



ИНСТИТУТ
ПО ПУБЛИЧНА
АДМИНИСТРАЦИЯ

СБОРНИК
ДОБРИ
ПРАКТИКИ
2025



Уважаеми колеги,

Пред Вас е Сборникът с добри практики за 2025 г.

Свсяка изминала година се убеждавам, че институциите разпознават утвърдената платформа за споделяне на своите усилия и труд в името на доброто управление.

Радва ме фактът, че през всички години сме свидетели на реални, работещи решения както за хората в администрацията, така и за обществото като цяло. Благодарение на този конкурс имаме възможност да

се запознаем с тях и да ги популяризираме.

Броят на получените практики постепенно се увеличава и към днешна дата в нашата база данни вече са включени над 370 добри практики, достъпни за разглеждане чрез посочения линк: <https://www.ipa.government.bg/bg/bestpractice>.

През годините ясно се откроява процес на надграждане и усъвършенстване в дейността на администрациите. Убеден съм, че това е резултат от последователно учене, развитие и стремеж към по-добре работеща публична администрация.

Вярвам и се надявам, че участието в Конкурса за добри практики допринася за повишаване на институционалния имидж и помага на служителите да се чувстват оценени и горди от своята работа. Това е особено значимо, когато знаем, че често усилията за развитие и усъвършенстване се полагат и извън рамките на преките служебни задължения.

Ние от своя страна можем да обещаем, че ще продължим да развиваме Конкурса за добри практики като платформа за споделяне, учене и взаимно вдъхновение.

Очакваме ви и в следващото издание на **Конкурса през 2026 г.**

Павел Иванов
Изпълнителен директор на ИПА

СЪДЪРЖАНИЕ

Практики в областта на технологиите и иновациите



Платформа за гражданско участие „Решава София“	6
Интегрираната система за анализ и управление на риска за информационната сигурност	10
Kazva.bg – дигитализация за прозрачност и демокрация	13
AI асистент за училищни инспекции.....	16
Оценка на риска при използване на високотехнологични устройства с изкуствен интелект чрез прилагане на Наредбата за минималните изисквания за мрежова и информационна сигурност в Община Бургас	19

Практики в областта на социалната отговорност, устойчиво развитие и ЧР



Отпадък срещу грижа за бездомни животни	22
HR Стратегия на Държавна агенция „Архиви“ за изграждане на силна работо- гателска марка (Employer Branding Strategy) за периода 2025-2030 г.	26
Кампания за превенция на употребата на вейп устройства „С вкус на зависимост“	30
„Да задържим младите хора в община Ардино“ с мотото „Остани тук“	34
Коледна благотворителна инициатива „Подари на непознат“	37
Общинска програма „Академия за родители при Община Русе“ с дейност „Общинско училище за родители“	41
Екип „Ранно детско развитие“	44
Кампания „Достъпна България“	48

СЪДЪРЖАНИЕ

Информираност за безопасност - иновативна комуникационна платформа на РДПБЗН Пловдив	50
Събиране и балиране на изхвърлени картонени опаковки и предаването им за рециклиране	53
„Партньорство за зелено бъдеще“	57
Работодател без дискриминация	59
Изработка на символи за принадлежност за служителите на РЗИ-Враца за издигане на авторитета и имиджа на институцията	62
Благотворителна театрална постановка „Топла приказка от сняг“	66
Конкурс за есе, рисунка и рецитиране на стихотворение „Мисия Будител“ 2025 по случай 1 ноември - Ден на народните будители	68
Училище по ядрено регулиране	70
Областна администрация Разград и Регионален експертно-консултантски и информационен център „Читалища“ – Разград – ползотворно партньорство в сферата на културата	73
Конкурс за детска рисунка „Обичам моето родно място“	76
Национална кампания за трудовете права и задължения на младежите	80

ПРАКТИКИ

**в областта
на
технологииите и иновациите**

ДОБРИ ПРАКТИКИ 2025

1.1 1-ВО МЯСТО

ПЛАТФОРМА ЗА ГРАЖДАНСКО УЧАСТИЕ „РЕШАВА СОФИЯ“

Администрация: Столична община, направление „Дигитализация, иновации и икономическо развитие“

Ключови думи: гражданско участие, бюджет, да променим града

Период на реализиране: от септември 2024 г.

Официална интернет страница: www.sofia.bg

Контакти:

1. Йоана Календжиева-Пенчева, гл. юрисконсулт направление „Дигитализация, иновации и икономическо развитие“, email: yoana.penchewa@sofia.bg

2. София Йовчева, мл. експерт в дирекция „Дигитализация, иновации и инвестиции“, email: sofiya.yovcheva@sofia.bg



Описание на практиката

Платформата „Decidim“ е система с отворен код като същата е внедрена със Заповед на кмета на Столична община с наименование „Решава София“. Платформата стартира през 2017 г. по инициатива на Градския съвет на Барселона и вече е внедрена в над 300 града и организации по света. Сред тях са градове като Хелзинки, Париж, Цюрих, Ню Йорк, Милано и Монреал, които адаптират платформата според нуждите на своите жители. Платформата е доказана като стабилно и дългосрочно решение за по-добро взаимодействие с гражданите. В Столична община платформата е внедрена с цел осигуряване на пряко участие на гражданите в разпределяне на Гражданския бюджет на Столична община, като към настоящия момент платформата функционира и чрез нея за втора поредна година ще бъдат качени одобрените проекти за районни и общоградски бюджети и гражданите отново ще мо-

гат да гласуват изцяло в дигитална среда. Платформата има реализирана интеграция с е-автентификация на Министерство на електронното управление и с Regix относно удостоверяване принадлежността на гражданите по настоящ адрес. В Платформата се публикува информация за всички одобрени за гласуване граждански проекти и се реализира гласуването за тях. Платформата разполага с функционалности за проследяване на броя подадени гласове за всеки проект, класирането на проектите, както и етапите на изпълнение на предложенията. Платформата може да бъде използвана и за провеждане на анкетни проучвания и допитвания до гражданите за значими за града теми. Така, чрез нея Столична община отправя допитване до гражданите и бизнеса относно приемане на „Общи условия за предоставяне и повторно използване на да-

ни за мобилността на Столична община“ и предложения за тяхното допълнение. Не на последно място решението може да бъде мултиплицирано и да бъде внедрено във всяка една администрация. Към настоящия момент служителите са в процес по възлагане награждането на платформата с нови функционалности. В заключение: през месец февруари 2025 г. платформата „Решава София“ беше отличена с награда на Българската асоциация за информационни технологии в категория „Публична администрация“. Наградите се връчват за принос в развитието на информационните и комуникационни технологии. Може да се запознаете и да разгледате функционалностите на платформата на следния електронен адрес: <https://reshava.sofia.bg/?locale=bg>.

Целева група

Практиката е насочена към гражданите.

Състояние на практиката преди внедряване

Във връзка с решение № 139/25.04.2024 г. на СОС е приета Методология за граждански бюджети, с която се предоставя възможност на гражданите да участват пряко в разпределението на така нареченият Гражданския бюджет на Столична община. Това е възможност, която се дава за първи път на гражданите и те могат да предлагат проекти за подобряване на градската среда, инфраструктура, ремонт на детски площадки, почистване на паркове и градски части и др., както и да участват в гласуването за тях. Във връзка с изпълнение на Решението на СОС пред екипа на направление „Дигитализация, иновации и икономическо развитие“ беше отправено предизвикателство във връзка с реализиране на гласуването от гражданите, което да бъде иновативно, ди-

гитално, без необходимост от посещение на място в сградата на Столична община и районните администрации. Чрез внедряване на платформата в първото издание през 2024 г. бяха подадени над 370 идеи, а след гласуване от 15 000 граждани бяха избрани 77 проекта. 71% от одобрените предложения са в процес на изпълнение.

До края на 2025 г. предстои да бъдат завършени множество инициативи - сред тях 4 нови детски площадки, открита сцена за млади таланти, изграждане на обществен паркинг, обновяване на друг паркинг, модерно улично осветление край две училища, както и други проекти.

Цел на практиката

Намиране на бързо и бюджетно решение, което да се реализира в сроковете дадени за изпълнение на Методиката за граждански бюджети 2024 г. Под ръководството на заместник-кмета на направление „Дигитализация, иновации и икономическо развитие“, служителите се запознаха и проучиха добри международни практики за платформи с отворен код с цел осигуряване възможността на гражданите да гласуват за проекти.

Стъпки/етапи за реализацията и внедряването на добрата практика

- Анализ и проучване на международни практики по темата;
- Проучване на платформа „Decidim“ и техническите изискванията за внедряването ѝ;
- Внедряване на платформата с вътрешен ресурс и определяне на отговорни служители във връзка работоспособността ѝ;
- Подаване на заявления по образец за интеграция с модул е-автентификация и Regix;



- Качване на всички проектни предложения за цяла София, провеждане на гласуване, класиране на проект и фаза на тяхното изпълнение.

■ Сектори на устойчивост

Практиката принадлежи към социалния и икономически сектор. Чрез реализирането ѝ се дава възможност на гражданите сами да определят за какво да бъде усвоен Гражданския бюджет на Столична община. След анализ на кампанията през 2024 г. голяма част от проектите са насочени към ремонти на детски площадки, градски пространства, тротоари, улици, подобряване достъпността на хора с увреждания, почистване на кални точки и др.

■ Вложени ресурси

Човешки ресурс: служители на направление „Дигитализация, иновации и икономическо развитие“ за проучване на добри практики от други градове, които се занимават с вътрешен преглед на платформата и нейните функционалности и внедряване на платформата при спазване изискванията на Закона за електронното управление.

Финансов ресурс: за интеграции и техническа поддръжка за период от 12 месеца, който е възложен на външна фирма изпълнител и е в размер на 28 272 лв.

■ Съдействие при реализация на практиката

Практиката се прилага самостоятелно.

Внедряването на платформата, интеграцията с е-автентикация и техническа поддръжка се осъществява от фирма изпълнител „Нексен Девелопмент Груп“ООД.

■ Трансфериране на практиката

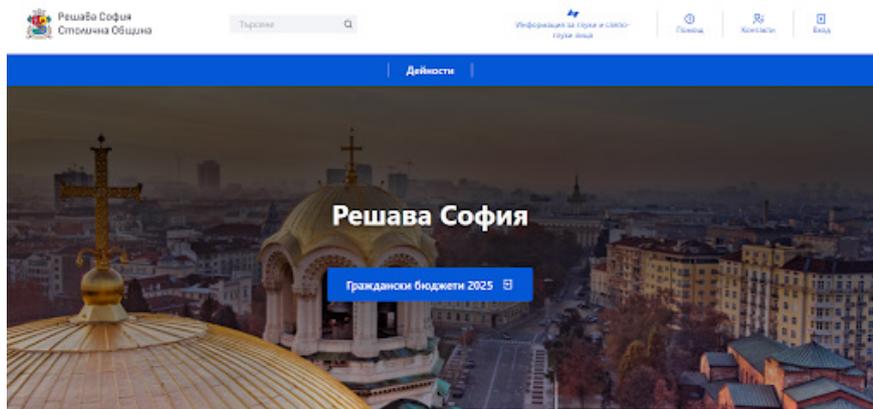
Платформата може да бъде внедрена във всяка администрация, съобразно нуждите ѝ. Повече информация за самото софтуерно решение с отворен код може да откриете на следния електронен адрес: <https://decidim.org/>.

■ Използвана технология

Иновативен подход за внедряване на платформи с отворен код, които са лесни за конфигуриране за сравнително кратки срокове, без голям финансов ресурс и могат да бъдат мултиплицирани във всички администрации. Практиката променя изцяло начина на участие на гражданите в разпределянето и разходването на средства, част от бюджета на Столична община.

■ Ефект от внедряване на практиката

Чрез платформата се реализира изпълнението на цялостната методология на Гражданските бюджети 2024 г. Гласуването за проекти премина изцяло през платформата. Чрез процеса гражданите са ангажирани с предлагането на проектни идеи за районите и общоградски проекти.



Добре дошли в платформата за гражданско участие на Столична община!



За тази дейност



Стани архитект на своя град!

Твоята идея има смисъл. Заедно можем да превърнем София в зелен, модерен и уютен град, в който децата ни искат да живеят.

ПЛАТФОРМА ЗА ГРАЖДАНСКО УЧАСТИЕ

1.2 2-РО МЯСТО

ИНТЕГРИРАНАТА СИСТЕМА ЗА АНАЛИЗ И УПРАВЛЕНИЕ НА РИСКА ЗА ИНФОРМАЦИОННАТА СИГУРНОСТ

Администрация: Министерство на труда и социалната политика

Ключови думи: информационна сигурност, анализ на риска, човешки фактор, фишинг симулации, обучения и инструктажи, изкуствен интелект (LLM)

Период на реализиране: понастоящем

Официална интернет страница: www.mlsp.government.bg

Контакти:

1. Димитър Търпов, главен секретар, email: Dimitar.Tarpov@mlsp.government.bg
2. Иван Диков Иванов, служител МИС, email: Ivan.Ivanov@mlsp.government.bg



■ Описание на практиката

Интегрираната система за анализ и управление на риска за информационната сигурност (Risk System – МТСП) използва системи с отворен код, LLM модели и достъпни програмни средства за оперативно обединяване на данни от различни източници (обучения, фишинг симулации, инциденти и др.), моделиране на рискови показатели (KPI), изграждане на обучения и микрообучения по ИС, както и формира и анализира тренинг с фишинг симулации. Системата визуализира и проследява динамиката на риска и подпомага управлението на човешкия и техническия риск в ИС.

■ Целева група

Практиката е с вътрешно институционална насоченост.

■ Състояние на практиката преди внедряване

Преди разработването на системата инфор-

мацията за обученията, инструктажите, фишинг симулациите, инцидентите и групи се е поддържала в отделни файлове и системи, без обща аналитична връзка. Анализът е изисквал значителен човешки ресурс и време, а оценката на риска се е извършвала ръчно и относително субективно. Липсвал е механизъм за проследяване на тенденции и автоматично изчисляване на показатели. Системата решава тези проблеми чрез централизирана база данни, аналитичен модул с LLM обработка и визуализация, осигуряваща пълна проследимост, обективна оценка и възможност за превенция на човешкия и техническия риск. бе определяне нивото на дигитална компетентност на служителите в работния процес и да се даде оценка на протичащите процеси на дигитализация предприети в периода на COVID пандемията.

Предвид изложеното, проблем не е идентифициран, а по-скоро необходимост от запазване и надграждане на нивото на услугите, предоставяни от СРЗИ, чрез нейните служители.

Цел на практиката

Основната цел е създаване на единна среда за управление на риска за информационна сигурност чрез автоматизирано събиране, обработка и анализ на данни. Поставените цели включват: обективна оценка на човешкия и техническия риск, повишаване на киберзрелостта на служителите, проследимост на обученията и оптимизация на превенцията срещу фишинг атаки и инциденти.

Състояние на практиката преди внедряване

- Анализ на наличните данни и определяне на източниците – обучения, фишинг симулации, инциденти и др., като моделът данни се формира динамично;
- Проектиране на структурата на базата данни и моделите за интеграция чрез системи с отворен код;
- Проектиране и изграждане на модул за управление на фишинг кампании (с LLM);
- Проектиране и изграждане на обучителен модул, включващ програми за обучение, курсове и микрообучения (с LLM);
- Разработване с LLM модели на аналитичен модул за обработка на данни и изчисляване на Risk Score;
- Създаване на визуализация и хронологично проследяване на рисковите параметри;
- Провеждане на тестови импорти, валидиране на резултатите и оптимизация на моделите;
- Внедряване в реална среда, обучение на потребителите и разработване на документация за поддръжка и актуализация.

Сектори на устойчивост

Системата принадлежи основно към социалния и икономическия сектор. Тя укрепва институционалния капацитет чрез повишава

не на дигиталната култура, киберзрелостта и информираността на служителите. Подпомага ефективното управление на ресурсите, устойчивостта на информационната среда и защитата на обществения интерес.

Вложени ресурси

Системата е разработена с вътрешен експертен и технически капацитет, без външно финансиране. Използвани са налични инфраструктурни и информационни ресурси, системи с отворен код и LLM модели за обработка на данни. След внедряването е постигната автоматизация на анализа, значително разширение на капацитета за обучения и симулации, централизация на данните, подобрена отчетност и над 70% по-бърза обработка на информацията в министерството.

Съдействие при реализация на практиката

Системата се прилага самостоятелно в рамките на МТСП, като използва вътрешни ресурси и експерти. При необходимост се осъществява координация с други държавни администрации и партньори по киберсигурност за обмен на добри практики и съвместни обучения.

Трансфериране на практиката

Системата е проектирана по модулен и гъвкав модел, което позволява лесно адаптиране към структурата и данните на други администрации. Изградена е върху технологии с отворен код, LLM модели и визуализация, без зависимости от специфичен софтуер. Може да бъде внедрена в други министерства или ведомства с минимални настройки и обучение на персонала.

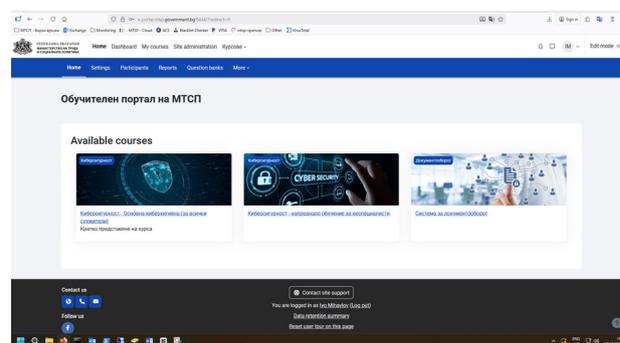
Използвана технология

Системата е изградена върху иновативен подход, съчетаващ аналитични модели с изкуствен интелект (LLM) и използване на системи с отворен код. Може би за първи път в администрацията се прилага методика, която обединява техническите и човешките фактори на риска в единна аналитична рамка. LLM моделите се използват за контекстуален анализ на данни, автоматично класифициране на събития, създаване на програми за обучение и микрообучения, формиране и обработка на резултатите от фишинг симулации, формулиране на препоръки за обучения и превенция. Системата въвежда изцяло нов модел на работа – от ръчно и фрагментирано обработване на данни към централизирана, автоматизирана и интелигентна оценка на риска. Практиката потенциално може да промени напълно начина на управление и анализ на риска в администрацията и да послужи като основа за модерно и устойчиво управление на информационната сигурност.

Ефект от внедряване на практиката

Внедряването на системата ще позволи реална трансформация в управлението на информационната сигурност. Цели се пълна централизация на данните и автоматизация на анализа, което да намали времето за обработка на информацията с над 70%. Въведен е нов модел за оценка на риска, базиран на фактически данни и обективни показатели. Благодарение на аналитичния модул и ползването на LLM модели се осигурява точна и навременна оценка на риска за всяка дирекция или звено. Значително се подобрява отчетността, повишава се прозрачността на процесите и се осигурява инструмент за вземане на решения, базирани на данни. В сравнение с изходното

състояние системата намалява значително необходимостта от ръчна обработка и дублиране на информация, като позволява своевременно идентифициране на рискови зони и ефективно планиране на обучения и превантивни мерки.



1.3

KAZVA.BG – ДИГИТАЛИЗАЦИЯ ЗА ПРОЗРАЧНОСТ И ДЕМОКРАЦИЯ

Администрация: Община Стара Загора

Ключови гуми: Обратна връзка, прозрачност, участие, качество, данни, достъпност

Период на реализиране: 25 ноември 2024 г. - настоящем

Официална интернет страница: www.starazagora.bg

Контакти:

1. Николай Диков, секретар на общината, email: n.dikov@starazagora.bg
2. Вени Петрова, началник отдел „Връзки с обществеността и протокол“, email: v.petrova@starazagora.bg



Описание

Kazva.bg е дигитална платформа за обратна връзка. Стара Загора е първата община в България, която я внедрява мащабно. В над 800 точки в града – автобуси, паркове, детски градини, административни сгради са поставени табели с QR кодове. Чрез сканиране всеки гражданин може анонимно да даде оценка от 1 до 10 и при желание да остави препоръка или сигнал. Платформата довежда до реални подобрения: ремонтирани площадки, оптимизирани автобусни разписания и корекции в работата на детските градини. Проектът е финалист в Innovation in Politics Awards 25 и е избран сред над 300 проекта от Европа.

Целева група

Практиката е насочена към гражданите.

Състояние на практиката преди внедряване

Община Стара Загора, която е с население около 150 000 души, дълго време е използвала остарели и неефективни методи за събиране

на обратна връзка от гражданите. Основните канали са били хартиени формуляри и формални сигнали, което е намалявало активното участие и не е давало пълен и ясен поглед върху реалното удовлетворение от общинските услуги. Липсата на бърза и лесна комуникация с гражданите е затруднявало вземането на навременни решения и приоритети за подобрение. В отговор на този проблем през ноември 2024 г. Община Стара Загора внедрява платформата Kazva.bg: иновативно дигитално решение, което позволява на гражданите лесно, бързо и анонимно да дават обратна връзка в реално време. Това трансформира начина на комуникация и управление, правейки процеса по-ефективен и по-близък до нуждите на хората.

Цел на практиката

Общата цел на практиката е повишаване нивото и качеството на обслужване на гражданите, прозрачност в процеса, отчетност на дейността, проследяемост и статистически анализ, необходими за последващо надграж-

гане на цялостния процес, както и създаване на усещане в представителите на обществото за откритата администрация. Подобряване на вътрешната организация за постигане на максимална обезпеченост на процеса.

Стъпки/етапи за реализацията и внедряването на добрата практика

За реализацията на добрата практика първо е извършен анализ на ключови локации в града: автобусни спирки, паркове, детски градини и места за спорт и култура. На над 800 точки са поставени табели с уникални QR кодове, които позволяват бързо и анонимно подаване на оценки и препоръки от гражданите. След това е разработена и тествана дигитална платформа за събиране и обработка на обратна връзка в реално време. На 25 ноември 2024 г. платформата стартира официално и веднага се доказва с бързата реакция при сигнал за компрометирана детска площадка. Постоянният мониторинг и анализ на събраните данни позволяват въвеждането на реални подобрения: ремонти, оптимизиране на транспортни услуги и подобрения в детските градини, повишаване удовлетвореността на гражданите в информационния център. Внедряването се осъществява с активно участие на гражданите и постоянна комуникация с общинските служби.

Сектори на устойчивост

За реализацията на добрата практика първо Практиката принадлежи основно към социалния сектор, като вече близо 6 000 граждани са участвали с около 15 000 оценки и препоръки за общински услуги. Най-активно се оценяват градският транспорт, парковете и детските градини, с обща средна оценка 7.1/10, което

отразява общественото удовлетворение и ангажираност.

Вложени ресурси

Системата е внедрена без значителни вътрешни ИТ разходи, тъй като се предоставя като услуга от разработчика. Това дава възможност на общината да насочи ресурси към анализа на данните и вземането на информирани решения. Онлайн таблото в реално време осигурява прозрачност и бърз достъп до оценки, мнения, коментари и демографски разбивки, което подобрява управлението на услугите.

Съдействие при реализация на практиката

Процесът по поставянето на информационните табели в община Стара Загора е реализирала самостоятелно със съдействието на „Център за нови технологични системи“ ЦНТС.

Трансфериране на практиката

Големи и абсолютно реални са възможностите за трансфер на практиката в други администрации. Тя може лесно да бъде приложена, като успехът зависи от ангажираността и ресурсите на общината.

Други администрации могат да адаптират системата към своите нужди и да подобрят взаимодействието с гражданите чрез събиране на обратна връзка в реално време.

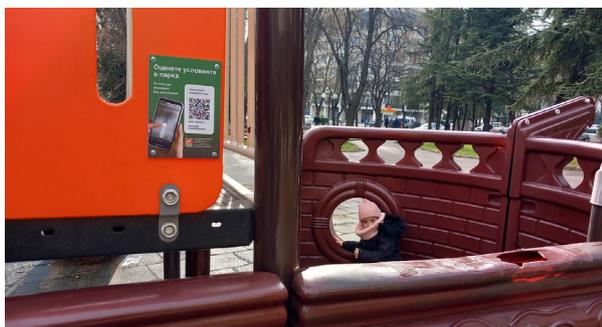
Използвана технология

Практиката използва иновативна технология чрез внедряването на уникални QR кодове на всяка табела, разположена на над 800 ключови точки в града. Това позволява на гражданите бързо и анонимно да подават оценки, препоръки и сигнали директно към общинската администрация. Технологията променя

съществуващия модел на работа частично, като значително повишава продуктивността на служителите. Вместо традиционните методи за събиране на обратна връзка, които често са бавни и неефективни, сега данните се събират и обработват в реално време чрез онлайн платформа. Това позволява по-бързо реагиране на проблеми и по-добро планиране на подобрения. Моделът насърчава активното участие на гражданите и създава прозрачна и динамична комуникация между общината и нейните граждани, което подобрява качеството на услугите.

Ефект от внедряване на практиката

Платформата Kazva.bg дава по-реален и детайлен поглед върху работата на служителите в общината и спомага за повишаване на тяхната работоспособност. Заедно с това гарантира прозрачност, по-добра видимост на административните служби, разбираемост на процесите, действията и дейностите на общината и предполага активно участие на гражданите при вземане на решения и оценка на работата на институцията и общински предприятия.



1.4

AI АСИСТЕНТ ЗА УЧИЛИЩНИ ИНСПЕКЦИИ

Администрация: Национален инспекторат по образованието (НИО)

Ключови гуми: Намаляване на административната тежест, оптимизация на ресурси, интелегентни препоръки, мултиплициране на практики, прозрачност, обективност на оценяването)

Период на реализиране: месец октомври 2024 г. - понастоящем

Официална интернет страница: www.nio.government.bg

Контакти:

1. Д-р Анелия Андreeва, директор на НИО, email: a.andreeva@mon.bg

2. Д-р Румяна Гьорева, гържавен експерт в НИО, email: r.gyoreva@mon.bg



Описание

„AI асистент за училищни инспекции“ е иновация, която подпомага инспекторите и администрацията чрез автоматизация на процесите, анализ на данни и предоставяне на обективни препоръки. Решението повишава ефективността, гарантира прозрачност и създава условия за мултиплициране на добрата практика в средното образование и други администрации и организации. По този начин се намалява административната тежест, ускорява се вземането на решения, оптимизират се ресурси и се повишава качеството на инспекциите с предоставяне на интелегентни насоки и препоръки, основани на данни.

Състояние преди внедряване на практиката

Преди внедряването на иновативна практика чрез AI асистент за училищни инспекции процесите са се характеризирали с висока степен на административна натовареност и ограничена ефективност. Училищните до-

кументи, както и попълнените анкети от участниците в образователния процес са се изследвали от различни членове на екипа, като събирането и обработването на информация е изисквало значително време и човешки ресурс. Често са възниквали забавяния, несъответствия и субективни интерпретации, което е намалявало прозрачността и затруднявало проследимостта на резултатите. Липсата на единна дигитална система е ограничавала възможността за бърз анализ, сравнение на данни и съпоставимост на цели в училищните документи. Трудоемкият процес е създавал риск от непълно обхващане на проблемните зони и е затруднявал навременното вземане на решения за насоки за подобряване на качеството на образованието. В резултат ефективността на инспекциите е била сравнително ограничена, а възможностите за споделяне и мултиплициране на добри практики – силно редуцирани.

Целева група

Практиката е с вътрешно институционална

насоченост, но може да се ползва както от администрациите, така и от гражданите.

Цели на практиката

- Повишаване на ефективността на училищните инспекции чрез автоматизирано събиране, анализ и структуриране на данни;
- Осигуряване на по-висока прозрачност и обективност в оценяването на качеството на образованието в училищата и детските градини;
- Създаване на условия за обмен и мултиплициране на добри практики в администрацията;
- Намаляване на административната тежест за инспекторите и училищния персонал; Подкрепа на управленските решения чрез навременна и достоверна информация.

Стъпки/етапи за реализацията и внедряването на добрата практика

Добрата практика е реализирана в шест стъпки:

- Подготовка и анализ на потребностите: идентифициране на ключовите процеси в инспектирането, които да се оптимизират чрез AI, провеждане на консултации с експерти, инспектори от Асоциация на инспекторите в образованието (SICI), директори и учители за изясняване на възможностите, анализ;
- Проектиране: определяне на функционалностите, разработка на интерфейса при осигуряване на защита на лични данни в съответствие с регулаторните изисквания, пилотно внедряване;
- Провеждане на обучения за инспектори;
- Окончателно внедряване на AI асистента при провеждане на инспекции;
- Актуализиране на AI асистента според проведен мониторинг и събрана обратна връзка;

- Оценка на резултатите и устойчивост: систематична оценка на ефективността, прозрачността и ползите, дефиниране на механизми за поддържане и развитие на AI.

Сектори на устойчивост

Обхваща всички сектори. Дигитализацията е грижа за екологията. Израз е на социална отговорност: обективен, прозрачен, справедлив процес на оценяване, равнопоставеност и повишаване на доверието. Повишена икономическа ефективност: спестява време и ресурси чрез обработка на данни с AI, идентифицира проблемни зони и прилага целенасочени мерки. Подкрепя културния сектор чрез оценка на културни инициативи.

Вложени ресурси

Внедряването на AI асистент изисква минимални ресурси: човешки (инспектори, експерти и IT специалисти), финансови: в разработка и обучения и материални в инфраструктура и софтуера. След внедряването инспекциите са по-бързи, прозрачни и ефективни. Намалява се административната тежест, спестяват се ресурси, създава се база за предложения за стратегическо планиране на национално ниво въз основа на установени дефицити и мултиплициране на добри практики сред училища и РУО.

Съдействие при реализация на практиката

Иновативната практика се прилага самостоятелно от инспекторите на НИО, но е създадена в партньорство с външни експерти, а с резултатите от инспекциите се запознават училищните екипи, родителите, експертите от РУО и обществеността чрез публикувани резюмета на сайта на НИО.

■ Трансфериране на практиката

AI асистентът има висок потенциал за трансфер към други сфери. Може да се адаптира за нуждите на РУО, училища, детски градини и други, да се използва в процесите по одит, мониторинг на програми и други. Чрез модифициране на алгоритмите може да се приложи и в други сектори като здравеопазване, социални услуги, екология, където се изисква систематично събиране и анализ на данни за ефективност, прозрачност и обективност. Така тя се превръща в устойчива иновация с широк обхват и потенциал за мултиплициране.

■ Използвана технология

В практиката са приложени съвременни иновативни подходи, базирани на изкуствен интелект и дигитализация. Използвани са AI алгоритми за автоматизирано събиране, обработка и анализ на големи обеми данни, което съкращава времето и повишава точността на инспекциите. Внедрени са технологии за машинно обучение, които подпомагат разпознаването на модели и тенденции и дават възможност за прогнозиране и превантивни мерки. Интегрирани са интелигентни асистент функции, които улесняват инспекторите при подготовка на доклади и осигуряват бърз достъп до необходимата информация. Моделът на работа е коренно променен, тъй като анализът на данни е машинен и създава условия за единност и обективност, както и за устойчив модел за ефективност, прозрачност и мултиплициране на добри практики. В допълнение към функционалностите на AI асистента е разработена и нова Електронна платформа за инспектиране (ЕПИ). Дигиталната платформа за визуализация и сравнение на резултатите позволява интерактивни справки и улеснява стратегическото планиране.

■ Ефект от внедряване на практиката

Ефектът от внедряването на AI асистент за училищни инспекции се проявява в значително повишаване на ефективността и качеството на административните и инспекционни процеси. Инспекциите се извършват по-бързо и обективно, като автоматизираната обработка на данни намалява риска от субективни грешки и несъответствия. Административната тежест върху инспектори и училищен персонал е чувствително редуцирана, което освобождава ресурс за реална педагогическа и организационна работа и подкрепа. Осигурена е по-висока прозрачност на резултатите, което повишава доверието на обществото в образователната система. Систематичният анализ на резултатите позволява прогнозиране на тенденции и изготвяне на предложения за стратегическо планиране на национално ниво. Практиката подпомага мултиплицирането на добри модели в РУО и училищата, намалява регионалните различия и насърчава равнопоставеността. В резултат е изградена устойчива, модерна и справедлива рамка за управление на качеството в образованието.

Прозрачност и ефективност в училищните инспекции – с интелигентна подкрепа



1.5

ОЦЕНКА НА РИСКА ПРИ ИЗПОЛЗВАНЕ НА ВИСОКОТЕХНОЛОГИЧНИ УСТРОЙСТВА С ИЗКУСТВЕН ИНТЕЛЕКТ ЧРЕЗ ПРИЛАГАНЕ НА НАРЕДБАТА ЗА МИНИМАЛНИТЕ ИЗИСКВАНИЯ ЗА МРЕЖОВА И ИНФОРМАЦИОННА СИГУРНОСТ В ОБЩИНА БУРГАС

Администрация: Община Бургас

Ключови гуми: високо технологични средства, изкуствен интелект, мрежова сигурност, оценка на риска

Период на реализиране: юли 2024 г. - понастоящем

Официална интернет страница: www.burgas.bg

Контакти: Красимир Червенков, email: k.chervenkov@burgas.bg



Описание

Оценка на риска при внедряване на ВТУ с изкуствен интелект, включително помощни средства в различни процеси и длъжности с цел подобряване ефективността без създаване на нови заплахи за МИС.

Целева група

Практиката е с вътрешно институционална насоченост, но може да се ползва и от администрациите, гражданите и бизнеса.

Състояние преди внедряване на практиката

В ежедневието ни навлизат все повече лични и професионални устройства и решения, използващи услуги с генеративен изкуствен интелект чрез външни за организацията сървъри и облачни услуги. Въпреки че повишават производителността на процесите, се създават предпоставки за компрометиране сигурността на информацията, съдържаща лични

данни, търговска тайна, класифицирана информация, вътрешни документи и др.

Цели на практиката

Чрез внедряване на практиката се гарантира бърз и лесен процес на въвеждане на иновации в работния процес като едновременно и без включване на допълнителни защити се намалява риска от кражба на данни.

Стъпки/етапи за реализацията и внедряването на добрата практика

- Преглед на вътрешните правила, свързани с мрежова и информационна сигурност;
- Запознаване с продуктовата документация и политиката за информационна сигурност на производителя/доставчика;
- Преглед на работните процеси, при които ще се използва съответното устройство/решение;
- Определяне на критичните точки в после-

дователността от дейности в работните процеси.

■ Сектори на устойчивост

Практиката има преди всичко икономически ефект, тъй като позволява повишаване на производителността на процесите без допълнителни разходи. В същото време се дава възможност за професионално включване, развитие и запазване работните места на различни групи от обществото.

■ Вложени ресурси

За внедряването на практиката се използват изцяло вътрешни за организацията информационни и човешки ресурси. Практиката се прилага при първоначалното внедряване на устройството/ решението, като се прави частична преоценка при промяна във вътрешната или предоставената документация. Резултатът: по-бърз, ефективен и сигурен работен процес.

■ Съдействие при реализация на практиката

Практиката може да се прилага самостоятелно или съвместно с производителя/доставчика.

■ Трансфериране на практиката

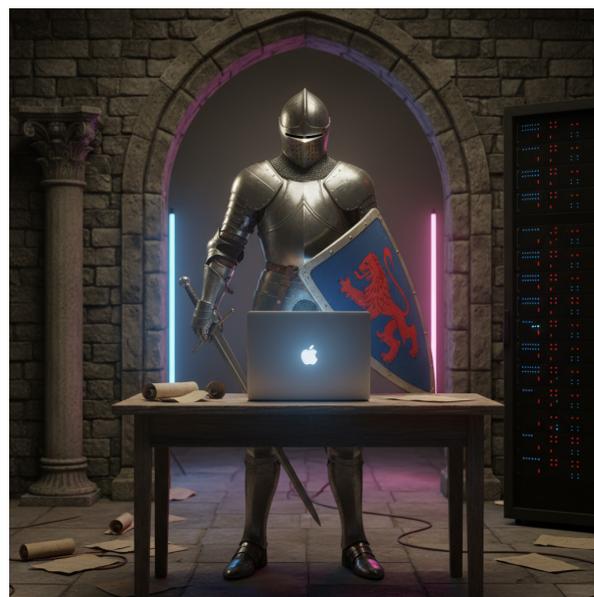
Практиката може да се използва както от други административни органи, така и от всяко друго физическо или юридическо лице.

■ Използвана технология

Практиката е насочена към използване на иновативни инструменти и решения в обичайния работен процес. Прилагат се съществуващи и утвърдени решения по необичаен и рядко използван начин.

■ Ефект от внедряване на практиката

Практиката е насочена към повишаване нивото на информационна сигурност при внедряване на иновативни технологични решения без допълнителни разходи. Ефектът се очаква да бъде повишена ефективност на работния процес и възможности за професионална реализация и кариерно развитие за по-широк кръг лица. Въпри че повишават производителността на процесите, се създават предпоставки за компрометиране сигурността на информацията, съдържаща лични данни, търговска тайна, класифицирана информация, вътрешни документи и др.



ПРАКТИКИ

в областта

**на социалната отговорност,
устойчиво развитие и ЧР**

ДОБРИ ПРАКТИКИ 2025

2.1 1-ВО МЯСТО

ОТПАДЪК СРЕЩУ ГРИЖА ЗА БЕЗДОМНИ ЖИВОТНИ

Администрация: : Община Кнежа – Дирекция „Специализирана администрация“

Ключови гуми: отговорност, грижа, инициативност, чистота

Период на реализиране: 01.08.2025 г. - понастоящем

Официална интернет страница: www.kneja.acstre.com

Контакти:

1. Kanka Мумева, заместник-кмет, email: obstina_kneja@knezha.bg

2. Петя Кавулска, главен експерт „Екология“, email: obstina_kneja@knezha.bg



■ Описание на практиката

Въвеждане на иновативен метод за събиране на пластмасови и метални отпадъци, като едновременно с това се осигурява храна за бездомни кучета и котки, посредством монтирани вендинг машини тип „Кучемат“. Въведената в Община Кнежа практика е с троен ефект:

1. Стимулира се разделното събиране на пластмасови бутилки и метални кенчета, като по този начин се оценява значимостта на този вид отпадък като важна суровина, а не като ненужен отпадък;
2. Нахранени бездомни животни и подобряване на техните условия на живот;
3. Възпитаване и подтикване към грижа и отговорност към беззащитните животни, които са част от природата и околната ни среда, а не пречка и опасност.

■ Целева група

Практиката е насочена към гражданите и бизнеса.

■ Състояние на практиката преди внедряване

Както в много други градове, така и в град Кнежа не липсват бездомни кучета и котки. През последните години все повече осъзнаваме, че към тази ситуацията трябва да се подхожда рационално, а не емоционално. Друг основен проблем е разделното събиране на отпадъци и грижата за околната среда. Разделното събиране на отпадъци е голямо предизвикателство към всички, но е и важна стъпка в стремежа на общината към намаляване на замърсяването на околната среда и рециклиране на отпадъците. Общината не спира да търси начини и средства за подобряване на разделното събиране на отпадъци и опазване на природата и околната среда. Инициативата е ефективен и ефикасен начин за предлагане на иновативни и интересни решения в процеса на управление на отпадъците и справяне с бездомните животни.

Внедряването на практиката е възможност за ефективно справяне с тези два проблема

и постигане на много важни резултати: стимулиране на разделното събиране на пластмасови бутилки и метални кенчета, като по този начин се оценява значимостта на този вид отпадък като важна суровина, а не като ненужен отпадък и в същото време нахранени бездомни животни. Осигуряването на храна и вода за бездомните кучета и котки води до намаляване на напрежението в кварталите, където недохранените животни често предизвикват конфликти и опасения сред жителите.

■ Цел на практиката

- Подобряване на мотивацията на населението относно разделното събиране на отпадъци;
- Намаляване замърсяването на околната среда и подобряване качеството на живот за хората и животните;
- Ангажиране на млади семейства с малки деца, ученици и възрастни, които рядко сортират своите отпадъци;
- Постигане на социален ефект: бездомните кучета и котки получават регулярна, контролирана и питателна храна.

■ Стъпки/етапи за реализацията и внедряването на добрата практика

Разделното събиране на отпадъци и грижата за бездомните животни на територията на Община Кнежа е планирано и заложено в общинската програмата за опазване на околната среда, общинската програмата за управление на отпадъците, както и в Плана за интегрирано развитие на общината. Сключен е договор с фирма за доставка и въвеждане в експлоатация на автомат за рециклиране, осигуряващ храна и вода за бездомни животни с цел подобряване на техните условия на живот. Средствата са осигурени от отчисленията по Закона за упра-

вление на отпадъците. Доставени са 2 броя вендинг машини тип „Кучемат“. Едната е монтирана в градския парк „Ахтирка“, а другата в началото на градинка близо до читалището, с лесен достъп за хора и животни. Местата не са избрани случайно: там най-често се забелязват бездомни животни и има най-голям човечкопоток.

■ Сектори на устойчивост

Социална устойчивост: осигуряването на храна и вода за бездомните животни ще доведе до намаляване на напрежението в кварталите, където недохранени животни често предизвикват конфликти и опасения сред жителите.

Икономическа устойчивост: спестяване на средства за електроенергия, защото машините работят със соларен панел и нямат нужда от електрозахранване.

Екологична устойчивост: разделно събиране на отпадъци, чиста околна среда.

■ Вложени ресурси

Монтирането на такъв тип машини 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. Вложени са човешки и финансови ресурси, в резултат на което се изпълняват поставените цели, а именно: нарастване на процента на разделно събраните отпадъци и приучаване на населението към грижа за природата, околната среда и бездомните животни.

■ Съдействие при реализация на практиката

Практиката се прилага самостоятелно, но със съдействието на доставчика, с който е склю-

чен договор за доставка и монтаж на машините.

Трансфериране на практиката

Освен директните ползи, инициативата служи като публичен пример за съчетаване на кръгова икономика с грижа за уязвими живи същества. Ако моделът е успешен, Община Кнежа планира да търси партньорства и финансиране за надграждане и разширяване на инициативата в другите населени места на територията на общината. Споделянето на добрата практика на различни форуми и събития е възможност за нейното прилагане и в други общини. Внедрената практика е отразена на страницата на Кмета на Община Кнежа във фейсбук и за 5 дена се вижда, че публикацията има 348 споделяния.

Използвана технология

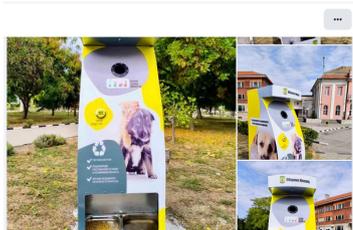
Сама по себе си вендинг машината тип „Кучемат“ е иновация, която през последните години все повече навлиза в употреба. Именно пластмасовият отпадък и металното кенче са разменната монета, срещу която хората, отишли до машината и пуснали пластмасова бутылка или кенче, получават храна за четириноги – котки и кучета.

Ефект от внедряване на практиката

Внедрената иновативна практика е нагледен пример как правилното изхвърляне на ненужния боклук е в полза както на нас хората, така и на бездомните животни – чисто и полезно. Така хората могат да оценят значимостта на този вид отпадък като важна суровина, а не като ненужен отпадък и в същото време се стимулира разделното събиране на пластмасови бутылки и метални кенчета. Бездомните кучета и котки са нахранени, а околната

среда е чиста и приветлива. Същевременно се намалява вероятността изгладнели животни да ровят в кофите за боклук и да се хранят с вредни отпадъци. Тези машини са възможност за всеки да допринесе за опазване на околната среда. Така показваме на обществото, че градът ни е социално отговорен и модерен.





ОБЩИНА КНЕЖА КУЧЕМАТ

2.2 2-РО МЯСТО

HR СТРАТЕГИЯ НА ДЪРЖАВНА АГЕНЦИЯ „АРХИВИ” ЗА ИЗГРАЖДАНЕ НА СИЛНА РАБОТОДАТЕЛСКА МАРКА (EMPLOYER BRANDING STRATEGY) ЗА ПЕРИОДА 2025-2030 Г.

Администрация: Държавна агенция „Архиви“

Ключови думи: HR Стратегия за изграждане на силна работодателска марка

Период на реализиране: 05.12.2022 г. - понастоящем

Официална интернет страница: www.archives.government.bg

Контакти:

1. Нина Стоянова, директор на дирекция „Административно-правно и финансово-стопанско обслужване“ e-mail: N.Stoyanova@archives.government.bg
2. Илияна Паскова, главен директор, главна дирекция „Архивна политика“, e-mail I.Paskova@archives.government.bg



■ Описание на практиката

Представената практика включва разработване и изпълнение на HR Стратегия на Държавна агенция „Архиви“ за изграждане на силна работодателска марка (Employer Branding Strategy) за периода 2025-2030 г., в резултат на дейността на работна група, създадена през 2022 г. През последните години в България, но и в световен мащаб, се очертава тенденцията работодателите все по-трудно да привличат нови кадри, както и да задържат своите служители. Това представлява голямо предизвикателство за държавната администрация, която е изправена пред конкуренция с частния сектор и сродни институции за привличането на „качествени“ хора, отговарящи на нейните нужди и изисквания, включително в рамките на дигиталното общество. В този контекст, силната работодателска марка помага на организациите да задържат настоящите си служители, както и от друга страна да привличат таланти. Също така, организа-

циите със силна работодателска марка могат да постигнат конкурентно предимство на пазара на труда чрез привличане и задържане на най-добрите служители. В светлината на изложеното и на база на идентифицираните области за подобрене в процеса на внедряване в Агенцията на Общата рамка за оценка CAF (Common Assessment Framework) през 2019 г., ДАА прегледи в средносрочната си Стратегия за периода 01.07.2021 г.-31.12.2026 г. дейност „изграждане на силна работодателска марка“ към Стратегическа цел 1. „Усъвършенстване на администрацията“, Оперативна цел 1.2. „Превръщане на ДАА в привлекателно място за работа“. За реализирането ѝ ДАА разработи и прилага от началото на 2025 г. HR Стратегия за изграждане на силна работодателска марка за периода 2025-2030 г.

■ Целева група

Практиката е вътрешна с институционална и гражданска насоченост.

Състояние на практиката преди внедряване

Като акцент на политиката по управление на човешките ресурси в ДАА, през последните години са проведени проучване на мотивацията на служителите на ДАА (2017 г.), както и редица проучвания на удовлетвореността на служителите (в периода 2019-2024 г., обвързано с внедряването на модела CAF). На база на отчетените тенденции, особено през последните 2-3 години, за отлив на достатъчен брой висококвалифицирани специалисти, които имат желание да работят в ДАА след проведените конкурсни процедури и външни назначения, е направено заключение, че е необходимо дейностите, свързани с привличане на кандидати за работа в ДАА да бъдат изведени като водещ компонент на политиката по управление на човешките ресурси. Също така, е отчетено и обстоятелството, че е необходимо обогатяване на наличния кадрови потенциал на специализираната администрация на ДАА с експерти, завършили специалности „История“ и „Архивистика и документалистика“. Това изисква мерки и иновативен подход за привличането на такива кадри, като се съобразят и конкурентните предимства на други държавни институции, включително в системата на Министерството на образованието и науката (предвид плавно увеличаване на учителските възнаграждения). За преодоляването на тези неблагоприятни тенденции е заложено използването на добри корпоративни практики за изграждане на силна работодателска марка (employer branding) чрез разработване на Стратегия за изграждане на силна работодателска марка на ДАА. За оценка на състоянието преди внедряване на практиката е подготвен SWOT анализ със следните основни констатации: анализ на възрастовата структура на персо-

нала на ДАА, анализ на професионалния опит на служителите, както и анализ на образователен ценз на служителите:

- ДАА не привлича за работа млади хора;
- Необходимо е ДАА да привлича повече кандидати, завършили специалности от професионално направление „История и археология“;
- Налице са предизвикателства пред мениджмента по отношение на хората (човешки ресурси в ДАА).

Цел на практиката

В Стратегията на ДАА за изграждане на силна работодателска марка е формулирана следната мисия: „Чрез позициониране на предимствата на Агенцията в смисъла на разграничаване на марката, ДАА да подобри аквизиционния си капацитет по отношение на наемането на нов персонал и конкурентната си позиция. По-конкретно, чрез използване на инструмента „employer branding“ се цели изграждането на надеждна и силна работодателска марка, която профилира ДАА и отличава институцията от другите работодатели. Това позициониране на Агенцията се базира на идентичност (мисия и визия), ценности, организационна култура и стратегически цели на ДАА“.

- Формулираната визия е: „Настоящата Стратегия за изграждане на силна работодателска марка осигурява системен подход за привличане на кандидати за работа в Държавна агенция „Архиви“, които са с много добра образователна подготовка в областите на дейност на институцията и с мотивация, както и системен подход за задържане на настоящите служители“.
- Определени са две цели, свързани с назначаването на персонал:
- Нарастване броя на кандидатите за работа в ДАА (количество);
- Нарастване броя на добре подготвените кандидати за работа в ДАА (качество).

- Определена е една психологическа цел: Подобряване имиджа на ДАА като работодател пред потенциалните кандидати и настоящите служители на ДАА.
- Тези цели ще бъдат постигнати основно чрез изпълнение на комуникационен план за насърчаване на работодателската марка ДАА, подобряване сътрудничеството с академичната общност и др.

Стъпки/етапи за реализацията и внедряването на добрата практика

Реализацията и внедряване на настоящата практика включва следните етапи:

- Разработване на Стратегия за изграждане на силна работодателска марка, включващо SWOT анализ (2023-2024 г.), провеждане на имидж проучвания (2024 г.), анализ на целевите групи, позициониране на работодателската марка и дефиниране на стратегически и оперативни цели, дейности и индикатори (2024 г.);
- Утвърждаване на Стратегия за изграждане на силна работодателска марка (декември 2024 г.);
- Приемане и изпълнение на Годишен план за 2025 г. и изпълнение (март 2025 г.).

За оценка на изходната ситуация относно работодателската марка Държавна агенция „Архиви“ подготви анализ на силните и слабите страни на ДАА като работодател, както и на благоприятните възможности и заплахите. Въз основа на това бе очертан профил на идеалния кандидат за работа в Агенцията. Извършен бе анализ на целевите групи и заинтересовани страни, към които ще се насочи Стратегията за изграждане на силна рабо-

дателска марка. Също така, очертани бяха позициите (качествата на работодателя ДАА), които да се представят на целевите групи, с цел профилиране и диференциране на ДАА (employer branding proposition) от другите работодатели. Проведените две имидж проучвания на ДАА като работодател сред студенти от Софийския университет „Св. Климент Охридски“, Нов български университет, Университета по библиотекознание и информационни технологии, Югозападния университет „Неофит Рилски“, Пловдивския университет „Паусий Хилендарски“, Великотърновския университет „Св. св. Кирил и Методий“ и служители на ДАА, бяха използвани за верифициране на дефинираните силни и слаби страни на ДАА като работодател, както и за верифициране на дефинирания профил на ДАА като работодател: автентична гържавна структура, осигуряваща предизвикателството „да бъдеш сред историческите извори“, гарантираща сигурност на работното място и добър баланс живот/работа.

Сектори на устойчивост

Настоящата практика принадлежи към социалния и икономическия сектор на устойчивост.

Вложени ресурси

За реализирането на практиката са използвани следните ресурси:

- Човешки ресурси: работна група (общо 5 служители);
- Финансови ресурси: бюджет на ДАА;
- Информационни ресурси: изготвяне на информация до заинтересованите страни и провеждане на анкетни проучвания.

Съдействие при реализация на практиката

Практиката се прилага в партньорство с академичния сектор, като до 2030 г. са предвидени съвместни дейности с участието на средните училища.

Трансфериране на практиката

Възможностите за трансфериране на практиката в институциите от публичния сектор са реални и препоръчителни.

Използвана технология:

При разработването на Стратегията бяха използвани теоретични постановки от специализирана литература в областта на управлението на човешките ресурси (български и чуждестранни автори). Също така, бяха използвани корпоративни практики, като практики на Лидл България, Кауфланд България, Бош България и др., представени в рамките на Клуба на работодателската марка, учреден към Българската асоциация за управление на хора (БАУХ), в която ДАА членува, в рамките на няколко семинарни сесии на този Клуб (2023-2024 г.). Изпълнението на представената практика ще промени модела на работа на ДАА, тъй като ДАА ще приложи съвременен инструмент в областта на маркетинга на персонала.

Ефект от внедряване на практиката

В изпълнение на практиката, през 2025 г. бе постигнато следното:

В изпълнение на HR Стратегията на ДАА за изграждане на силна работодателска марка (Employer Branding Strategy) за периода 2025-2030 г. бе утвърден Годишен план за 2025г. Стартираха мерки за подобряване условията на работа на служителите на ДАА по проект за енергийна ефективност, финансиран по линия на НПВУ. Предвидените СМР ще стартират през м. ноември 2025 г. на база на сключения договор с избрания изпълнител за инженеринг. Планирано бе провеждане на годишен тимбилдинг на 3 дирекции на тема „От колеги за колеги“ с цел обмен на добри практики, обсъждане на казуси и др. В изпълнение на дейност „Реализиране на устойчив ръст на възнагражденията на служителите на ДАА на годишна основа, включително увеличаване на годишния бюджет на ДАА в частта за персонал, възнагражденията на служителите на ДАА бяха увеличени през 2025 г. със среден процент от 12%. Планирано до края на 2025 г. е организиране на интерактивно събитие за децата на служителите на ДАА в централната администрация и в държавните архиви.

2.3 2-РО МЯСТО

КАМПАНИЯ ЗА ПРЕВЕНЦИЯ НА УПОТРЕБАТА НА ВЕЙП УСТРОЙСТВА „С ВКУС НА ЗАВИСИМОСТ“

Администрация: Община Варна, дирекция „Превенции“

Ключови гуми: превенция, младежко здраве, партньорство, родители, учители, устойчивост

Период на реализиране: 17.02.2025 г. - понастоящем

Официална интернет страница: www.varna.bg; www.prevencii.com

Контакти:

1. Светлана Коева, директор на дирекция „Превенции“, e-mail: „Превенции“, svkoeva@varna.bg
2. Петя Иванова, главен експерт, e-mail: pivanova@varna.bg



■ Описание на практиката

Кампанията е създадена в отговор на нарастващата мода сред учениците да използват електронни цигари. В рамките на проекта бяха проведени обучения с ученици и педагогически специалисти, създадена бе онлайн кампания, насочена към родители, и изготвена презентация за свободно ползване от професионалисти в цялата страна. Инициативата надхвърли рамките на еднократно събитие и се превърна в устойчива практика за повишаване на осведомеността и изграждане на здравословна училищна култура. Кампанията доказва, че промяната започва, когато информацията достигне до хората по разбираем и достъпен начин.

■ Целева група

Практиката е насочена към администрациите и гражданите.

■ Състояние на практиката преди внедряване

През последните години употребата на вейп сред деца и младежи в България бележи рязък ръст. Вейповете се възприемат като „модерна“, „безопасна“ или „ароматна“ алтернатива на тютюнопушенето, а агресивният маркетинг в социалните мрежи допълнително нормализира тяхната употреба.

Проблемът се поддържа от няколко взаимосвързани фактора:

- Маркетинг и влияние на социалните мрежи: онлайн инфлуенсъри и „вирусни“ видеа представят вейпа като част от младежката идентичност;
- Достъпност: устройствата се продават безконтролно – онлайн или в магазини в близост до училища, често без проверка на възрастта;
- Ниско ниво на родителска осведоменост: много родители не разпознават устрой-

ствата и не знаят, че децата им ги използват;

- Социална нормализация: сред връстниците вейпът се възприема не като рисково поведение, а като „тренд“, което затвърждава употребата му в младежките среди.

Всички тези фактори правят явлението устойчиво и дълбоко вкоренено в социалната среда на позрастващите. То изисква системен подход, който комбинира информационни кампании, обучения, ангажиране на родители, училища и местни институции, както и активно участие на младежи доброволци, които да разпространяват посланията.

Цели на практиката

Инициативата се провежда под надслов „С вкус на зависимост“, като нейната основна задача е да ограничи ползването на вейпове, чрез повишаване на информираността на обществото и разкриването на високите рискове и последиците, които крие тяхната употреба. Кампанията цели още да провокира ученици, учители, родители и граждани да се включат в общите усилия да предпазим децата от фаталните и трагични последици, до които може да доведе употребата на вейп устройства.

Стъпки/етапи за реализацията и внедряването на добрата практика

Кампанията е многопластова инициатива и обхваща всички ключови страни, ангажирани в грижата за децата и младежите: ученици, родители, учители, професионалисти, всички сфери, както и представители на държавни и общински структури. Така една местна инициатива се превръща в национален ресурс, достъпен за всички, които искат да работят

по темата на превенцията на новите зависимости.

Кампанията има измерим и траен социален ефект:

- Стоотици учители вече прилагат презентационните материали в учебния процес и класните часове;
- Учениците показват повишена осведоменост и готовност да споделят наученото с връстници;
- Родителите са по-информирани и по-ангажирани в разговорите за вредите от вейповете;
- Професионалната общност разполага с устойчив инструмент за продължаваща превантивна дейност.

Така инициативата не просто „информира“, а променя културата на общуване и възприема не на риска сред младите хора.

Сектори на устойчивост

Кампанията има висока устойчивост в социалния сектор. Свободният достъп до обучителни и информационни материали я прави логичен избор за професионалистите, работещи с млади хора. Актуализирането на презентационните материали от екипа на инициативата гарантира нейната социална устойчивост и разширяване на обхвата ѝ.

Вложени ресурси

Кампанията е реализирана с оптимално използване на човешки и финансови ресурси при висока обществена възвръщаемост. Основните дейности (обучения, онлайн публикации) не изискват значителни финансови средства, което гарантира висока ефективност при ниска себестойност. След внедряването на практиката се наблюдава повишена осведоменост и ангажираност сред ученици, учители и родители. Администрацията утвърди

позициите си като иновативен и обществено отговорен лидер в областта на превенцията.

Съдействие при реализация на практиката

Основен координатор е Дирекция „Превенции“ към Община Варна, която осигурява експертната рамка и организацията на дейностите. Инициативата се осъществява в тясно сътрудничество с Общинския съвет по наркотичните вещества, ОКБППМН, ОД на МВР и РУО.

Трансфериране на практиката

Кампанията представлява готов за пренос модел на добра практика, който съчетава ясна структура, достъпни ресурси и доказан обществен ефект. Нейната сила е в отворения достъп и простотата на прилагане – всеки екип, независимо от ресурси или регион, може да я възпроизведе, да я адаптира според местния контекст и да продължи да разширява нейния положителен социален отпечатък.

Използвана технология:

Иновативен аспект на кампанията е нейният многостепенен модел, който едновременно обхваща ученици, родители, учители и професионалисти. Вместо традиционен едноръчен формат на обучение, инициативата използва взаимовъздействащ подход – информацията тече и нагоре, и надолу по веригата: ученици, учители, родители, институции. Това създава жива система за обмен на знания, която награжда ефекта с всяко следващо ниво на участие. Ключова иновация е предоставянето на професионална презентация с отворен достъп, публикувана на сайта

www.prevenicii.com. Материалът е разработен така, че да бъде лесно адаптиран и мултиплициран, може да се използва за часове на класа, родителски срещи, обучения на специалисти или обществени дискусии. Тази отворена форма на споделяне представлява иновативна социална технология, тя превръща локалната инициатива в национален ресурс, достъпен за всички, без финансови или административни бариери.

Ефект от внедряване на практиката

Инициативата постигна впечатляващ мащаб на реализация, като включи директно хиляди участници:

Дискусии и обучения с 2967 ученици и 601 учители;

- Фокус група от 14 ученици-доброволци споделиха наблюдения и наласи сред връстниците си, за да подпомогнат по-доброто разбиране на мотивацията и поведението, свързани с вейпинга;
- Всички родители са от града и са информирани чрез брошура, публикувана в електронните дневници;
- Кампанията беше представена пред 270 професионалисти на местно и национално ниво. Така кампанията надхвърли регионалните си рамки и се превърна в национален модел за добра практика, приложим и в други общини и институции;
- Презентацията е публикувана със свободен достъп на www.prevenicii.com. Това има изключително силен социален ефект, защото дава възможност на всеки професионалист в страната да проведе обучение без нужда от специално финансиране или лиценз. Това създава мрежа от активни професионалисти и гарантира устойчивост на ефекта. До момента презентацията е изтеглена 466 пъти.



“С ВКУС НА ЗАВИСИМОСТ”

Кампания за превенция на употребата на веен устройства

ОБЩИНА ВАРНА
ДИРЕКЦИЯ “ПРЕВЕНЦИИ”

ОБЩИНСКИ СЪВЕТ ПО НАРКОТИЧНИТЕ ВЕЩЕСТВА - ВАРНА
ПРЕВЕНТИВНО-ИНФОРМАЦИОНЕН ЦЕНТЪР КЪМ ДИРЕКЦИЯ “ПРЕВЕНЦИИ”

**Община Варна, дирекция “Превенции”
и ОД на МВР - Варна съветват младите:**

- Већповете не са “безопасна алтернатива”!
Не рискувајте със здравето и живота си!
- Не се доверявајте на никога, че “мози већ е чист”!
Већповете могат да съдържат наркотични вещества!
- Продават се продукти с неизвестно съдържание –
една грешка може да бъде фатална!
- Бъдете информирани! Това може да спаси вашия живот!

2.4 2-РО МЯСТО

ДА ЗАДЪРЖИМ МЛАДИТЕ ХОРА В ОБЩИНА АРДИНО С МОТОТО „ОСТАНИ ТУК“

Администрация: Общинска администрация – Ардино

Ключови гуми: младежки активизъм, младежко развитие, младежка интеграция и младежка перспектива

Период на реализиране: 11.07.2023 г. - понастоящем

Официална интернет страница: www.ardino.bg

Контакти: Неджми Мюмюнхождов, заместник-кмет, e-mail: ardino@abv.bg



■ Описание на практиката

Стартира с анкетно проучване на актуалната ситуация с миграционни процеси в общината. Резултатите са неблагоприятна ситуация и потребности на младежите, свързани с образование, култура, спорт и туризъм. На работни срещи се обсъждат актуални проблеми, свързани с трудовата заетост. Подготовка на екипи за изготвяне на проекти по различни програми, обсъждане на програмите на общините в социалната сфера. В платформата „Ръка за ръка за Ардино“ в страницата на община Ардино се насърчават предимствата на малкия град, чистата природна среда, природните и исторически обекти. Инициативната група от млади хора активно участва при организирането и провеждането на „Дните на Ардино“ и Фестивал на чистите храни от Родопите под мотото „Ръка за ръка за Ардино“, които през настоящата 2025 г. се провеждат за пети пореден път. Пак по тяхна инициатива е изработена платформа към Туристически информационен център „Визит Ардино“ за популяризиране на природното и културно на-

следство. Ежегодно се организират турнири по футбол с областно значение, фотографски изложби, насърчаване на природното богатство чрез стената на ендемичните растения в гр. Ардино, младежки дискотеки и др. През 2025 г. по европейски проект бяха назначени 12 души младежи като стажанти в различни сфери. Привличане на млади хора за работа в общината след завършване на образование за придобиване на квалификация по определена професия чрез подписване на договори, подпомагане на бизнеса, актуализиране на законната уредба. Инициативната група взема участие в Национален младежки конкурс „Аз за моята община: един проблем – едно решение“ с проект „Да задържим младите хора в община Ардино“ с мотото „Остани тук“ през 2024 г. Предстои трансформиране на инициативната група от млади хора да учредят сдружение по ЗЮЛНЦ.

■ Целева група

Практиката е насочена към гражданите.

Състояние на практиката преди внедряване

Демографската ситуация в община Ардино се характеризира с неблагоприятни тенденции. Естественият прираст е отрицателен с висока смъртност, ниска раждаемост, преобладаващо

население в горна възрастова граница, нестихващи миграционни процеси към страните от Европейския съюз и големите градове.

Цели на практиката

Задържане на младите хора в община Ардино. Осигуряване на работни места за младежи. Организиране на свободното време, насърчаване на активен културен и спортен живот. Гражданско участие при разрешаване на обществени проблеми, свързани с младото поколение.

Стъпки/етапи за реализацията и внедряването на добрата практик

Среща на кмета на община Ардино и екипа му с учениците, завършващи XII клас в СУ „Васил Левски“ – гр. Ардино за обсъждане на актуални проблеми;

- Организиране на анкетно проучване, свързано с проблемите на младите хора в община Ардино;
- Участие в конкурса на НСОРБ – 2024 г., Национален младежки конкурс „Аз за моята община: един проблем – едно решение“ с проект „Да задържим младите хора в община Ардино“ с мотото „Остани тук“;
- Организиране на дейностите по проекта, одобрен от кмета на община Ардино, които продължават понастоящем и в следващите години.

Сектори на устойчивост

Практиката включва следните сектори:

- Социален;
- Образователен;
- Културен;
- Икономически;
- Екологичен;
- Туристически.

Вложени ресурси

Вложените ресурси са човешки с източник администрацията на община Ардино по ръководството на кмета на общината и заместник-кмета. Младежките инициативи се посрещат с финансовите ресурси на общината. Младите хора имат достъп до интернет страницата на общината, включително и чрез изкуствен интелект – чат бот, общинския вестник „Ардински глас“ и изработения от тях сайт „Визит Ардино“. Цялата материална и техническа база на общината в сферата на образованието, културата, спорта и туризма се предоставя за ползване от младежите до 29 годишна възраст. Постигнатите цели са свързани с активното участие на младежите в обществения живот, обсъждане на проблемите, които стоят пред общината, подобряване качеството на живот и създаване на трайна трудова заетост.

Съдействие при реализация на практиката

Практиката се прилага в партньорство с организацията на младежите до 29 години от публичния сектор с участието на образователни институции, детски градини, ЦПЛР (ОДК), културни институции – читалища, музеи и спортните клубове СКТМ „Юнак“ и ФК „Юнак“ – Ардино.

Трансфериране на практиката

Практиката е достъпна и има възможност да бъде трансферирана в други администрации и институции.

Използвана технология

Освен традиционните подходи са използвани и иновативни, а именно: участието на младежите при разрешаването на остри социални и обществени проблеми, въздействие върху негативните процеси, свързани с миграцията и демографската ситуация. Иновативен е също така подходът за получаване на информация за проекта чрез чат-бота на общината.

Ефект от внедряване на практиката

Ефектът на практиката, по която се работи има мултифункционален характер. От една страна участието на младежите в дейността на образователните, културните и социални институции и придобиване на опит и знания, а от друга – въздействие на миграционните процеси и демографската ситуация. Тази функция дава насоки за организиране на дейността на общината като орган на местната власт, да планира и организира дейности в тази насока. Ръководството на общината възнамерява да стимулира младите семейства с финансова подкрепа при раждане на дете, да създаде условия за жилищни облекчения и др.

2.5 3-ТО МЯСТО

КОЛЕДНА БЛАГОТВОРИТЕЛНА ИНИЦИАТИВА „ПОДАРИ НА НЕПОЗНАТ“

Администрация: Община Троян

Ключови думи: благотворителна инициатива; кампания; социална отговорност; подкрепа; гражданско участие

Период на реализиране: декември 2016 г. - понастоящем

Официална интернет страница: www.troyan.bg

Контакти:

1. Марияна Николова, директор Общински комплекс „Социална и здравна политика“,
email: mnikolova@troyan.bg
2. Станислава Вачева, началник отдел „Комуникации и местно самоуправление“,
email: pr@troyan.bg



Описание на практиката

„Подари на непознат“ е ежегодна коледна благотворителна инициатива на Община Троян, стартирала през 2016 г. и провеждана вече девет поредни издания. Кампанията обединява местната общност, бизнеса, институции и троянци от страната и чужбина в подкрепа на хора в затруднено социално положение. В рамките на кампанията, всеки, който желае, може да подари предварително проучени и необходими вещи – хранителни продукти, дрехи, обувки, техника, играчки, ученически пособия. Общинската администрация събира информация за нуждаещи се жители (от социалните институции, училища, кметства и др.), като гарантира тяхната анонимност, а дарителите подготвят лични и внимателно подбрани подаръци. В рамките на кампанията са подпомогани вече стотици граждани и социални институции. Включват се представители на бизнеса, неправителствени организации, училища, културни институции, граждани и

съграждани в чужбина. Инициативата събира хиляди левове: през 2016 г. са подпомогнати 68 души с подаръци на стойност 5908,96 лв., през 2017 г. подпомогнатите са 73 души с подаръци на стойност 5909 лв., през 2018 г. - 71 души с подаръци на стойност 9040 лв., през 2019 г. - 25 души с подаръци на стойност 9899 лв., през 2020 г. - 120 души с подаръци на стойност 8236 лв., през 2021 г. - 124 души с подаръци на стойност 9558 лв., през 2022 г. - 72 души с подаръци на стойност 9367 лв., през 2023 г. - 177 души с подаръци на стойност 10207,88 лв., през 2024 г. - 245 души с подаръци на стойност 15614,88 лв. През годините са правени и подаръци под формата на дарения, включително за Общинския солидарен фонд за лечение на граждани. „Подари на непознат“ доказва силата на съпричастността и солидарността, показва как една община може да мобилизира граждани, институции и предприемачи в подкрепа на хората в нужда, като превърне доброто в традиция и част от коледния дух на Троян.

Целева група

Практиката е насочена към гражданите.

Състояние преди внедряване на практиката

Преди създаването на инициативата „Подари на непознат“ в Община Троян липсва организиран механизъм, който да обединява граждани, институции и бизнес за подкрепа на хора в социално затруднение в празничния период (като изключим функциониращите фондове за подкрепа). Въпреки проявяваната съпричастност и спорадични дарителски жестове, няма устойчива структура, която да гарантира, че помощта ще достига до конкретни хора с доказани нужди. В същото време социалните служби идентифицират редица самотни възрастни, семейства с ниски доходи, деца и младежи, лишени от родителска грижа, които срещат трудности дори в осигуряването на основни продукти и вещи от първа необходимост. Липсата на видимост за тези случаи води до изолиране и задълбочаване на проблемите. Община Троян установява необходимостта от въвеждане на практика, която едновременно да мобилизира обществената енергия за добри каузи, да гарантира прозрачност и равнопоставеност при подпомагането, както и да вдъхне надежда и празничен дух в трудни моменти.

Цели на практиката

Основната цел е да се подкрепят хора в социално затруднение чрез дарителска кампания, която обединява общността. Специфични цели: да се осигурят конкретни необходими вещи и продукти, да се стимулират солидарността и съпричастността между гражданите, да се включат институции, бизнес и

троянци в страната и чужбина, да се създаде устойчива традиция за споделяне и подкрепа. Празничните периоди са тези, в които гражданите са най-склонни да се включват в инициативи и благотворителни кампании, а водените кампании от институции с лицето на Кмета още по-лесно печелят съмишленици.

Стъпки/етапи за реализацията и внедряването на добрата практика

- Идентифициране на нуждите – общинската администрация събира информация за граждани в затруднение чрез сигнали, лични истории и данни от социални служби;
- Подготовка и обявяване – официален старт на инициативата при запалването на коледните светлини, публична комуникация чрез медии, социални мрежи и партньорски организации;
- Включване на дарителите – всеки желаещ избира конкретна нужда на човек или семейство от публично обявен списък без упоменаване на лицата и подготвя подарък или предоставя финансова помощ;
- Събиране и координация – даренията се приемат в Общината, при необходимост се закупват вещи със събрани средства, осигурява се логистика;
- Разпределение и предоставяне – всички подаръци и помощи се предават лично или чрез общински служители, като се гарантира анонимността на получателите. Доставка на вещи се случва непосредствено преди празничните дни;
- Отчитане и благодарност – публично споделяне на резултатите, благодарствени писма от кмета и популяризиране на добрите примери.

■ Сектори на устойчивост

Практиката „Подари на непознат“ принадлежи основно към социалния сектор, тъй като цели подкрепа за хора в неравностойно положение, насърчава солидарността и изгражда по-силна и сплотена общност. Тя има принос и към културния сектор, защото обогатява местните празнични традиции, създава усещане за принадлежност и споделяне, и утвърждава ценности като съпричастност и взаимопомощ. Кампанията допринася и към икономическия сектор, тъй като стимулира местния бизнес чрез закупуване на подаръци и продукти от местни производители, както и чрез включването на предприятия и предприемачи в дарителската дейност.

■ Вложени ресурси

- Човешки ресурси: служители от общинската администрация, експерти от социалните дейности, доброволци, граждани и представители на институции, бизнес и училища;
- Финансови ресурси: директни дарения от фирми, организации и граждани, както и събрани средства от благотворителни базари и събития;
- Материални ресурси: хранителни продукти, дрехи, обувки, техника, играчки, учебни пособия, събирани и предоставяни според индивидуалните нужди на получателите;
- Информационни ресурси: активна комуникация чрез социални мрежи, местни медии и публични събития (запалване на коледните светлини), които популяризират кампанията и привличат дарители.

■ Съдействие при реализация на практиката

Практиката се реализира в партньорство: Община Троян е инициатор и координатор, а

в нея активно се включват граждани, бизнес, училища, кметства, културни институции, неправителствени организации и сънародници в чужбина.

■ Трансфериране на практиката

Моделът е лесно приложим в други администрации, тъй като изисква ясна организация, публичност и координация между общината и местната общност. Необходими са минимални ресурси и ангажираност за идентифициране на нуждаещи се и за логистика. Кампанията може да бъде адаптирана към местни условия и традиции.

■ Използвана технология

При създаването на практиката, същата въвежда иновативен за администрацията модел като събира лични истории, за да насочи помощта според реални нужди и използва социалните мрежи за популяризация и привличане на дарители. Тя не заменя, а допълва съществуващата социална подкрепа, като създава нов канал за солидарност и участие на общността.

■ Ефект от внедряване на практиката

„Подари на непознат“ значително повишава социалната ангажираност и чувството за общност. Спрямо изходното състояние, при което липсва организиран механизъм за дарителска подкрепа, днес общо 975 човека са включени и са получили конкретна помощ през годините, а администрацията изгражда доверие, партньорства и позитивен обществен образ.



2.7 3-ТО МЯСТО

„АКАДЕМИЯ ЗА РОДИТЕЛИ ПРИ ОБЩИНА РУСЕ“ С ДЕЙНОСТ „ОБЩИНСКО УЧИЛИЩЕ ЗА РОДИТЕЛИ“

Администрация: Община Русе, дирекция „Социални и здравни дейности“, отдел „Здравни дейности“

Ключови думи: Училище за родители, ранно детско развитие, кърмене, грижи за бебето и детето, детско и майчино здраве.

Период на реализиране: 01.07.2024 г. - понастоящем

Официална интернет страница: www.obshtinaruse.bg

Контакти: Искра Иванова, началник отдел „Здравни дейности“, email: i.ivanova@ruse-bg.eu



■ Описание на практиката

„Подари на непознат“ е ежегодна коледна бла-Целта на програмата е осигуряване на подкрепа и повишаване информираността на бъдещи и настоящи родители на деца до 3 г. възраст чрез провеждането на безплатни месечни срещи на живо с акушер-гинеколог, неонатолог, педиатър, консултант по кърмене, акушерка и други специалисти в ранното детско развитие по теми за майчинството и отглеждането на дете по съвременни методи, добри практики и утвърдени от СЗО методи. С изпълнението на заложените дейности се осигуряват условия за активно стимулиране на физическото и психическо здраве на децата и родителите им, за предоставяне на свое-временни, качествени и комплексни съвети и добри практики от здравни специалисти.

■ Целева група

Практиката е насочена към гражданите.

■ Състояние преди внедряване на практиката

По време на обявената в страната извънред-на обстановка във връзка с COVID-19 са ограни-чени дейностите на безплатните училища за родители на територията на страната. От седмични и месечни срещи дейността им из-меня формата си в онлайн лекции на запис или на живо. Редица проучвания показват, че соци-алните връзки са от ключово значение както за психическото, така и за физическото здраве. След отпадането на мерките спрямо усложне-ната епидемична обстановка, дейностите на част от училищата са възстановени по теми като раждане, кърмене и основни грижи за бе-бето, но не се обхващат теми в сферата на ранното детско развитие.

■ Цели на практиката

Повишаване на информираността на бъдещи и настоящи родители по теми касаещи майчинството и отглеждането на дете по-

съвременни методи, добри практики и утвърдени от Световната здравна организация методи.

Стъпки/етапи за реализацията и внедряването на добрата практика

- Проведено е проучване за броя училища за родители в общината;
- Определени са целевите групи;
- Проведени са работни срещи с представители на университетските болници в общината. Сключен е договор за сътрудничество;
- Изготвен е график с теми за провеждане на беседите;
- Осигурени са средства за печатни материали;
- Изготвен е „Информационен портал за родители“ на сайта на Община Русе;
- Ежемесечно се подготвя PR кампания за разпространение на дейностите;
- Провеждат се беседи с лекторите и родителите;
- Отчитане и анализ на резултатите от проведените мероприятия.

Сектори на устойчивост

„Подари на непознат“ е ежегодна коледна бла-
Дейностите на програмата са насочени към социалния сектор.

Вложени ресурси

За изпълнението на програмата се използват човешки и информационни ресурси. Финансовите ресурси са в минимален размер.

Съдействие при реализация на практиката

Дейностите се осъществяват в партньорство с УМБАЛ „Медика“ ООД и УМБАЛ „Канев“ АД.

Трансфериране на практиката

Основният ресурс, необходим за реализиране на програмата е човешкия. Осъществяването на дейностите не изисква съществен финансов ресурс, което прави програмата лесна за внедряване във всяка социално ангажирана администрация.

Използвана технология

Не е уточнено



Ефект от внедряване на практиката

Постигнати резултати: повишена информираност за рисковите фактори, свързани със здравето на обхванатите по програмата родители и техните деца. За периода от юли 2024 г. до октомври 2025 г. се провеждат 12 цикъла от безплатни лекции по теми за майчинството, родителството, ранното детско развитие, майчиното и детското здравеопазване, част от които с практическа насоченост. Програмата е посетена от над 100 родители, които получават възможност

за консултации с различни специалисти. Провеждането на срещите на терен в отдалечени населени места в общината, както и в крайните квартали с рискови групи, дават възможност да се повиши информираността на родителите, както и да се осигури навременен достъп до здравни грижи.



Училище за родители

Родителски БЪРНАУТ - как да се справим с него?
Какво се случва в семейството, когато се появи второто дете?
с психолог и социален педагог от регионален КРД

Заместващо хранене на кърмачето и малкото дете.
с д-р Гилена Георгиева, неонатолог УМБАЛ "Канев"

Следродилен период, контрацепция и полов живот след раждане.
с д-р Румяна Василева, акушер-гинеколог

25.09.2025 10:00

ВХОД-СВОБОДЕН

зале "Култура", ул. "Цариград" № 9



2.8

ЕКИП „РАННО ДЕТСКО РАЗВИТИЕ“

Администрация: Отдел „Здравни дейности“ към Дирекция „Социални и здравни дейности“ в Община Русе

Ключови думи: кинезитерапевт, ерготерапевт, логопед, психолог, социален педагог

Период на реализиране: 01.08.2024 г. - понастоящем

Официална интернет страница: www.obshtinaruse.bg

Контакти: Искра Иванова, началник отдел „Здравни дейности“, email: i.ivanova@ruse-bg.eu



Описание на практиката

Екипът по програма „Ранно детско развитие“ към общинските детски ясли в гр. Русе предоставя съвременен поглед и грижа за деца от най-ранна възраст. По този начин се поставя акцент върху средата на яслените заведения за полагане на добра основа за ранно детско развитие в контекста на общностната грижа и отговорност. Философията на работа е да се подкрепи и обогати взаимодействието родител – екип на детската ясла, с оглед стимулиране и развитие на потенциала на всяко едно дете. Работата на експертите в екип „Ранно детско развитие“ е в тясно сътрудничество с родителите, персонала на детските ясли и други специалисти, като на първо място винаги остава интересът на децата.

Специалистите оказват подкрепа чрез консултиране, провеждане на информационни срещи за обогатяване знанията и уменията на родителите и екипите на детските ясли чрез групова и индивидуална работа.

Целева група

Практиката е насочена към гражданите.

Състояние преди внедряване на практиката

От 2021 г. поетапно стартира обучение на персонала в детските ясли: директори, медицински сестри, педагози и детегледачи в ранно детско развитие от Сдружение Рефлексивно учене – България: <https://reflectivelearningbg.com/aktualno/trening-roliaata-na-detskata-yasla-v-sistemata-ot-griji-za-nai-malkite/> с мисълта и разбирането, че грижата в най- ранната възраст е от ключово значение. Единственият познат модел на грижа до момента у нас следва да се променя въз основа на съвременните разбираня за развитието на детето. В това отношение Община Русе изпреварва направените промени в „Наредба №26 за устройството и дейността на детските ясли и детските кухни и здравните изисквания към тях“. В съответствие с извършените обучения са предприети последователни стъпки като през 2024 г. към щатния брой на персонала в детските ясли са назначени специалистите по ранно детско развитие, а именно кинезитерапевт, ерготерапевт, логопед, психолог и социален педагог.

Цели на практиката

- Подобряване качеството на грижата за децата в детските ясли;
- По-ефективно сътрудничество между специалисти и родители;

Три основни работни направления:

- Работа с децата;
- Методическа подкрепа на персонала в детските ясли;
- Консултиране на родителите.

Стъпки/етапи за реализацията и внедряването на добрата практика

- Обучения на целия персонал на детските ясли в ранно детско развитие от 2021 г. и към момента;
- Ежемесечни срещи с педагозите на яслите с цел подобряване на потребността от всеобхватна качествена грижа за децата. Изработване на съответна документация;
- препоръки към родителите за адаптация, предоставени преди фактическото постъпване на детето в детската ясла;
- информационна карта за детето: особености на детското хранене, на хигиенните навици, на детския сън, умения за ползване на тоалетна/ гърне, игри и занимания;
- взаимоотношения с родителите, възрастните и/или връстниците, особености в ежедневно поведение на детето, езиково-говорно развитие и комуникативни умения и др.
- индивидуален план за адаптация;
- проследяване на развитието на детето в престоя му в яслата чрез методика на БАН и УНИЦЕФ.
- Родителски срещи при новоприетите деца и тематични родителски срещи за всички напр. по тема „Екранни деца“;
- Дни на отворените врати на детските ясли;

- Ежегодно обновяване на изграчките в детските ясли, стимулиращи детското развитие и отговарящи на възрастовите особености;
- Създаване на екип по ранно детско развитие. Стактиране на работата на екипа чрез представяне на директорите на детските ясли, персонала и родителите;
- проучване на мнението на родителите относно техните очаквания за ефективна комуникация с екипите. Идентифициране на нуждите им от информираност по въпроси, свързани с грижата и развитието на децата им. Провеждане на информационни сесии/лекции/индивидуални срещи с родителите във връзка със заявените очаквания и трудности относно областите на детското развитие, за които е установена или заявена нужда от подкрепа;

Проучване на мнението на екипите на детските ясли по темите и трудностите, заявени от родителите, както и от тяхната експертиза. Екипни срещи със специалистите от детските ясли относно установените трудности на децата (според заявката на родителите или персонала на яслите) и обсъждане на приложима стратегия за справяне с тях; наблюдение на поведението на децата по време на групови занимания в яслата. При необходимост, индивидуални занимания за извеждане евентуални нужди от стимулация в конкретни области на развитие. Индивидуална работа само с децата или с детето и негов родител при съмнение за специфични затруднения, за да се установи дали има нужда от насочване към други специалисти.



■ Сектори на устойчивост

Практиката е насочена към здравно-социалния сектор.

■ Вложени ресурси

5 бройки в щатното разписание от бюджета на детските ясли.

■ Съдействие при реализация на практиката

Самостоятелно и в партньорство с Общинска програма „Академия за родители към Община Русе“ с дейност „Общинско училище за бъдещи и настоящи родители“ с участие на лектори от УМБАЛ „КАНЕВ“ АД И УМБАЛ „МЕДИКА“ ЕООД. Екипът от експерти участва със специализирани теми от своята компетентност, а именно: гимнастика и упражнения за бебето, ролята на родителите за двигателното развитие на бебето, емоционално развитие на детето и емоционална интелигентност, развитие на фините движения при деца от 0 до 1 г., отношения в двойката, ние след появата на детето, как се развиват сетивата през първата година, начини за стимулиране в домашна среда, видове привързаност и изграждане на сигурна привързаност и др.

■ Трансфериране на практиката

Напълно възможно е прилагането на практиката в детските ясли на другите общини.

■ Използвана технология

В практиката се използват иновативни подходи за сферата на детските ясли с цел стимулиране на детското развитие, например занимания за развиване на сензорно-моторното, говорното, познавателното и емоционалното развитие. Използват се сензорни табла и пътечки, игри за развиване на фина и груба

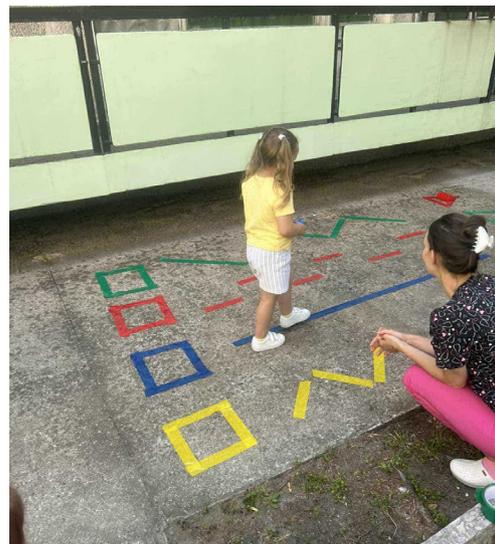
моторика като се фокусира върху метода на свободната игра, определяща развитието на мозъка и останалите функции в периода от 1 до 3 г. възраст.

Провеждат се информационни тематични сесии със специалистите от детските ясли, в които се работи в малки групи по темите „Адаптация“, „Етапи в развитието“, „Агресивни прояви в ранното детство“ и др. Специалистите (медицински сестри, дегтегледачи, педагози) се поставят в различни роли, дискутират се казуси, насърчава се идентифицирането на стратегии и въвеждането на нови по-ефективни практики в работата. Организирант се тематични онлайн срещи на принципа на „[родителско кафене](#)“. Екипът предоставя информация относно ранното детско развитие във [фейсбук страницата си](#). За консултации с всеки един специалист от екипа родителите имат достъп и чрез връзка по телефона.

■ Ефект от внедряване на практиката

Това, което се забелязва за година работа на специалистите от екипа е, че родители и персонал в детските ясли са във все по-тясно сътрудничество в общата грижа за децата. Родителите започват да търсят идеи и предложения по повод конкретно затруднение, свързано с развитието на детето. Нараства интереса от страна на родителите към провеждането на онлайн тематични събития. Специалистите от яслите търсят подкрепата на екипа по Ранно детско развитие за опосредстване на комуникацията с родителите. Все по-често директорите на детските ясли търсят екипа по Ранно детско развитие за провеждането на тематични екипни срещи, които подпомагат и обогатяват работния процес. Освен осъществяване на „отглеждане чрез грижа за опазване и укрепване на здравето, възпитание и обучение на

„деца до тригодишна възраст“ след намесата на създадения екип по ранно детско развитие, наблюдаваме по-качествено ниво от преди появата му, което вече е основание да се определи като „добра практика“. Разбира се, че може да се желае още за подобряване на чисто медицинския модел на грижа в детските ясли, пораждащ частично известни съпротиви към нововъведенията. Здравният отдел в Община Русе има намерение да продължи в посока апробиране на предлаганата практика в полза на децата, техните семейства и полагащите грижи за тях в детските ясли.



2.9

КАМПАНИЯ „ДОСТЪПНА БЪЛГАРИЯ“

Администрация: Комисия за защита от дискриминация

Ключови думи: разумни приспособления, достъпна среда, хора с увреждания, съоръжения, обществени сгради, равни възможности

Период на реализиране: 03.12.2017 г. - понастоящем

Официална интернет страница: www.kzd-nondiscrimination.com

Контакти: Поля Христова, гържавен експерт в дирекция „АПМС“, email: p.hristova@kzd.bg



Описание на практиката

Кампанията „Достъпна България“ има за цел да се осигури масова достъпна среда за хората с увреждания. Служителите и членовете на КЗД обследват в цялата страна обществени сгради, бюра по труда, дирекции „Социално подпомагане“, банки, офиси на доставчици на комунални услуги, училища, детски градини, университети, търговски обекти, културни институти и др. за наличие на достъпна архитектурна среда. При установяване на изградена и поддържана недостъпна архитектурна среда се образува производство и след пълно проучване КЗД излиза с решения, в които налага глоби, отправя препоръки и задължителни предписания за отстраняване на нарушението. В много случаи още в хода на производството отговорните страни отстраняват допуснатото нарушение, а именно: изграждат и осигуряват архитектурна среда, достъпна за хора с увреждания. С оглед постигане на ефективност и с цел превенция, Комисията посочва добрия пример, като отличава институциите и организациите осигурили необходимата среда със сертификат, отчитайки приноса им. Кампанията „Достъпна България“

е безсрочна, а нейната цел е да бъде осигурена достъпна архитектурна среда за хората с увреждания.

Целева група

Практиката е с вътрешно институционална насоченост.

Състояние преди внедряване на практиката

Констатиран е сериозен проблем с липсата на достъпна среда за хората с увреждания, което възпрепятства реализацията на правото им на образование, заетост, предоставяне на услуги, културни права и др., което провокира Комисията да стартира на 3 декември 2017 г. (Международния ден на хората с увреждания) безсрочна кампания „Достъпна България“.

Цели на практиката

Целта на кампанията „Достъпна България“ е да се осигури масова достъпна среда за хората с увреждания. Кампанията е отворена и във всеки момент могат да се присъединяват институции и хора, съпричастни към каузата.

■ Стъпки/етапи за реализацията и внедряването на добрата практика

Обследват се различни обществени сгради, търговски обекти, училища, детски градини, от администрацията и членовете на КЗД. При констатирана недостъпна среда се образува производство и се разглежда конкретния казус по същество. Постановява се решение след установяване на фактическата обстановка, като е възможно да бъдат отправени препоръки, предписания и санкции. В много случаи се постига споразумение между страните и резултатът е изграждане на достъпна среда.

■ Сектори на устойчивост

Към всички сектори на обществения живот, тъй като дава възможност за реализация на упражняване на права на хора от уязвими групи в тяхната цялост.

■ Вложени ресурси

Не са вложени допълнителни ресурси в рамките на бюджета на институцията.

■ Съдействие при реализация на практиката

Основно практиката се реализира с ресурса на КЗД.

■ Трансфериране на практиката

Кампанията има национален характер.

■ Използвана технология

Недостъпната архитектурна среда за хора с увреждания е общонационален проблем, но никога досега не е правена толкова масирана кампания, свързана с достъпността на средата.

■ Ефект от внедряване на практиката

От стартирането на кампанията до настоящия момент са образувани над 1500 производства, увеличен е значително броят на сградите, които осигуряват до и в обекта подходяща достъпна среда за хора с увреждания. Над 90 са сертифицираните организации за осигурена достъпна архитектурна среда.

2.10

ИНФОРМИРАНост ЗА БЕЗОПАСНОСТ - ИНОВАТИВНА КОМУНИКАЦИОННА ПЛАТФОРМА НА РДПБЗН ПЛОВДИВ

Администрация: Регионална дирекция „Пожарна безопасност и защита на населението-Пловдив“, Сектор „Административен“

Ключови гуми: информираност, безопасност, комуникация, превенция, партньорство, социална отговорност

Период на реализиране: 14.09.2021 г. - понастоящем

Официална интернет страница: Facebook - Регионална дирекция „Пожарна безопасност и защита на населението“

Контакти: Таня Костадинова, ст. експерт „Информационно-аналитична дейност“, сектор „Административен“, email: econ_tania@abv.bg



■ Описание на практиката

Практиката „Информираност за безопасност“ на РДПБЗН – Пловдив въвежда модерен модел за комуникация с обществото чрез дигитални платформи (Facebook, Viber) и активно медийно присъствие. Тя цели повишаване на информираността за пожарна безопасност, изграждане на култура на превенция, устойчиви партньорства и положителен обществен имидж. С минимални ресурси се постига висока ангажираност, доверие и прозрачност в работата на институцията.

■ Целева група

Практиката е с вътрешно институционална насоченост, също така е насочена към администрациите, гражданите и бизнеса.

■ Състояние преди внедряване на практиката

Преди внедряване на практиката „Информираност за безопасност“ комуникацията между РДПБЗН – Пловдив и обществото е била ограничена, фрагментирана и с ниска степен на обществена ангажираност. Институцията е разполагала с ограничени канали за публична информираност, а взаимодействието с гражданите се е осъществявало основно чрез традиционни и неинтерактивни форми – пресконференции, официални съобщения и поводи, свързани със специфични събития или кампании. Липсвала е постоянна, двупосочна връзка с медиите, партньорите и гражданите, което е затруднявало навременното популяризиране на превантивни мерки, добри практики и успешни действия. Обществото е имало огра-

ничен достъп до информация за дейността на службата, а интересът към професията и нейната роля в обществото е бил нисък, особено сред младите хора. Комуникационният модел е бил неустойчив, слабо дигитализиран и неотговарящ на съвременните очаквания за прозрачност, достъпност и активна публичност.

Цели на практиката

Проектът цели повишаване на информираността за пожарна безопасност, изграждане на култура на превенция, доверие и прозрачност в работата на РДПБЗН – Пловдив. Чрез партньорства с общини, училища, медии и бизнес се изграждат дигитални канали (Facebook, Viber) и се реализират съвместни кампании. Резултатите включват устойчива ангажираност и сътрудничество при управление на рискове.

Стъпки/етапи за реализацията и внедряването на добрата практика

Реализацията започва с анализ на текущото състояние и идентифициране на нуждата от по-ефективна комуникация. Следва оценка на наличните канали, формулиране на цели (информираност, превенция, партньорства) и определяне на целевите групи: граждани, ученици, медии и институции. Разработва се комуникационна стратегия с подходящи канали, послания и визуална идентичност. Създават се дигитални платформи: Facebook страница и Viber група за координация. Изготвят се авторски материали, видеа, репортажи и се представят добри практики. Изграждат се партньорства с общини, медии, училища и др., с които се реализират съвместни инициативи. Практиката се популяризира чрез медии и обществени събития. Чрез мониторинг и обратна връзка се измерва ефективността, а

надграждането включва редовно обновяване и разширяване на мрежата. Моделът следва логика: анализ → планиране → изпълнение → оценка → развитие.

Сектори на устойчивост

Практиката допринася основно за социалната и културната устойчивост чрез повишаване на информираността, изграждане на култура на безопасност и насърчаване на гражданска ангажираност. Косвено подпомага екологичния и икономически сектор чрез превенция на инциденти, намаляване на щети и опазване на ресурси.

Вложени ресурси

Вложените ресурси са минимални: човешки – един служител (старши експерт) създава и поддържа съдържанието, финансови – ограничени, използвани за визуални материали и поддръжка на дигитални канали, съдействие от екипи на районни служби, информационни – базирани на експертни знания и авторски материали. Постигнати са висока информираност, устойчиви партньорства и положителен институционален имидж.

Съдействие при реализация на практиката

Практиката се реализира самостоятелно от РДПБЗН – Пловдив чрез дигитални канали, както и в партньорство с общини, медии, спортни клубове и организации. Съвместните инициативи разширяват обхвата и засилват ефекта на превантивните дейности.

Трансфериране на практиката:

Комуникационната платформа на РДПБЗН – Пловдив е универсален модел, приложим в различни администрации. Използването на соци-

ални мрежи, визуално съдържание и достъпни дигитални инструменти (напр. Viber групи) е лесно внедряемо, без нужда от значителни ресурси. Подходът насърчава прозрачност, партньорства и ангажираност, което го прави адаптивен към различни институции и сфери.

■ Използвана технология

Практиката изцяло променя досегашния модел на комуникация чрез внедряване на иновативна, дигитално ориентирана платформа. Създадена е активна Facebook страница за ежедневна информираност и обратна връзка с гражданите. Използва се затворена Viber група за бърза координация с журналисти и партньори. Внедрено е авторско мултимедийно съдържание: видеа, репортажи и снимки, както и заснемане на превантивни дейности и обучения. Моделът включва интеграция на външни медии (LED екрани, билбордове), активно присъствие в традиционните и онлайн медии и постоянен медиен интерес. Прилага се мултиканален подход: онлайн комуникация, събития, кампании и дни на отворените врати. Фокусът върху позитивни новини и прозрачност утвърждава нов модел на отворена, достъпна и ангажирана институция.

■ Ефект от внедряване на практиката

Внедряването на практиката трансформира РДПБЗН – Пловдив в активен комуникационен център с над 6 600 последователи и ежедневно взаимодействие с граждани, медии и партньори. Значително е повишено общественото доверие, а дирекцията се възприема като отворена, отговорна и модерна институция. Постигнати са ключовите цели: информираност, превенция, изграждане на партньорства и положителен имидж. Ефектите

включват подобрена публична репутация, повишена вътрешна мотивация на служителите и по-ефективна комуникация с медиите. Достъпната и навременна информация води до по-добри превантивни резултати. Моделът доказва, че с минимални ресурси може да се постигне устойчиво въздействие и реална обществена ангажираност, като се създава пример за иновативна, прозрачна и социално отговорна администрация.



Регионална дирекция "Пожарна безопасност и ..."

6,6 хил. последователи • 116 последвани



На страницата на РДПБЗН- Пловдив може да откриете актуална информация за дейностите на дирекцията.

 **Професионално табло**

 **Реклама**



2.11

СЪБИРАНЕ И БАЛИРАНЕ НА ИЗХВЪРЛЕНИ КАРТОНЕНИ ОПАКОВКИ И ПРЕДАВАНЕТО ИМ “ЗА РЕЦИКЛИРАНЕ”

Администрация: Община Николаево

Ключови гуми: картонени опаковки, събиране, пресоване, балиране, рециклиране.

Период на реализиране: 01.04.2023 г. - понастоящем

Официална интернет страница: www.nikolaevo.bg

Контакти:

1. Павлина Цанева, секретар, email: sekretar@nikolaevo.net
2. Стоян Христанов, заместник-кмет, email: zamkmet@nikolaevo.net



Описание на практиката

В звено „Местни дейности“ на Община Николаево се създаде допълнителна организация, с цел събиране и пресоване на изхвърлените от магазините кашони. Кашоните се събират два пъти в седмицата (понеделник и петък) и се извозват с общински товарен автомобил до складовата площ зад сградата на Общината от работниците от звеното. Пресоват се и се оформят на бали. При събиране на 24 бали (толкова събира превозното средство на фирмата), главен специалист ЗЕОЧ се обажда на фирмата, която ги изкупува по сключено с общината споразумение. Служител на фирмата идва и ги взима със собствен превоз. Средствата се внасят по сметка на общината в други неданъчни приходи.

Целева група

Практиката е насочена към гражданите.

Състояние преди внедряване на практиката

В далечната 2005 г. тогавашното ръководство на общината прави проучване на местните отпадъци и кандигатства по проект за сепарирането им пред министерството на околната среда и водите. По проекта са осигурени преса и поточна лента, одобрена е и площадка за разделяне и пресоване на хартиени и пластмасови отпадъци. С идването на новия кметски мандат през 2007 г. проектът е стопиран и предоставената техника остава на склад повече от 17 години. Идеята за пресоването на хартиените отпадъци е възобновена от предходния кмет на Община Николаево, възникнала по време на самооценката на администрацията по САФ в края 2021 г. От години общината се „бори“ с проблема на натрупаните до и около контейнерите за смет в централната градска част кашони, из-

хвърлени от хранителните магазини. Години наред контейнерите са пълнени с големи картонени кутии и кашони, които заемат много място и пречат за изхвърлянето на друг отпадък или са оставени отстрани до контейнера биват разпилявани от вятъра или ритани от малчугани „за игра“. Често, в резултат на това, в централната част на града има десетки разхвърлени кутии, кашони или части от тях, които „плачат“ за рециклиране. Просто е трябвало някой да се заеме с това. Общината е разполагала с всичко необходимо, за да го направи, имало е камион за събиране и извозване, преса, работници и желание.

Цели на практиката

Целта в началото е била да се намери решение за изхвърлените кашони и да се почисти централната градска част. Към настоящия момент, освен чистия град, цел на практиката е и рециклирането на отпадъчната хартия, с което значително намалява обема битов отпадък и се освобождава място в контейнерите за смет. Така контейнерите се ползват за изхвърляне на nereциклируем битов отпадък, което е предпоставка, че същият няма да бъде изхвърлен нерегламентирано. Това от своя страна реализира икономия на средствата за почистване на места с нерегламентирано изхвърлен боклук и на средствата за депониране на отпадъци.

Стъпки/етапи за реализацията и внедряването на добрата практика

В началото на 2022 г., с внедряването на САФ в Община Николаево си дават сметка за огромното значение на социалните функции на Общината, още повече че те са посочени като една от силните страни при самооценката. По нареждане на тогавашния кмет на Об-

щина Николаево е направена профилактика на пресата и първи опит за пресоване на кашони. Опитът се оказва успешен и събирането и пресоването на отпадъчната хартия започва. През 2022 г. всичко е по-хаотично и слабо организирано: събирането е при нужда (като се струпват кашони, които на моменти пак се разпиляват), по-слаба е и организацията при пресоването, доста време се търси и фирма, която да има нужда от хартиените бали и да ги вземе. Има моменти, в които складовата площадка е пълна с бали и нямаше къде да се складира ново събраната хартия. С времето дейностите по събиране, пресоване и балиране в организационно отношение са стиковани и подобрени значително, като се приема и график за събиране, съобразен с нуждите на местните магазини. Намерена е и по-отговорна фирма, с която да се работи. В резултат, към днешна дата има една много добре организирана социално насочена екологична дейност.

Сектори на устойчивост

Практиката „Събиране и балиране на изхвърлени картонени опаковки и предаването им за рециклиране“ принадлежи едновременно към социалния и към екологичния сектор. Трайното решаване на проблема с разхвърлените кашони в централната градска част я определя като социална практика, а рециклирането на използваната хартия дава екологичната ѝ насоченост.

Вложени ресурси

Прилагането на практиката не изисква почти никакви допълнителни ресурси, тя ползва съществуващата техника и наетите към общината работници, които съвместяват основните си задължения с тези за събирането и пресоването на хартиените кашони. Разходът по събирането се компенсира с парите,

които иначе биха били платени за ползване на претоварната станция и за депото за отпадъци, както и за допълнително почистване на нерегламентирано изхвърлен отпадък. Постигнато е трайното решаване на проблема с разхвърлените кашони в централната градска част, намаляване обема на смесени битови отпадъци, отделяне и рециклиране на хартиените кашони.

Съдействие при реализация на практиката

Практиката е успешно благодарение на съдействието от страна на търговците в гр. Николаево да се изхвърлят кашоните от стоките, с които те търгуват, съобразявайки се с установения график за събиране, така че да няма възможност опаковките да бъдат разпръснати от вятъра или от недобросъвестни граждани.

Трансфериране на практиката

Дейността „Събиране и балиране на изхвърлени картонени опаковки и предаването им за рециклиране“ би могла да се приложи в общинските администрации на по-малките населени места (с население под 5000 души), където няма разделно събиране на битовия отпадък, но има желание за отделяне на големите хартиени опаковки и предаването им за рециклиране. Реализира се с наличния човешки ресурс и техника. Нужна е само подходяща преса и желание.

Използвана технология

Броят на населението на град Николаево го определя за населено място извън обхвата по Закона за управление на отпадъците за задължително разделно събиране на отпадъците. Въпреки това още през 2005 г. има желание за разделно събиране и са направени немалки по-

стъпления в тази посока. Развитием обаче идва едва през 2022 г., когато с въвеждането на САФ в Община Николаево се започва да се обръща по-голямо внимание на социалната отговорност и зелените практики в работата на Общината. Дава се сметка, че дейността по събиране и балиране на изхвърлени картонени опаковки и предаването им за последващо рециклиране ще бъде „2 в 1“ и така ще се решат два проблема: ще се почисти центъра на града от големите кашони и ще се рециклира изхвърлената хартия. В този контекст, може да твърдим, че подходът на практиката е иновативен и изисква много добра организация на работния процес от звено „Местни дейности“, с цел съвместяването на практиката с основната му работа.

Ефект от внедряване на практиката

Дейността „Събиране и балиране на изхвърлени картонени опаковки и предаването им за рециклиране“ води до по-чист град, внедрена зелена практика в работата на общината с предаването на хартия за рециклиране и приход от това, макар и символичен, включване в ефективна употреба на машина, която просто е била оставена да събира прах почти 20 години. Приносът от тази практика се измерва не толкова със средствата, които са символични, колкото със значителната социалната функция, доброто взаимодействие с търговците и примера, че може да е малко, но е от значение за града, хората и природата. Не на последно място е и осигурената с практиката възможност за по-ефективно ползване на контейнерите за смет като се събират обемните хартиени опаковки, контейнерите остават свободни за изхвърляне на другите битови отпадъци, което значително намалява нерегламентираното изхвърляне.



2.11

„ПАРТНЬОРСТВО ЗА ЗЕЛЕНО БЪДЕЩЕ“

Администрация: Регионална инспекция по околната среда и водите - Смолян

Ключови гуми: устойчиво еко партньорство, младежи - 16-29 години

Период на реализиране: октомври 2022 г. - настоящем

Официална интернет страница: www.smolyan.riosv.com

Контакти: Катерина Исаева, началник отдел „Управление на Натура 2000“,
email: kisaeva@smolyan.riosv.com



■ Описание на практиката

Практиката включва активности с фокус на дейностите „извън класната стая“. За периода на прилагане, в партньорство с неправителствената организация са проведени събития на тема „Чувство на инициатива – бъди еко иноватор“ 2022 г. с над 200 младежи на възраст от 15 до 29 години. През 2024 г. с помощта на доброволци е обновена информационна табела на природна забележителност „Чудните мостове“, а в периода 2024-2025г. е изградена нова еко пътека в село Селище, общ. Смолян. За въвличане на все повече младежи в опазването на околната среда, в рамките на проекти по Еразъм+, експерти от РИОСВ – Смолян запознават младежи от над 10 сръжави с основните функции на инспекцията и богатството на България и Родопите. Чрез разнообразни съвместни инициативи като международна конференция, част от проект „Power of W“, колоездична обиколка „Пътеки на познанието“, представяне на фотоилюстрации и теренни посещения за наблюдения на защитени растителни видове в териториалния обхват на РИОСВ – Смолян, за 3 години инициативата привлича над 500 приятели на природата с познания в сферата на намаляването и

повторното оползотворяване на отпадъци, начините за опазване на биологичното разнообразие и приноса на всеки от нас в общата ни мисия за опазване на природата.

■ Целева група

Практиката е насочена към гражданите.

■ Състояние преди внедряване на практиката

Поради ниската заинтересованост на младежи на възраст между 15 и 29 години, в периода преди въвеждане на практиката, основните образователни инициативи на РИОСВ – Смолян са насочени към деца от детски градини и ученици от начален етап на обучение.

■ Цели на практиката

Въвличане на младежи до 29 години в извън-училищни дейности, насочени към опазване на околната среда. Посредством инициативи и доброволчески акции сред природата, младежите опознават нейните богатства и начините, по които могат да дадат своя принос за по-добро бъдеще с чиста околна среда.

Стъпки/етапи за реализацията и внедряването на добрата практика

- 2022 г.: Програмата на Министерството на околната среда и водите „Младежи за околна среда“ с възможност за финансиране на НПО за малки еко проекти;
- 2024 г.: Покана от страна на РИОСВ – Смолян за партньорство при провеждане на образователни инициативи;
- Към настоящия момент с популяризиране на съвместните ни дейности, към практиката се включват все повече партньори като регионални НПО организации, Български младежки червен кръст – Смолян и др.

Сектори на устойчивост

- Социален – въвличане на младежи от малки населени места с ограничен достъп до извънкласни дейности;
- Екологичен – въвличане на младите хора в дейности по опазване на природата.

Вложени ресурси

Човешки ресурси. Чрез разширяване обхвата на практиката, РИОСВ – Смолян става все по-желан партньор в инициативи на висши училища в страната, неправителствени организации и институции с интерес към опазване на природата.

Съдействие при реализация на практиката

В партньорство със сдружение „Млади изследователи за младежко развитие“.

Трансфериране на практиката

Практиката е приложима във всяка една администрация, желаеща да разшири кръга на заин-

тересованите си страни и да въвличе младежи в основната си дейност.

Използвана технология

Няма.

Ефект от внедряване на практиката

Като резултат от съвместните инициативи, значително се повишава броят на младежите, взели участие в еко дейности с участието на инспекцията. Над 500 участници на възраст между 3 и 29 години, като участниците в категорията „младежи“ на възраст над 15 г. са над 350, при близо 300 участници общ брой през първото полугодие на 2024 г. Повишеният интерес към информационно-образователните инициативи и поканите за съвместни действия от страна на други обществени организации са показателни за постигане на по-голяма прозрачност на дейността на инспекцията и засилен обществен интерес към регионалната екологична политика.



2.12

„РАБОТОДАТЕЛ БЕЗ ДИСКРИМИНАЦИЯ“

Администрация: Комисия за защита от дискриминация

Ключови гуми: равни възможности, многообразие, достъп до заетост, вътрешни правила, сертифициране, служител за равенство

Период на реализиране: 22.12.2020 г. - понастоящем

Официална интернет страница: www.kzd-nondiscrimination.com

Контакти: Поля Христова, гържавен експерт в дирекция „АПМС“, email: p.hristova@kzd.bg



■ Описание на практиката

Главната цел на сертифициращата процедура е ръководителите на фирми или институции да кандидатстват за работодатели, които не допускат неравенство на работното място. Изискванията, на които е необходимо да отговоря един работодател, е да има вътрешни правила за защита при упражняване правото на труд и осигуряване на равни възможности на пазара на труда, както и да определи лице, което да съблюдава изпълнението на политиката за превенция и недопускане на дискриминация на работното място, било то от частния или общественния сектор. Работодателят трябва да е изпълнил следните условия: в организацията да има представителство на уязвими групи, а именно най-малко 5% от общия брой на служителите на компанията трябва да включват служители с увреждане, най-малко 40% от ръководните длъжности трябва да бъдат заемани от жени. Изпълнението на всяко едно от тези задължения е предпоставка за предотвратяването на всички форми на дискриминация на работното място. Наред със задълженията за бездействие (да се въздържа, респективно да не допуска извършването на дискриминационни

актове), работодателят е задължен да предприеме и редица действия, като например да пригоди работното място към нуждите на работник или служител с увреждане, освен когато това е прекалено обременително като организация и разходи (чл. 16 ЗЗДискр.), да постави на достъпно място в предприятието текста на закона, както и всички разпоредби на вътрешните правила и клаузите от колективния трудов договор, отнасящи се до защитата от дискриминация (чл. 22 ЗЗДискр.) и др. Сертифицирането е със срок 4 години.

■ Целева група

Практиката е насочена към бизнеса.

■ Състояние преди внедряване на практиката

Да се увеличи броя на работодателите, които искат да се включат в инициативата за сертифициране. Да се повиши осведомеността за правата на хората от уязвими групи, както и да нарасне броя на наетите представители от уязвими групи на пазара на труда. Да се постигне баланс в сферата на заетостта по отношение на равенството на половете.

Работодателят е икономически по-силната страна, което е предпоставка за извършване на актове на дискриминация спрямо неговите работници или служители. Правната защита е насочена към работника /служителя/, тъй като той е в по-уязвимо положение поради това, че като носител на работната сила се поставя във фактическа и юридическа зависимост спрямо работодателя в рамките на трудовото /служебното/ правоотношение.

Цели на практиката

Да се увеличи броя на работодателите, които искат да се включат в инициативата за сертифициране. Да се повиши осведомеността за правата на хората от уязвими групи, както и да нарасне броя на наетите представители от уязвими групи на пазара на труда. Да се постигне баланс в сферата на заетостта по отношение на равенството на половете. Работодателят е икономически по-силната страна, което е предпоставка за извършване на актове на дискриминация спрямо неговите работници или служители. Правната защита е насочена към работника /служителя/, тъй като той е в по-уязвимо положение поради това, че като носител на работната сила се поставя във фактическа и юридическа зависимост спрямо работодателя в рамките на трудовото/служебното/правоотношение.

Стъпки/етапи за реализацията и внедряването на добрата практика

Процедурата „Работодател без дискриминация“ е сертифицираща. На отговарящите на изискванията работодатели се връчва сертификат „Работодател без дискриминация“. Попълване на заявление-декларация по образец от кандидата за сертифициране. Стъпките включват: попълване на декларация, че през

предходните шест месеца не са извършени нарушения на Кодекса на труда и по Закона за защита от дискриминация, както и не са подадени жалби и няма висящи производства на това основание против работодателя, извършване на оценка на документите и потвърждение за участие, подготовка за провеждане на интервю, провеждане на интервю със специалист, служител по равенство, вземане на решение за връчване на сертификата и публично връчване на сертификата.

Сектори на устойчивост

Устойчивостта на практиката е свързана със социалния и икономическия сектор. В основата е подходът, фокусиран върху защитата на правата на човека, основан на овластяване, т. е. на осъзнаването на личния му потенциал и подобряване на личните умения за реализирането на личността. Хората с увреждания трябва да бъдат подкрепяни да вярват в себе си и своите възможности, да имат амбиции да се образуват, квалифицират и усъвършенстват, за да бъдат полезни за себе си и за обществото. Целта е да имат алтернатива и перспектива за развитие и реализация, както и зачитане на личното им достойнство. Не на последно място постигане на баланс в сферата на заетостта по отношение на равенството на половете.

Вложени ресурси

Първоначално за реализацията на цитираната практика са вложени средства от европейски проект, като за реализацията му са включени членовете на Комисията и експертите от специализираната администрация. Представянето на практиката и към настоящия момент се осъществява чрез презентации при различни семинари, кръгли маси и други форуми на КЗД. Изграден е електронизиран вариант

за подаване на документите. Към настоящия момент са сертифицирани 27 организации в различни сфери на обществения живот, представители на бизнеса, образованието и местната власт. Основната мисия на членовете и администрацията на Комисията е превенцията на дискриминационните прояви и постигане на равно третиране на уязвимите групи.

Съдействие при реализация на практиката

Първоначално практиката се прилага с партньорство на Министерство на труда и социалната политика, предвид изпълнявания проект. Процедурата „Работодател без дискриминация“ остава отворена, тъй като е свързана със сертифициране и въвеждане на стандарт за недискриминация в сферата на заетостта, насочена към работодатели. КЗД я популяризира чрез сайта си, чрез превантивната си дейност, регионални представители на КЗД по места, чрез обучителни семинари, кръгли маси, участия в медиите и др.

Трансфериране на практиката

Членовете и експертите в Комисията са отворени за споделяне на добри практики и оказване на методическа и експертна подкрепа за внедряването и в организации от публичния и частния сектор.

Използвана технология

Процедурата „Работодател без дискриминация“ е сертифицираща. На отговарящите на

изискванията работодатели се връчва сертификат „Работодател без дискриминация“. Той обозначава отговорното поведение на работодателя, повлиява позитивно върху авторитета и имиджа на организациите и компаниите, подобрява позиционирането на марката/името им чрез използване на обозначението „равнопоставеност и антидискриминация“.

Ефект от внедряване на практиката

Повишен интерес от работодатели към сертифициращата процедура „Работодател без дискриминация“. Целта на практиката е работодателите да осигурят на всички работници и служители:

- Защита от дискриминация на работното място;
- Предотвратяване на дискриминация на работното място;
- Защита от тормоз на работното място;
- Защита от сексуален тормоз на работното място;
- Право на свободен достъп до пазара на труда при спазване на равноправието на всички граждани, включително и на носителите на защитени признаци по реда на чл. 4, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация;
- Възможност за свободен избор на професионално и кариерно развитие при спазване на равноправието на всички граждани, включително и на носителите на защитени признаци по чл. 4, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация.

2.13

ИЗРАБОТКА НА СИМВОЛИ ЗА ПРИНАДЛЕЖНОСТ ЗА СЛУЖИТЕЛИТЕ НА РЗИ-ВРАЦА ЗА ИЗДИГАНЕ НА АВТОРИТЕТА И ИМИДЖА НА ИНСТИТУЦИЯТА

Администрация: Регионална здравна инспекция – Враца

Ключови гуми: оргдост, удовлетвореност, мотивация, авторитет, институционален имидж

Период на реализиране: 23.06.2025 г. - понастоящем

Официална интернет страница: www.rzi-vratsa.egov.bg

Контакти: Цветелина Страшимирова, главен секретар, e-mail: gl.secretar@rzi-vratsa.com



■ Описание на практиката

Хората са най-ценният и значим капитал на РЗИ-Враца и грижата за тях е винаги в началото на всички процеси и дейности по управление на човешките ресурси. Водени от желанието да ценим и повишим самочувствието и гордостта на служители си, през 2025 г. поставихме началото на мащабен проект за изработка и последващо използване на символи за принадлежност от служителите на РЗИ-Враца. За целта се взе обосновано управленско решение от страна на ръководството на здравната инспекция да се изработят шалчета, значки, визитки и почетни грамоти за служителите, чрез които да се повлияе положително на организационната среда и да се повиши авторитета и имиджа, както на служителите, така и на институцията.

■ Целева група

Практиката е с вътрешно институционална насоченост. Насочена е също така и към гражданите.

■ Състояние преди внедряване на практиката

Състояние преди внедряване на практиката: Идеята за подобряване на имиджа на публичните институции е свързана с това, че представата за работата в тях е обикновено негативна. Ръководството на РЗИ-Враца осъзнава необходимостта от мотивиране на служителите в публичната администрация по един системен и оценяващ начин, като на практика системността в опита на служителите от страна на гражданите и партньорските организации. Това създава впечатление за разпокъсаност, а понякога и за липса на институционален ред и представителност. Освен това, отсъствието на символика, която да обединява персонала, оказва влияние върху чувството за принадлежност и екипност сред служителите, което може да намали тяхната мотивация и ангажираност към целите на институцията.

Цели на практиката

Основополагащи цели за реализация на проекта са:

- Утвърждаване на институционална идентичност;
- Подобряване на доверието и комуникацията с гражданите;
- Засилване на чувството за принадлежност и мотивация;
- Представителност при официални събития;
- Уеднаквяване на визуалната комуникация.

С реализирането на практиката, ръководството цели да наложи нова организационна култура и ценности, превръщащи работата в администрацията в атрактивна и същевременно силно мотивираща за служителите, носеща им смисъл, гордост от постигнатото и мотивация в очакване на бъдещето.

Стъпки/етапи за реализацията и внедряването на добрата практика

Реализацията на практиката става факт при последователни стъпки, а именно:

- Изработка на шалчета за всички служители на РЗИ-Враца. Шалчетата са от висококачествен американски сатен в характерния за инспекцията зелен цвят - резеда. Те са изработени от шивач по конкретен дизайн с процеп, който предвижда лесно поставяне и оригинално изглеждане. Шалчетата са официално поднесени на служителките на церемония по случай „Деня на държавния служител“ – 23 юни;
- Изработка на почетни грамоти за служителите с най-дългогодишен трудов стаж (над 30 години) в здравната инспекция. Десет служители получават грамота за над тридесет годишен принос в развитието и утвърждаването на РЗИ-Враца на церемония по случай

„Деня на държавния служител“ – 23 юни;

- Изработка на метални значки за всички служители с клипс закопчаване и изобразени отличителния знак на инспекцията – изправен коронован лъв, и името на институцията – РЗИ-Враца;

4.Изработка на визитни картички за всички служители със собствен дизайн, включващ българския трибагреник и гербовия лъв, името и адреса на институцията, длъжност и данни за кореспонденция с определения служител.

Сектори на устойчивост

Устойчивостта на практиката се гарантира чрез неговата дългосрочна приложимост и интегриране в ежедневната дейност на институцията. Практиката има социална устойчивост, тъй като засилва чувството за удовлетвореност, мотивация и екипност сред служителите. Освен това, практиката има и материална устойчивост чрез трайното използване на изработените отличителни символи и знаци в ежедневната работа и публичните прояви на институцията.

Вложени ресурси

Основно човешки ресурс – от страна на ръководството, в изготвяне на конкретен проект на дизайн на шалче, значка, визитка и грамота, както и избор на материали за изработката им. В процеса на изработка на визитките се включват служителите от общата администрация, които самостоятелно ги изработват;

Скромнен финансов ресурс – за закупуване на плат и ушиване на шалчетата, изработка на значките и закупуване на картонени листове за изготвяне на визитки, като изпълнителите от частния сектор правят изключителни финансови отстъпки, за да спомогнат за реализирането на проекта.

Съдействие при реализация на практиката

Практиката се прилага самостоятелно, с оглед на нейната индивидуалност и оригиналност. Постигнато е добро партньорство с частния сектор, посредством изключителни финансови отстъпки при изработка на някои от символите за принадлежност с цел реализирането на проекта и в помощ на публичния сектор.

Трансфериране на практиката

Практиката може изцяло да се трансферира във всички други администрации и институции, като е напълно възможно различните организации да я адаптират съобразно спецификите на собствената си организационна култура и институционална идентичност. Водещият елемент е волята на ръководството на всяка организация или институция, която цели и търси постигане на посочените резултати.

Използвана технология

При реализирането на проекта са използвани иновативни подходи и технологии, насочени към постигане на високо качество, устойчивост и модерна визия за крайния продукт. Проектът прилага съвременни дизайнерски и печатни технологии, включително дигитален дизайн, персонализирани елементи, съобразени с институционалната идентичност. Тази практика се разглежда като иновативна за публичната администрация, тъй като стимулира вътрешна ангажираност и съвместно вземане на решения. По отношение на влиянието върху модела на работа, проектът частично променя съществуващия модел, той не

трансформира изцяло административните процеси, но въвежда нова култура на визуална идентичност, комуникация и представителност.

Ефект от внедряване на практиката

Ефектът и резултатите от реализирането на практиката са:

- Създаване на единен стандарт за визуална идентичност и отличителни знаци на служителите;
- Подобрена комуникация и по-лесна идентификация на представителите на институцията от страна на гражданите;
- Повишена разпознаваемост на служителите при работа с граждани и партньори;
- Повишено чувство за екипност, вътрешна мотивация, принадлежност и гордост у служителите;
- При използването на отличителни знаци се въвежда ред и последователност;
- Подобряване на обществения имидж и доверие към институцията;
- Утвърждаване на институцията като модерна, отворена и професионална организация. Реализирането на практиката допринася за изграждането на по-силен и разпознаваем публичен образ на институцията, за утвърждаване на нейните ценности, укрепване на организационната култура и повишаване на гордостта на служителите. Проектът е приет с висока оценка от служителите, които се чувстват по-ценени. Служителите възприемат реализирането на инициативата като стремеж към модерна, единна и мотивирана публична администрация, която поставя човека в центъра на институционалното развитие.



2.14

„ТОПЛА ПРИКАЗКА ОТ СНЯГ“

Администрация: Агенция „Социално подпомагане“, София, Дирекция „Социално подпомагане“, Благоевград

Ключови думи: игри „Без бариери“, общественост, театрална постановка, деца от социални услуги, кауза

Период на реализиране: от 01.10.2024 г. до 31.08.2025 г.

Официална интернет страница: www.asp.government.bg

Контакти: Александър Балев, директор ДСП, email: a.s.balev.blg@abv.bg



■ Описание на практиката

Обединяване местната общност за изграждане на споделено пространство „Без бариери за нашите деца“ по идея на Александър Балев, Директор на Дирекция „СП-Благоевград“. Нашата кауза е да предоставим достъпна среда, която представлява комбинирана площадка за забавления и игри за децата с увреждания и деца без увреждания. Значителен брой деца с увреждания и без увреждания са лишени от възможността докато се забавляват и играят да общуват със своите връстници, да се научат да бъдат самостоятелни, равнопоставени и пълноценни членове на обществото. В резултат на това голяма част от техните възможности и социални умения остават недостатъчно развити, а последиците са трайна социална изолация и неумение за справяне с житейски ситуации. Искаме да насърчим силните им страни и да подобрим способностите им. Искаме да ги научим как да празнуват странностите си, защото да си различен не означава да си погрешен.

■ Целева група

Практиката е насочена към гражданите.

■ Състояние преди внедряване на практиката

Популяризиране на мярката за закрила „Приемна грижа“, трудности и предизвикателства да бъдеш професионален приеман родител, формиране на правилни модели на поведение при децата ползващи такава услуга и включването им в обществения живот. Мотивиране на децата да участват в театралната постановка с професионални актьори, което им дава шанс да бъдат чути и значими.

■ Цели на практиката

Чрез изразните средства на театралното изкуство са повишени чувствителността на обществото по проблемите на децата настанени извън семейството. Участието на децата формира в тях лично чувство на значимост и равнопоставеност, равен старт, равен шанс и успешна реализация.

■ Стъпки/етапи за реализацията и внедряването на добрата практика

Стартиране, набирание на партньори и средства, намиране на театрална сцена, органи-

зиране на екипни срещи, провеждане на репетиции, ушиване на костюми, сценография, режисура, музика, осветление, избиране на терен за изграждането на детската площадка, партньорство и координиране с общинска администрация, училища, частен сектор, граматичен театър, актьори и деца. Реализиране и изграждане на комбинирана детска площадка.

■ Сектори на устойчивост

Социален, културен, икономически или екологичен сектор.

■ Вложени ресурси

Човешки ресурси: екипи на ДСП, Община Благоевград, училища в Благоевград, СУ Благоевград, Драматичен театър „Никола Вапцаров“ Благоевград, Общински куклен театър-Благоевград, ДЮТ „Шурчо“, Театър „Зазу“ и частен сектор. Финансови ресурси. Дарения от частния сектор и граждани, реализирани приходи от театралната постановка и театър „Зазу“.

Материални ресурси: Драматичен театър Благоевград, зала за репетиции към ЦПЛР Благоевград, костюми за децата.

■ Съдействие при реализация на практиката

Реализацията е осъществена в партньорство с публичния, обществен и частния сектор.

■ Трансфериране на практиката

Чрез използването на изразните средства на сценичното изкуство може да бъде активирана гражданската общност за трансфериране на добри практики и каузи насочени към деца с увреждания и други уязвими групи. Разкриване на потенциала на децата ползващи мерките за закрила „Приемна грижа“ и социални услуги от резидентен тип. Практиката се мултиплицира в община Симитли като на 03.12.2025 г. ще се играе постановката „Търся си приятел“ с кауза „Игри без бариери“.

■ Използвана технологи

Иновативен подход е ползването на сценичното и филмово изкуство за даване на гласност и популяризиране на мярката за закрила „Приемна грижа“.

■ Ефект от внедряване на практиката

Обедняване на гражданското общество по отношение на организиране на театралната постановка, изграждането на комбинирана детска площадка за деца с увреждания и деца без увреждания, която дава възможност за изграждане на споделено пространство, в което всички деца могат да играят заедно „без бариери“ и без предразсъдъци.

2.15

КОНКУРС ЗА ЕСЕ, РИСУНКА И РЕЦИТИРАНЕ НА СТИХОТВОРЕНИЕ „МИСИЯ БУДИТЕЛ“ 2025 ПО СЛУЧАЙ 1 НОЕМВРИ - ДЕН НА НАРОДНИТЕ БУДИТЕЛИ

Администрация: Областна администрация на Софийска област, отдел „Регионално развитие и устройство на територията“, дирекция „Административен контрол, регионално развитие и грижовна собственост“

Ключови гуми: конкурс, литература, рисунка, памет, почит, образование

Период на реализиране: от 01.10.2025 г. до 01.11.2025 г.

Официална интернет страница: www.sofoblast.gov.bg

Контакти:

1. Ваня Костадинова, ст. експерт в отдел РПУТ, email: v.kostadinova@sofoblast.bg
2. Мая Велкова, началник отдел РПУТ, email: m.nelchinova@sofoblast.bg



■ Описание на практиката

Конкурсът за есе, рисунка и рецитиране „Мисия Будител“ има за цел чрез творчеството си учениците да отгадат своята почит и да пазят паметта за народните будители. Всяка година темата на конкурса е свързана с бележитата годишнина. Този година темата е 140 г. от победата при Сръбско-българската война, исторически свързана със Софийска област. Поради това конкурсът включва и рецитиране на стихотворенията на Иван Вазов „Новото гробище над Сливница“ и „В окна“. В конкурса участват всички ученици от 1-ви до 11-ти клас от училищата в 22-те общини в Софийска област. Наградите са в 3 категории : за рисунка, за есе и за рецитиране на стихотворение. Победителите се обявяват на 1-ви ноември и се награждават на церемония. Специални грамоти получат и учителите на наградените ученици, като жест към тяхната високоотговорна работа. През годините конкурсът при-

добива широка популярност в страната и в него се включват и ученици от различни краища, които получават грамоти за участие.

■ Целева група

Практиката е насочена към гражданите.

■ Състояние преди внедряване на практиката

Конкурсът се провежда за 8-ми път, като основната му идея е да провокира и покаже художествените и литературни заложби на учениците, да открие вродените таланти, като стимулира тяхното развитие. Той е първи от такъв мащаб в областта. Друга негова идея е да се укрепи връзката между ученика и учителя и да се покаже, че тя води до по-високи резултати в образователния процес. И не на последно място, да се помни и никога да не се забравя делото на народните будители.

Цели на практиката

- Стимулиране на учениците да покажат литературните си и художествени умения и заложи;
- Насърчаване на взаимодействието учител-ученик в рамките на учебно-възпитателния процес;
- Постигане на повече знания и умения и по-високи резултати в учебния процес.

Стъпки/етапи за реализацията и внедряването на добрата практика

- Приемане на регламента;
- Информирание на кметовете на общините, които уведомяват училищата и стартиране на конкурса;
- Разпространяване на информацията чрез сайта на администрацията и средствата за масова информация;
- Разглеждане на постъпилите рисунки, есета и видеозаписи с рецитиране на стихотворенията от специална Комисия, сформирана за конкурса;
- Обявяване на резултатите на 1.11.2025 г.;
- Церемония по награждаване.

Сектори на устойчивост

Конкурсът принадлежи към социалния сектор.

Вложени ресурси

Конкурсът е реализиран изцяло с човешкия и финансов ресурс на Областна администрация на Софийска област. Материалните разходи се свеждат до отпечатването на грамотите и закупуване на награди – книги за големите учениците от 5-ти до 11-ти клас и образователни игри за учениците от 1-ви до 4-ти клас. Материални ресурси: Драматичен театър Благоевград, зала за репетиции към ЦПЛР Благоевград, костюми за децата.

Съдействие при реализация на практиката

Практиката се прилага самостоятелно.

Трансфериране на практиката:

Практиката може да се прилага във всички администрации.

Използвана технология

Кореспонденцията е дигитализирана, минава по електронен обмен. Есетата и част от рисунките минават по електронен път, а другата част рисунки, поради по-големият от А4 формат, пристигат по пощата. Записът на рецитираните стихотворения е изцяло с камерата на телефон и се изпраща чрез приложение в телефона или по електронната поща.

Ефект от внедряване на практиката

Конкурсът „Мисия Будител“ е устойчив, провежда се за 8-ми път. Има и международно участие с ученици от гр. Цариброд, Сърбия, който граничи със Софийска област. През годините конкурсът се разширява и в него по желание участват ученици от цялата страна, които изпращат есета и рисунки. Всяка година той се награжда с нова инициатива или категория за награда.



2.16

УЧИЛИЩЕ ПО ЯДРЕНО РЕГУЛИРАНЕ

Администрация: Агенция за ядрено регулиране, главна дирекция „Ядрена безопасност“, отдел „Квалификация и контрол“

Ключови гуми: човешки ресурси, студенти, кариерно развитие, международен опит, ядрено регулиране

Период на реализиране: от 2024 г. до днешна дата

Официална интернет страница: www.bnra.bg

Контакти: Албена Георгиева, началник отдел „Здравни дейности“,
email: A.Georgieva@bnra.bg



Описание на практиката

Регулаторното училище дава възможност за придобиване на теоретични и практически знания на студенти обучаващи се в специалности, свързани с ядрени съоръжения и източници на йонизиращи лъчения. В рамките на обучението национални, чуждестранни и международни експерти по ядрено регулиране изнасят лекции, свързани с регулаторния режим в България и в други страни, както и с международните стандарти и практики при използването на ядрената енергия и йонизиращите лъчения.

Състояние преди внедряване на практиката

Ядрената сфера, включваща индустрията, държавните органи, регулиращия орган, научноизследователските организации и образователните институции, разчита в голяма степен на специализирана, високо обучена и мотивирана работна сила за своята устойчивост и развитие. Застаряващата работна сила, намаляващият брой студенти и произтичащият от това риск от загуба на натру-

пани ядрени знания и опит са сериозни предизвикателства, които оказват влияние върху управлението на човешките ресурси в ядрената област. С Решение на МС на 15.06.2022 г. е приета „Национална стратегия за развитие на човешките ресурси в ядрената сфера 2022-2032“. Основната цел на Стратегията е да бъде изградена устойчива система за подготовка, усъвършенстване и развитие на специалистите, необходими за ефективната работа на ядрения сектор, да се преодолее несъответствието между потребностите и наличието на кадри. Важната задача е да се създадат условия за разширен прием на млади хора в средното и висшето образование, за обучението им в сферата на инженерните, техническите и фундаменталните науки, за стимулиране на тяхната професионална реализация. През последните години Агенцията за ядрено регулиране изпитва все по-големи трудности в намирането на подходящи кадри, които да заместят напускащите служители. За справянето с тези предизвикателства АЯР разчита на различни форми на популяризация и комуникация с младите хора с цел привличането им на работа.

Цели на практиката

Агенцията за ядрено регулиране води последователна политика за представяне на своите функции и дейности пред студенти от българските висши училища. Целите на това регулаторно училище са:

- надграждане знанията на студентите, свързани с ядрените технологии;
- представяне на дейностите на ядрения регулатор;
- запознаване с регулаторния режим в България;
- запознаване с опита на други ядрени регулаторни органи;
- запознаване с международните стандарти в ядрената сфера;
- запознаване с възможностите за кариера и професионално развитие в АЯР.

Стъпки/етапи за реализацията и внедряването на добрата практика

Училището по ядрено регулиране се организира за втора поредна година. Идеята е то да стане ежегодна традиция и да обхване все повече студенти от различни висши училища, обучаващи се в специалности, свързани с ядрения сектор. Като лектори се привличат водещи национални и международни експерти с богат опит в български, европейски и международни институции, отговорни за ядреното регулиране. Стремешът е участниците да придобият представа за регулаторния процес, за националната рамка, както и за световните стандарти и регулаторни режими. Решаването на практически казуси в екипи с експерти от оператори на ядрени съоръжения позволява на участниците да придобият реални знания и умения, както и задълбочено разбиране на процесите на ядрено регулиране.

Сектори на устойчивост

Практиката има отношение към икономическия и социалния сектор.

Вложени ресурси

Училището се провежда в рамките на 3 дена в края на месец септември в к.к. Боровец и е финансирано от АЯР. След двете издания на Училището се наблюдава интерес от студентите към АЯР като потенциален работодател. Двама от участниците са заявили желание за работа в АЯР, единият от които успешно премина конкурс за назначаване на работа като инспектор.

Съдействие при реализация на практиката

Училището по ядрено регулиране се организира от Агенцията за ядрено регулиране в партньорство с Центъра за ядрени компетенции Козлодуй, който е неправителствена организация с членове „АЕЦ Козлодуй“ ЕАД, „АЕЦ Козлодуй – Нови Мощности“ ЕАД и Държавно предприятие „Радиоактивни отпадъци“. Основни лектори в Училището са представители на тези организации както и преподаватели от Физически факултет на СУ „Св. Климент Охридски“ и ТУ-София.

Трансфериране на практиката

Реализираната практика би могла да си прилага и от други административни структури с профил подобен на Агенцията за ядрено регулиране, които срещат затруднения при емането на млади квалифицирани служители.

■ Използвана технология

Училището се провежда в интерактивен хибриден формат, което включва теоретическа и практическа част, както и лекции на английски език, някои от които в он-лайн формат. Това позволява на студентите активно да задават въпроси и да приложат придобитите нови знания в решаването на поставените им казуси в хода на обучението, както и да упражняват своя професионален английски език. Обучението завършва с представяне на груповите казуси от студентите и получаването на сертификати за участие.

■ Ефект от внедряване на практиката

За двете издания на Училището 42-ма студенти от различни университети са имали възможност да получат регулаторни знания и да почерпят опит от доказани експерти в ядрената област, да работят заедно в групите по казуси и да приложат наученото по време на обучението, както и да установят лични и професионални контакти. За АЯР основният ефект, който очакваме от практиката е повишен интерес от преминалите обучението студенти за работа в ядрения регулатор.

2.17

ОБЛАСТНА АДМИНИСТРАЦИЯ РАЗГРАД И РЕГИОНАЛЕН ЕКСПЕРТНО-КОНСУЛТАНСКИ И ИНФОРМАЦИОНЕН ЦЕНТЪР „ЧИТАЛИЩА“ – РАЗГРАД – ПОЛЗОТВОРНО ПАРТНЬОРСТВО В СФЕРАТА НА КУЛТУРАТА

Администрация: Областна администрация Разград

Ключови гуми: сътрудничество, култура, Лугогорие

Период на реализиране: 01.01.2024 г. - настоящем.

Официална интернет страница: <https://razgrad-oblast.egov.bg/>

Контакти: Светлин Симеонов, директор на дирекция АПОФУС в Областна администрация Разград, email: s.simeonov@rz-government.org



Описание на практиката

ОА Разград и РЕКИЦ – Разград развиват дългогодишно ползотворно партньорство в сферата на културата, формализирано през 2024 г. със споразумение за сътрудничество. Партньорството включва:

- Съвместна поддръжка на регионалния онлайн портал за култура и туризъм за Централна Северна България „Ела и преживей!“;
- Изготвяне на годишен културен календар на област Разград;
- Организиране на областните етапи от процедурата за попълване на НС „Живи човешки съкровища – България“;
- Организиране на регионалните етапи за област Разград от Националния събор на народното творчество – Копривищица и организиране на тържествено награждаване на отличилите се участници;
- Организиране на други културни събития.

Целева група

Практиката е насочена към гражданите.

Състояние преди внедряване на практиката

Преди въвеждането на практиката взаимодействието между Областна администрация Разград и читалищната мрежа в областта се е осъществявала основно на епизодичен и неформален принцип. Организирането на регионалните етапи на национални културни инициативи, като „Живи човешки съкровища – България“ и „Национален събор на народното творчество – Копривищица“ е ставало без ясно установен алгоритъм на действие и ясно разпределение на отговорностите. Липсвал е устойчив механизъм за координация, обмен на информация и системна подкрепа за културните инициативи на местно ниво. Необходимостта от въвеждане на по-ефективен модел

на сътрудничество става особено осезаема в контекста на усилията за развитие на регионалния културен туризъм и дигиталното присъствие на културните организации. Това налага създаването на устойчиво партньорство, което да осигури координирана подкрепа, публичност и дългосрочно развитие на културния сектор в област Разград. Споразумението за сътрудничество гарантира устойчивост на съвместните инициативи и дейности на Областна администрация Разград и РЕКИЦ – Разград.

Цели на практиката

Основна цел на практиката е насърчаване и координиране на културната дейност в област Разград чрез ефективно партньорство между Областна администрация и читалищната мрежа. Специфичните цели са: укрепване на институционалното сътрудничество, подпомагане на читалищата и популяризиране на културното наследство и съвременните културни събития в региона.

Стъпки/етапи за реализацията и внедряването на добрата практика

- Сформиране на съвместен работен екип;
- Подготовка и подписване на споразумение за сътрудничество;
- Поддръжка на регионалния онлайн портал за култура и туризъм за Централна Северна България „Ела и преживей!“. Порталът представя иновативен подход за насърчаване на туризма и подкрепа на културата. В онлайн портала се публикува актуална информация за културни събития, фолклорни и кулинарни фестивали, концерти, събори и изложби, както и за атрактивни туристически обекти

- и маршрути в Централна Северна България;
- Съвместно изготвяне на годишен културен календар на област Разград;
- Съвместно организиране на областния етап от процедурата за попълване на Националната система „Живи човешки съкровища – България“;
- Съвместно организиране на регионалния етап за област Разград от Националния събор на народното творчество – Копривщица. Съвместно осигуряване координация и подпомагане участието на самодейни състави и изпълнители от област Разград в събора и при организиране на тържествено награждаване на отличилите се участници;
- Съвместно организиране на други културни събития.

Сектори на устойчивост

Добрата практика принадлежи към културния и социалния сектор на устойчивост.

Вложени ресурси

- Човешки ресурси: екип, включващ служители на Областна администрация Разград и РЕКИЦ – Разград;
- Финансови ресурси: средства за изготвяне на грамоти и отличия, озвучаване и кетъринг при съвместни културни събития, рекламни и информационни материали.
- Материални ресурси: мултифункционално арт пространство в административната сграда на Областна администрация Разград;
- Информационни ресурси: онлайн портал за култура и туризъм за Централна Северна България „Ела и преживей!“, интернет страници и профили в социалните мрежи на двете институции, местни медии.

Съдействие при реализация на практиката

За реализацията на практиката Областна администрация Разград и РЕКИЦ – Разград разчитат на съдействието на читалищата и на други културни институции от област Разград.

Трансфериране на практиката

Практиката може лесно да се трансферира в други области по няколко причини. Първо: моделът на сътрудничество може да се приложи към всяка област в страната ни и между много региони могат да се намерят сходства за съвместни проекти.

Второ: инициативата може да се реализира с минимални финансови средства. Екипът, който я реализира е готов да сподели опита си и да помогне за организирането ѝ в други области.

Дигитализация

Регионалният онлайн портал за култура и туризъм за Централна Северна България „Ела и преживей!“.

Ефект от внедряване на практиката

Внедряването на практиката довежда до значително подобряване на координацията между Областна администрация Разград, РЕКИЦ и читалищата в региона. Ако преди инициативите са се реализирали отделно и без обща визия, сега съществува постоянен партньорски механизъм за планиране, обмен на информация и популяризиране на културните дейности. Създаването и поддръжката на онлайн портала „Ела и преживей!“ и годишния културен календар осигуряват по-голяма публичност и дос-

тъпност до културните събития. Повишава се участието на читалища и общини в национални инициативи като „Живи човешки съкровища – България“ и събора в Копривщица. Практиката напълно постига целите си, а именно по-ефективно партньорство, видимост на културния живот и устойчиво развитие на регионалната културна среда. Практиката допринася и за изграждане на положителен обществен образ на двете институции. Реализирането ѝ допринася за изпълнение на целите в сферата на културата, включени в Концепцията за социална отговорност на Областна администрация Разград, като част от Стратегията за развитие на Областна администрация Разград.



2.18

КОНКУРС ЗА ДЕТСКА РИСУНКА „ОБИЧАМ МОЕТО РОДНО МЯСТО“

Администрация: Областна администрация Ловеч

Ключови гуми: популяризиране, насърчаване, родолюбие, краезнание, творчество

Период на реализиране: от 29.01.2025 г. до 29.04.2025 г.

Официална интернет страница: www.lovech.government.bg

Контакти:

1. Нели Митева, директор на Дирекция АКРРДС, email: neli.miteva@lovech.government.bg
2. Анета Николова, старши експерт в Дирекция АКРРДС, email: aneta.nikolova@lovech.government.bg



Описание на практиката

Конкурсът за детска рисунка на тема „Обичам моето родно място“ е инициатива на Областна администрация Ловеч. Идеята е ученици от 1-ви до 12-ти клас от област Ловеч да създадат творби, които да бъдат използвани от областния управител на област Ловеч за популяризиране на областта. Областният управител в своята работа общува с много хора от района, страната и чужбина и участва в официални събития, местни и национални мероприятия и чествания. Целите на конкурса са да възпитава в родолюбие чрез изучаване и преоткриване красотата на родния край, да провокира творческия прояви в областта на изобразителното изкуство, да насърчава за откривателска и краеведска дейност. Творбите са оценени от компетентно жури по критерии: композиция, оригиналност, техническо изпълнение. Осигурени са награди и грамоти на победителите. Отличените творби са подредени в изложба в сградата на администрацията, а авторите им са наградени от областния управител на специална церемония. Резултатите от конкурса са обявени на

Интернет страницата на Областна администрация Ловеч.

Целева група

Практиката е насочена към гражданите.

Състояние преди внедряване на практиката

Областният управител в своята работа общува с много хора от района, страната и чужбина. Осъществява контакти с представители на различни професии, граждани и участва в официални събития, местни и национални мероприятия и чествания. Провежданата от него регионална политика включва популяризиране на местните дадености. През погледа на децата най-искрено и родолюбиво може да се покажат отличителни за местните общности места, сгради, забележителности. Областният управител като посланик има възможност да ги популяризира при подходящи поводи в своята дейност. „Обичам моето родно място“ е тема, която цели да насърчава и възпитава отношение и принадлежност към род и родно място у участниците.

Цели на практиката

Целите на конкурса са:

- Да се подпомогне областния управител в неговите представителни функции като посланик на региона;
- В учениците от област Ловеч да се възпитава родолюбие чрез изучаване и преоткриване красотата на родния край;
- Да се провокират творчески прояви в областта на изобразителното изкуство.
- Да се насърчава откривателската и краеведска дейност;
- Да се популяризира креативността на учениците и откриването на забележителностите от Ловешка област.

Стъпки/етапи за реализацията и внедряването на добрата практика

Първа стъпка е обявяването на конкурса. Изготвяне на регламент и афиш. Разпространение на конкурса чрез Регионално управление на образованието - Ловеч, директорите на образователните институции в област Ловеч, сайта на администрацията и медиите. Изготвяне на заповед за определяне на комисия, която да отличи най-добрите творби с председател директорът на Художествена галерия – Ловеч и членове представител на БТА – Ловеч и зам. областен управител на област Ловеч. Уведомяване на наградените за дата и час на провеждане на церемония по награждаване. Подреждане на изложба с наградените творби (или всички получени творби) с помощта на куратор от Художествена галерия - Ловеч. Изготвяне на грамоти и осигуряване на награди за първо, второ и трето място в три възрастови групи: I – IV; V – VIII и IX – XII клас и поощрителни награди. Провеждане на церемония по награждаването и обявяване на награ-

дените на сайта на Областна администрация – Ловеч и в местните медии. Популяризиране на рисунките при подходящи поводи от областния управител и Областна администрация – Ловеч. Сканиране на част от творбите.

Сектори на устойчивост

Практиката принадлежи към културния сектор, защото е културно събитие с регионално значение. Конкурсът е насочен към индивидуално участие на ученици, но достига също до техните учители, родители, семейства и всички граждани. Участие в конкурса взимат и представители на общински детски центрове. Има и социално въздействие, защото в конкурса участват деца със специални образователни потребности. Икономическият ефект е, че практиката изиска минимален финансов ресурс. Наградите в конкурса са основно рисувателни принадлежности, с които се насърчава творческия устрем на участниците да продължават да се занимават с изобразително изкуство.

Вложени ресурси

Вложени са човешки ресурси на експерта ангажиран с организацията и осъществяването на конкурса. Изготвени са регламент и афиш на конкурса, писма до образователните институции в област Ловеч и Регионално управление на образованието – Ловеч. Подготвени са анотации за експониране на творбите, грамоти за наградените. Направена е организация за закупуване на награди. Експертът „Връзки с обществеността“ популяризира събитието в медийните канали на Областна администрация и дава информация на медиите. Финансовите ресурси включват средства за закупуване на награди, изготвяне на грамоти, материали за подреждане на изложба с творбите.

Съдействие при реализация на практиката

Привлечени са партньори като участници в комисията за оценяване на творбите, които са: директорът на Художествена галерия – Ловеч и журналист от БТА – Ловеч. Партньорите от Художествена галерия – Ловеч са осигурили стативи и куратор за подреждане на изложбата.

Трансфериране на практиката

Предложената практика е насочена към гражданите от една страна и се осъществява в подкрепа на представителните функции на областния управител. Практиката е нова за нашата администрация и може лесно да бъде трансферирана в други администрации, като бъде споделена идеята и опитът за осъществяването ѝ.

Използвана технология

Практиката използва подхода „учене чрез правене“, тя е нова и разчупва модела от традиционни дейности на администрацията. Взаимодействието с учениците, посланието на конкурса и работата с партньорите е принос в изграждане на добрия имидж на Областна администрация - Ловеч и е в потвърждение на принципа „администрация отворена към гражданите“. Конкурсът по своеобразен начин обогатява и допринася за положителния имидж на администрацията. Също така я прави по-разпознаваема и достъпна, особено за младите хора. Наградените младежи са гости в сградата, запознават се с областния управител и научават накратко за дейностите на областния управител и администрацията.

Ефект от внедряване на практиката

В конкурса взимат участие 260 ученици от 1-ви до 12-ти клас от област Ловеч, разделени в три възрастови групи. Те рисуват своите родни места, влагат любов и старание. Благодарение на детските рисунки фоайето на Областна администрация – Ловеч се превръща в творческо място изпълнено с родолюбие. Отличените млади хора виждат къде се помещава институцията и се запознават с областния управител, който в своето обръщение към тях ги насърчава да обичат родното място, да творят и да пазят в сърцето си родния край. Областният управител популяризира детски рисунки, поставени в рамка при отбелязване на публични събития.





РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
ОБЛАСТЕН УПРАВИТЕЛ НА ОБЛАСТ ЛОВЕЧ

Организира конкурс
за детска рисунка на тема

“ОБИЧАМ МОЕТО РОДНО МЯСТО”



1. Краен срок **31.03.2025 г.**
2. Индивидуални участници от всички учебни заведения на територията на област Ловеч
3. Възрастови категории:
участници от I до IV клас
участници от V до VIII клас
участници от IX до XII клас
4. Техники: всички видове рисувателни техники върху картон.
5. Формат на рисунките – A4.
6. Рисунките се изпращат или носят на адрес: гр. Ловеч, 5500, ул. Търговска № 43.
За повече информация: www.lovech.government.bg



2.19

НАЦИОНАЛНА КАМПАНИЯ ЗА ТРУДОВИТЕ ПРАВА И ЗАДЪЛЖЕНИЯ НА МЛАДЕЖИТЕ

Администрация: Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ (ИА ГИТ) чрез своите 28 териториални дирекции

Ключови гуми: ладежи, информиране, трудови права, задължения, работа

Период на реализиране: от 01.04.2024 г до 31.10.2024 г.

Официална интернет страница: www.gli.government.bg

Контакти: Ваня Джупанова, началник на отгел „Връзки с обществеността и административно обслужване, email: vanya.dzhupanova@gli.government.bg



Описание на практиката

Сериозният ръст на дадените разрешения от ИА ГИТ за наемане на непълнолетни лица провокира организирането на националната кампания за трудови права и задължения на младежите. През 2024 г. практиката е реализирана на два етапа. Първият етап се провежда от 01.04.2024 до 31.05.2024 г., а вторият - от 01.10.2024 г. до 31.10.2024 г. В рамките на кампанията инспекторите по труда посещават 90 училища, като само за месец октомври 2024 г., техният брой е 50.

Целева група

Практиката е насочена към гражданите.

Състояние преди внедряване на практиката

В периода 2019-2024 г. ГИТ отчита ръст на предоставените разрешения за започване на работа на непълнолетни лица. За миналата година броят им е 16 808, при 9407 бр. за 2019 г. като контролен орган, следящ за ограничаването на различните форми на недеklarиран труд и

за осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд за работещите, тези данни поражда въпроси дали младежите познават своите трудови права и задължения при започване на работа, какви са документите, които работодателят трябва да им предостави, за да са сигурни, че трудовете им правоотношения са коректно възникнали, защо е важно да се работи на трудов договор с ясно посочени в него условия на труд. В допълнение, разследването на трудовете инциденти и анализите, които се правят от инспекторите по труда във връзка с тях показват, че в по-голямата си част инцидентите могат да бъдат избегнати, ако се спазват правилата за безопасна работа, затова в представените лекции е обърнато специално внимание и на темата за ограничаването на трудовете травматизъм. Във фокуса на срещите попадат младежи на възраст между 16 и 18 години, които са бъдещите работници на пазара на труда.

Цели на практиката

Достигане до по-голям брой младежи и повишаване на информираността за техните трудови права и задължения при започване

на работа и правилата за безопасна работа. Информацията се представя по интересен и достъпен начин, защото тя е база, върху която младежите могат да развиват своите познания относно трудовото законодателство и е от полза за техния професионален път като бъдещи участници на пазара на труда.

Стъпки/етапи за реализацията и внедряването на добрата практика

Кампанията се изпълнява на два етапа. Директорите на териториалните дирекции организират информационни събития в училища, в които досега не са провеждани подобни лекции, защото инспекторите по труда са участвали в подобни инициативи и през 2023 г. Първият етап на кампанията се провежда от 01.04.2024 до 31.05.2024 г., а вторият - от 01.10.2024 г. до 31.10.2024 г. Събитията от месец октомври са посветени на 117 години от създаването на Главната инспекция по труда. В рамките на този месец инспекторите по труда изнасят лекции в 50 училища. Заедно с първия етап на кампанията са организирани събития в 90 училища с младежи на възраст между 16 и 18 години.

Сектори на устойчивост

Практиката принадлежи и към социалния, и към икономическия сектор. Ако младежите са запознати със своите права и задължения, знаят защо е важно да работят на трудов договор с ясно посочени в него условия на труд това ще носи ползи и за държавния бюджет, ще помага на работодателите да подобрят условията на труд, с което те ще печелят

квалифицирани и лоялни работници и служители.

Вложени ресурси

В изпълнението на практиката се включват служители на ИА ГИТ от всички 28 териториални дирекции. Разходите по проекта са за сметка на бюджета на Инспекцията по труда. Използваните информационни материали са разработени от Агенцията, както и в рамките на трансграничния проект DFPO-1.002-0002-C02 „Сътрудничество за достойни условия на труд“, в който България е партньор на Норвегия.

Съдействие при реализация на практиката

Практиката се изпълнява самостоятелно от Главна инспекция по труда.

Трансфериране на практиката

Всяка една от администрациите, които развиват и държат на активната информационна дейност, биха могли да използват инициативата и съобразно тяхната компетентност да представят на младежите теми, чрез които те ще повишават своята информираност.

Използвана технология

Особеностите на възрастовата група, за която са предназначени лекциите, изискват интересно и достъпно представяне на информацията. По този повод главно се използват разработените информационни материали – видеа, в рамките на трансграничния проект

DFPO-1.002-0002-C02 „Сътрудничество за достойни условия на труд“, в който България е партньор на Норвегия. В тях е представена полезна информация за трудовите договори, работното време и почивките, заплащането на труда, за работата на непълнолетните лица и хората с намалена работоспособност. Обърнато е внимание на сезонната работа, командироването и изпращането на работници и служители. Повече информация за информационните материали, може да намерите на: <https://gli.government.bg/bg/node/11825>.

Ефект от внедряване на практиката

След проведените информационни събития директори и ученици изказват своята благодарност и заявяват желание за провеждане и на други подобни инициативи. Учениците участват активно, някои от тях задават въпроси, свързани с казуси на техни близки. Те споделят, че са запознати с част от представените теми и че информацията ще им бъде полезна за в бъдеще.

Национална кампания за трудовите права и задължения на младежите

През месец октомври 2024 г. Главната инспекция по труда продължи проведената от началото на годината информационна кампания в средните училища, за да повиши осведомеността на учащите за техните трудови права и задължения и за правилата за безопасна работа. Във фокуса на кампанията не случайно попадат младежите - те са бъдещите участници на пазара на труда.

В рамките на един месец инспекторите по труда посетиха 50 бр. училища в цялата страна и проведеха срещи с ученици между 16 и 18 години.

Такава кампания бе проведена и през пролетта на 2024 г., в рамките на която инспекторите по труда посетиха 40 бр. училища в цялата страна.



ИНСТИТУТ
ПО ПУБЛИЧНА
АДМИНИСТРАЦИЯ

ИНСТИТУТ ПО ПУБЛИЧНА АДМИНИСТРАЦИЯ

София ул. "Сердика 6-8"

тел: 02/940 25 56

e-mail: ipa@ipa.government.bg

СБОРНИК С ДОБРИ ПРАКТИКИ 2025