес, психологични проблеми при неблагоприятни жизнени събития (хронични заболявания, развод на родителите, загуба на близки); юношески кризи; обучителни разстройства (за деца с училищен неуспех, несъответстващ на интелектуалното ниво на детето), разстройства в развитието на речта и езика.

Освен социални работници и психолози в Центъра работи също и лекар – психиатър. Това дава възможност на децата със сериозни психични заболявания да бъдат компетентно консултирани и за тях да се предприемат комплексни мерки за овладяване на разстройството. Работи се след индивидуална оценка на потребностите, на детето. Подходът е не само индивидуална работа, но и групова терапия. За родителите са организирани групи по взаимопомощ.

Работи се със семейството, близкия приятелски кръг, с работещите в училищата и детските градини.

Броят на преминалите през ЦСРИ за деца с психични разстройства деца от 2015 година до настоящия момент е 157.

Дългогодишната работа в партньорство между община Варна и Фондация „Фамилна зона“ доведе до подобряване психичния статус на децата – потребители на услугата, техните семейства и повиши възможността за социално включване във всички сфери на обществения живот.

Описаните в кандидатурата социални услуги се ползват с одобрение и висока оценка от Министерство на труда и социалната политика, Агенция за социално подпомагане и община Варна е предприела действия за финансирането им като делегирани от държавата дейности.

# Трансфер на иновации в здравеопазването

## Община Банско

**Практиката се реализира в периода:** от 1.01.2018 г. – понастоящем

**Ръководител и екип, който е създадал и внедрил практиката:**

**Ивайло Ръхов** – заместник-кмет

**Цветанка Обецанова** – началник на отдел „ОПП“

### За контакти:

**Магдалена Боянова**, началник на отдел „Канцелария“,  
e-mail: obabansko@dir.bg

**Десислава Хаджирускова**, директор на дирекция „АО“,  
e-mail: d.hadzhiruskova@bansko.bg

**Официална интернет страница:** [www.bansko.bg](http://www.bansko.bg)

Община Банско реализира проект „Трансфер на иновациите в здравеопазването“ заедно със своя партньор и побратимен град Петрошани, Румъния. Проектът обхваща въвеждане на иновативни практики в областта на здравеопазването, което ще осигури постигане на основните цели, заложи в стратегията „Европа 2020“. Стратегията засяга мерки за борбата с бедността и социалното изключване, подкрепата за постигане на добро здраве като предпоставка за интелигентен растеж и постигане на положителен ефект върху производителността и конкурентоспособността на населението. Одобрените по проекта дейности са:

- проучване, адаптиране и валидиране на иновативни модели в сферата на здравеопазването, което да осигури достъпна здравна грижа;
- повишаване капацитета на медицинските кадри;
- осигуряване на подходящи и адекватни условия за подобряване здравния статус на населението.

Специфичните цели на проекта са интегрирани в неговите дейности:

- проучване, адаптиране и валидиране на иновативни модели в сферата на здравеопазването. Това ще осигури дългосрочна грижа на хора в невъзможност за самообслужване и за хората с увреждане и на уязвими групи лица, живеещи в отдалечени райони на общината;
- изграждане на партньорски мрежи за устойчиво развитие и прилагане на иновации в сферата на здравеопазването.

Жителите на общината като основна целева група по проекта ще бъдат преки бенефициенти на въведената здравна иновативна система в няколко аспекта, което ще отговори на нуждите им да получат равен достъп до здравни услуги и навременно медицинско обслужване чрез:

- предвидените медицински мобилни екипи, в това число и стажанти медицински лица, ще подобрят достъпа до здравеопазване и повишаване на здравната култура на уязвимите групи лица;
- оборудването на 7 амбулаторни кабинета в различни населени места на територията на община Банско, които да разполагат с необходимите условия за преглед и оказване на медицинска помощ, ще предостави на жителите

и гостите на общината възможността за високоефективна здравна грижа и промоция на здравето като цяло;

- 5-те гост лекари от университетски болници в София, Благоевград и други и ще предоставят специализирани здравни услуги, което ще позволи и на лицата от уязвими групи да получат качествени здравни услуги, в това число и профилактика на болестите за ограничаване на рисковите фактори. Изпълнението на проектните дейности ще позволи подобряване на лечението и профилактиката на заболяванията в община Банско, чрез прилагането на високоефективен иновативен модел за медицинско обслужване и подобряване на здравната инфраструктура;
- двете кръгли маси с цел да се идентифицират общите проблеми в сферата на здравеопазването пред двете общини, както и да се потърсят общи решения, касаещи:
  - осигуряване на дългосрочна здравна грижа на лица в неравностойно положение;
  - повишаване качеството на предлаганите здравни услуги и разширяване на достъпа до тях;
  - ефективното планиране и разпределение на ресурсите и медицинските кадри за осигуряване на равен достъп до здравеопазване;
  - запазване на здравето и активността на хората;
  - промоция на здравето и профилактика на болестите;
  - преодоляване на негативните тенденции по отношение на здравословното състояние;
  - намаляване на проблемите с работната сила в сектора на здравеопазването.

Резултатът от дейността е подобрена среда за развитие на транснационалното партньорство между българските и чуждестранния партньор, взаимодействие между общините Банско и Петрошани в областта на здравеопазването, прилагането на иновативни стратегии и намирането на общи решения в сферата на:

- осигуряване на дългосрочна здравна грижа на лица в неравностойно положение;
- повишаване качеството на предлаганите здравни услуги и разширяване на достъпа до тях;
- ефективното планиране и разпределение на ресурсите и медицинските кадри за осигуряване на равен достъп до здравеопазване;
- запазване на здравето и активността на хората;
- промоция на здравето и профилактика на болестите;
- преодоляване на негативните тенденции по отношение на здравословното състояние;
- намаляване на проблемите с работната сила в сектора на здравеопазването.

Изграждането на партньорска мрежа между експерти от двете общини ще позволи създаване на една устойчива не само регионална, но и транснационална медицинска мрежа за обмен на опит, специализирани кадри, иновативни подходи в различни области на здравеопазването – спешната помощ, парамедицината, спасителните планински акции, достъпа до специализирани грижи на възрастни хора и уязвими групи и т.н.

# Общински консултативен съвет по въпросите за младежта

Общинска администрация Кърджали, дирекция „Хуманитарни дейности“

**Практиката се реализира в периода:** понастоящем

**Ръководител и екип, който е създадал и внедрил практиката:**

Председател – **инж. Хасан Азис**, кмет на община Кърджали

Заместник-председател – **Веселина Тихомирова**, заместник-кмет на община Кърджали и членове на Общински консултативен съвет

## За контакти:

**Первин Риза**, младши експерт в дирекция „ХД“, 0361 67385,  
e-mail: p\_riza@abv.bg

**Официална интернет страница:** [www.kardjali.bg](http://www.kardjali.bg)

Състоянието на младите хора и мястото им в обществото са едни от важните приоритети на общинска администрация и обуславят необходимостта от създаване на целенасочена политика. Приоритет на община Кърджали е да привлече колкото се може повече млади хора в обсъжданията на политики, стратегически документи и решаването на проблеми, касаещи общината. Чрез подпомагане развитието на младите хора и изграждането на активната им гражданска позиция, им се дава възможност да огласяват своите проблеми и потребности, както и да споделят своята готовност за вземане на решения.

С приетият през 2012 г. Закон за младежта се формира държавна политика в областта на младежките дейности за създаване на благоприятни условия за пълноценно личностно развитие на младежите и участието им в обществения и икономическия живот, приобщаването им в управлението на местно, областно и национално ниво. За подпомагане кмета на общината при провеждане на общинската политика за младежта се препоръчва създаването на Общински консултативен съвет по въпросите за младежта, с решение на Общинския съвет.

Въпросът за създаването на Общински консултативен съвет бе поставен от заинтересовани институции и организации, които изразиха становище за необходимостта от създаване на съвет, който да представлява младежите в общината, да изразява техните желания и потребности и да подпомага ръководния екип на общинска администрация при формулиране и разработване на общинската младежка политика. За целта община Кърджали отправя покани до младежки неправителствени организации и институции, пряко свързани с младежките политики, да посочат свои представители в приетия с Решение № 293 от 15.12.2016 г. Консултативен съвет по въпросите за младежта. В неговия състав са включени:

1. Кмет на Община Кърджали или упълномощено от него лице.
2. Представители на дирекция „Хуманитарни дейности“.
3. Представители на ПК по младежки дейности и спорт и ПК по образование, култура, вероизповедания и международно сътрудничество.
4. Представител на РУО на МОН – гр. Кърджали.



5. Представител на Дирекция „Бюро по труда“ – Кърджали.
6. Представител на Дирекция „Социално подпомагане“ – Кърджали.
7. Представител на БЧК – Кърджали.
8. Представител на РЗИ – Кърджали.
9. Инспектор „Детска педагогическа стая“ към ОД на МВР – Кърджали.
10. Представители на младежки неправителствени организации.
11. Представители на студентски съвети.
12. Представители на ученически съвети.

Съгласно чл. 4, ал. (1) от Правилника за организацията и дейността на Общинският консултативен съвет по въпросите за младежта:

1. Приема Общински план за младежта и го предлага за утвърждаване от Общински съвет – Кърджали.
2. Предлага мерки за постигане на целите на общинската политика в сферата на младежките дейности.
3. Участва в обсъждането на въпроси, свързани с финансирането на младежки инициативи.
4. Координира и съдейства за изпълнението на проекти, свързани с младежките политики на национално и регионално ниво.

Със създаването на Общинския консултативен съвет по въпросите за младежта, община Кърджали цели:

1. Повишаване ефективността на местните политики, чрез по-пълно съответствие с реалните нужди и очаквания на младите.
2. Създаване на разбиране и нагласи в общинската администрация прозрачно да организира приоритетите за младите хора при провеждане на общинската политика за младежта.
3. Стимулиране на активно отношение у младите към въпросите за младежта и търсене на решение за разрешаване на проблемите, касаещи младите хора.
4. Активно участие при подготовката и реализирането на Общински план за младежта.

# Изграждане и функциониране на кметските съвети на територията на община Троян

## Кметове на кметства и кметски наместничества на територията на община Троян

**Практиката се реализира в периода:** от 1998 г. – понастоящем

**Ръководител и екип, който е създал и внедрил практиката:**

Кметове на кметства и кметски наместници на територията на община Троян

### За контакти:

**Цветелина Рашова Калчева**, секретар на община Троян,  
e-mail: kalcheva@troyan.bg

**Анита Христова Маринова**, началник на отдел „Услуги на гражданите“,  
e-mail: anita@troyan.bg

**Официална интернет страница:** [www.troyan.bg](http://www.troyan.bg)

Доброто управление е пряко обвързано със структурите на гражданското общество. Принципите на доброто управление на местно ниво акцентират върху необходимостта от демократично и отворено местно самоуправление с широко участие на гражданите и в името на обществения интерес. Подобряването на прозрачността и отчетността на местната власт и капацитета за граждански контрол върху общините са основна част от принципите на доброто управление, произтичащи от документите на Европейския съюз, Съвета на Европа, българския национален омбудсман и омбудсмана на Европейския съюз.

В община Троян мнението на гражданите е от изключителна важност. Поставя се акцент върху откритостта и прозрачността в работата на местната власт, формирайки метод и стил на ефективно и близко до гражданите управление. Повиши се вниманието на гражданите към дейността на общинската администрация и общинския съвет. Повиши се доверието на гражданите в местната власт чрез регламентиране на ясни процедури за извършване на административни услуги. Повиши се възискателността на гражданите към своевременното им информиране за местните проблеми и приетите решения. Повиши се удовлетвореността на гражданите поради факта, че голяма част от направените от тях предложения по време на срещите на ръководството на общината с тях, свързани с благоустрояване на жизнената среда, са отчетени при приемане на бюджета за настоящата година. Гражданите получиха по-добро разбиране за местните проблеми и увереност, че могат активно да се включат в разработване на стратегически планове за развитие на общината, в обсъждането на бюджета, в разработването на нормативните актове. Работата на създадените кметски и обществени съвети пряко подпомагат процеса на вземане на решения. Срещите с гражданите, техните мнения и предложения помагат на местната власт да идентифицира проблемите и да се вземат адекватни и навремени мерки за тяхното решаване.

На територията на всяко кметство и кметско наместничество на територията на община Троян са изградени 21 кметски съвети.

Идеята за изграждането на кметски съвети към кметствата и кметските наместничествата в община Троян се е зародила през далечната 1998 година, като тогавашното ръководство на община Троян предлага на кметовете и наместниците да организират сформиранието им. Целта е била те да бъдат в помощ на кмета на съответното кметство и ръководството на общината при решаването на важни за населеното въпроси.

По-късно през 2011 г. в Правилника за организацията и дейността на Общински

съвет – Троян, неговите комисии и взаимодействието му с общинската администрация в чл.109, Общинският съвет взема решение, че към кметствата могат да се създават кметски съвети, които подпомагат кмета на населеното място при изпълнение на функциите му в рамките на мандата. Кметските съвети се избират на общо събрание на населението на кметството и представляват жителите от различните махали и квартали. Броят на кметските съветници е от 5 до 9 човека според броя на населението или разположението на живущите в населеното място.

Кметските съвети:

- изразяват становища, относно проекти за решения, внасяни за обсъждане в Общинския съвет, касаещи населеното място;
- проучват мнението на жителите на кметството за решаване на дългосрочни въпроси, свързани с определяне приоритетите и перспективите за развитие на района и проблеми относно – извършване на ремонти и реконструкции в инфраструктурата, подобряване на транспортното обслужване, сметосъбирането и други;
- вземат участие в изготвянето на проекти за кандидатстване по програми за привличане на финансови средства за решаване на проблеми по благоустройството, околната среда, инфраструктурата и други и ги предлагат на кмета на общината за подкрепа;
- осъществяват взаимодействие с представители на граждански структури и неправителствени организации;
- съдействат за опазване на общественения ред в кметството съгласно действащото законодателство, в партньорство с РУ „Полиция“;
- приемат становище по предложения за разпореждане с общинско имущество в кметството, които се внасят при кмета на общината.

С учредяването на кметските съвети се цели:

- да се стимулира инициативата на жителите при решаване на проблемите на кметствата на територията на община Троян;
- да се изгради действено партньорство между кметските съвети и общинска администрация;
- да се повиши ролята на жителите на населеното място за осъществяване на обществен контрол при разпореждането с обекти, общинска собственост, съгласно действащото законодателство.

Кметските съветници се избират чрез гласуване от жителите на кметството. Как се случва?

След избирането на кмета на кметството/назначаване на кметския наместник се организира общоселско събрание за избор на състав за кметския съвет. Тридесет дни преди провеждането му, на общодостъпно място се поставя кутия, в която жителите на населеното място могат да дават предложения за членове на съвета. Ден преди събранието кутията се отваря от кмета на кметството/кметския наместник. В зависимост от броя на членовете на кметския съвет (5, 7 или 9 членове) се изготвя бюлетина с всички имена, подадени от населението на селото, за членове на съвета. В началото на събранието бюлетината се раздава на присъстващите, които трябва да отбележат хората, които смятат, че са най-достойни да бъдат членове на кметския съвет и поставят своя глас в кутията за избор на членове. В края на събранието, кмета на населеното място отваря кутията и гласовете се преброяват. Хората, получили най-много гласове се избират за членове на кметския съвет. Кметът на кметството прави предложението за избор на членове на кметския съвет. Предложението се гласува от всички присъстващи на събранието. За избора се съставя протокол.

Днес, 20 години по-късно кметските съвети на територията на община Троян продължават да функционират активно на доброволен принцип. Те са институции на общността, които се изграждат по инициатива на жителите на кметствата на територията на община Троян и осъществяват своята дейност на доброволен принцип.

Те не са политически структури и не се занимават с политическа дейност. Изграждат се на територията на съответното кметство от община Троян и имат свой

специфичен облик и сформирана жизнена среда. През годините община Троян успя да стимулира инициативата на населението при решаване на проблемите на населените места, в което те живеят или работят. Постигна се постепенна промяна в мисленето на хората от селата, че решаването на проблемите зависи и от самите тях, че те лично могат чрез своите инициативи и предложения да участват в управлението и развитието на населеното място и това да променя начина на живот и жизнената среда, съобразно техните критерии. Изгради се действено партньорство между кметските обществени съвети и община Троян, чрез което местната власт се доближи още повече до проблемите на хората, за да се решават те по-успешно. Повиши се ролята на гражданите за осъществяване на обществен контрол при разпореждането с бюджета и обекти, общинска собственост.

С участието и съдействието на кметските съвети, общинската администрация организира публични обсъждания на проекти на актове на местната власт и документи на общинската администрация и на Общинския съвет, които касаят всички жители като стратегии, програми и планове за общинско развитие, проектно-бюджета на общината, общински наредби и други. Целта на обсъжданията с населението е да бъдат предварително информирани, за да могат да дадат становища и предложения по проектите. Провеждат се консултации за най-добрия подход за осигуряване на основните услуги на населението (като подобряване на системата за управление на отпадъците, гарантиране на качествени ВиК услуги, осигуряване на качествени образователни и социални услуги и други).

В началото на всяка календарна година кметът на община Троян по предварително изготвен график, провежда срещи с населението на кметската за отчитане на изпълнението на управленската програма през изтеклата година. Събранията протичат при голяма активност. Чрез тези срещи успяваме да осъществим непосредствена връзка с хората от селата. Кметът на общината – г-жа Донка Михайлова и кметския съвет на съответното село се ангажират с поставените проблеми, възникващи в селото. В срещите се включват възможно най-широк кръг от експерти от общинската администрация. Така се гарантира привличането на по-голям кръг заинтересувани страни в този процес. На срещите на кмета с кметските съвети и населението, те поставят своите въпроси, питания, изразяват мнение. След всяко събрание се изготвя списък с поетите ангажименти от кмета на общината, като съответния проблем е насочен към служител от администрацията и е поставен срок за изпълнение, който се следи от главен специалист „Местно самоуправление“.

През 2017 г. в селата Дебнево и Врабево бяха провеждани редица срещи с кметските съвети, относно съхраняване на образователната структура на селата. Ръководството на общината представи на присъстващите пътят, който е извървян за съхраняване на училищата на територията на двете села като на срещите се търсеше мненията и становищата на кметските съвети.

Общинска администрация Троян прави постоянен мониторинг и на качеството на административното обслужване на населението в населените места на общината и в града. Чрез кметския съвет се събира и получава информация и становища по поставени въпроси, касаещи работата на администрацията в областта и на административното обслужване.

С реализиране на поставените цели утвърждаваме партньорството между кметски съвети и администрацията, на базата на гражданския контрол на работата на администрацията. По този начин гарантираме устойчивостта на резултатите на местно ниво, като опитът може да се приложи и в останалите общини на Р България.

Основният аспект на устойчивост на практиката е създаденият местен капацитет за партньорство между съветите и местната власт в процеса на обогатяване на механизмите за прозрачност и достъпност.

Където и да живеем, работим или прекарваме свободното си време, стандартът ни на живот винаги ще се определя до голяма степен от качеството на нашето местно самоуправление. Като публична власт, ние възприемаме сериозно нуждите и очакванията на гражданите, държим на качеството на техния живот и работим за неговото подобряване.