



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ИНСТИТУТ
ПО ПУБЛИЧНА
АДМИНИСТРАЦИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

СБОРНИК ДОБРИ ПРАКТИКИ



2023



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ИНСТИТУТ
ПО ПУБЛИЧНА
АДМИНИСТРАЦИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

Проект BG05SFOP001-2.017-0001/28.11.2019 г.

Дигитална трансформация в обучението дигитална компетентност и учене

финансиран от Оперативна програма „Добро управление“, съфинансирана от Европейския съюз
чрез Европейския социален фонд

ISSN 2738-7968

© Институт по публична администрация, 2023



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ИНСТИТУТ
ПО ПУБЛИЧНА
АДМИНИСТРАЦИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

СБОРНИК

ДОБРИ ПРАКТИКИ

от конкурса на ИПА за 2023



Скъпи колеги и приятели,

Удоволствие е да ви представя Сборника с добри практики в държавната администрация за 2023 година. В него са публикувани 42 практики, разпределени в следните категории:



„Управление на хората“, „Технологични решения за добро управление и административното обслужване“ и „Социална отговорност“. Силна ангажираност към повишаване качеството на работа демонстрираха следните институции: Министерство на правосъдието, Национален център за информация и документация, Национална агенция за професионално образование и обучение, Община Русе, Община Варна, Община Бургас, които се включиха в конкурса с повече от една практика. За нас винаги е повод за радост, когато в конкурса се включват повече и разнообразни институции.

През изминалите години Конкурсът за добри практики се утвърди като платформа за споделяне на реализирани идеи и опит в администрацията. Конкурсът стимулира администрациите да покажат своите достижения и да докажат, че администрацията се развива и усъвършенства.

Надяваме се този интерес да не стихва и администрациите да продължават да реализират и популяризират своите идеи. Ще продължаваме да се стремим инициативата да привлича все повече администрации и да става все по-разпознаваема и търсена възможност за изява.

Препоръчваме ви, когато кандидатствате, да включвате кратко описание на практиката си и резултатите от нея, използвайки съвременни средства и технологии за аудио-визуално представяне. По този начин ще можем бързо и ефективно да разпространим добрите резултати от вашата работа и те да достигнат до повече хора. Банката ни с добри практики вече надхвърли 300 практики. Те са достъпни за всички вас в „търсачката“ на нашия сайт. Ще продължаваме да разширяваме базата и с проекти реализирани в чужбина, за да черпите идеи или да надградите ваши реализирани такива.

Участвайте в конкурса за добри практики за 2024 г., защото добрите идеи трябва да бъдат забелязани!

Павел Иванов,

Изпълнителен директор на ИПА

Категория Управление на хората



Създаване на условия за по-доброто съвместяване на професионалния с личния живот на служителите на Министерството на финансите	10
Интранет – средство за управление и осведоменост на хората в институцията	13
Практика за нематериално мотивиране на служителите „Една детска усмивка – един мотивиран служител“	15
„Е.К.И.П.“ (емоционално интелигентно, комуникационно ефективно, иновативно и предприемчиво) управление на човешките ресурси – екипност и позитивен организационен климат в администрацията на район „Илинден“ - Столична община	17
Прозрачност - умение на смелите	24
„Мъглиж беше пръв“ – „иновативно управление на човешките ресурси с фокус към бъдещето - от ангажираност към висока мотивация“	34

Категория Технологични решения и административно обслужване



Информационна система за единна входна точка за запори и платформа за електронни публични търгове	39
Обединяване и надграждане на електронни регистри и модули на НАЦИД в областта на академичното признаване и професионалните квалификации	42

Изграждане на Система за изготвяне на административни актове (СИАА)	44
Мобилно приложение „FSC Mobile“	48
Изграждане на географско-информационна система на Община Русе в полза на гражданите	50
Географска информационна система на Община Стара Загора	54
Създаване на уеб базиран събитен календар за област Русе	56
Нова информационна база данни и реорганизация на работния процес за ефективен предварителен контрол в дейността на Общинска администрация - Банско	59
„Автоматичната оценка“ – ключът към успешното оценяване	63
Иновации в информационна система на НАПОО - управленско средство за осигуряване на качествено и ефективно професионално обучение	66
Информиран достъп на гражданите до лицензирани обучаващи институции	71
Намаляване на риска от бедствия чрез ефективно управление на превантивната дейност по чл. 140 от Закона за водите с използване на високотехнологичен дрон DJI Mavic 3T	75
Дигитализиране дейността по управление на отсъствията на персонала в Регионална здравна инспекция - Враца	78

Категория Социална отговорност



Създаване на секция „Равни възможности за хората с увреждания“ на официалния сайт на Община Бургас	82
Прием на деца, отложени от задължително обучение в първи клас, в подготвителни групи за задължителна предучилищна подготовка в общинските училища	83
Церемония за признателност към приемните родители от област Сливен - приз „Майчино сърце“	86
Областен фолклорен танцов фестивал „Тройче“	89
Комплексно обслужване на населението чрез реконструкция на общински пазар и пристройка в гр. Ардино	93
Календар на община Смолян - 2023 г.	96
Инициатива „Заедно да спасим децата и Русе от дрогата!“	100
Реализиране на проект „Използване на художествени и дигитални техники в обучението на лица с интелектуални затруднения относно взаимоотношенията, емоционалния живот и сексуалността“ от Дневен център за пълнолетни лица с увреждания „Ривиера“	103
Реализиране на проект „Зелена терапия за деца и младежи със специални потребности“ от Център за социална рехабилитация и интеграция за пълнолетни лица с увреждания „Чайка“	106
Талантите в администрацията	109

Грижа в дома в Община Аврен	114
Група за взаимопомощ на родители	118
Програма „Моите зъбки - здрави и бели“	121
Програма „Да опазим очите на децата“	123
Областен кризисен център в област Бургас	126
Подкасти на Националната агенция за приходите за насърчаване на доброволното спазване на данъчно-осигурителните задължения и превенция на хазартно уязвимите лица	129
Набиране на средства от благотворителен коледен базар на ръчно изработена с подръчни материали от служители на НАЦИД коледна украса	132
Създаване на видео съдържание на жестов език на официалния сайт на Община Бургас	135
„Рисувай и твори, здравето и природата пази“	137
Програма за превенция на употребата на наркотични вещества сред ученици V – VII клас	141
Кариерно ориентиране на учениците на територията, обслужвана от ДБТ Вълчи дол	144
„Ела и преживей!“ – онлайн регионален портал за култура и туризъм за Централна Северна България	148
Ден на отворените врати „Да работиш с мисъл за хората“	151

КАТЕГОРИЯ
УПРАВЛЕНИЕ
НА ХОРАТА



ДОБРИ ПРАКТИКИ 2023



1.1 1-ВО МЯСТО

СЪЗДАВАНЕ НА УСЛОВИЯ ЗА ПО-ДОБРОТО СЪВМЕСТЯВАНЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНИЯ С ЛИЧНИЯ ЖИВОТ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ НА МИНИСТЕРСТВОТО НА ФИНАНСИТЕ

Администрация: Министерство на финансите, дирекция „Човешки ресурси и административно обслужване“

Ключови думи: съвместяване на професионалния с личния живот; превенция на отсъствието от работа

Период на реализация: от 23.06.2022 г. - понатайщем

Официална интернет страница: www.minfin.bg

Контакти: Мая Пандова - директор на дирекция ЧРАО, тел.: 02/9859 2620, email: m.pandova@minfin.bg
Силвия Найденова - началник на отдел ПОПР, д-я ЧРАО, тел. 02/9859 2623,
email: s.naydenova@minfin.bg

Описание на добрата практика

През 2020 г. Министерството на труда и социалната политика чрез Главна дирекция „Европейски фондове, международни програми и проекти“ предостави възможност на централните ведомства да участват с проектни предложения по процедура на подбор на проекти за предоставяне на безвъзмездна финансова помощ BG05M9OP001-1.096 „Детски кътове“ по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2014-2020 г. (ОП РЧР).

Министерството на финансите кандидатства с проектно предложение с наименование „Създаване на условия за по-доброто съвместяване на професионалния с личния живот на служителите на Министерството на финансите чрез осигуряване на почасова грижа за децата им на работното място“, което бе одобрено с Решение № РД-21-138 от 30.03.2021 г. на ръководителя на Управляващия орган (УО) на ОП РЧР.

Тук следва да се отбележи, че Министерството на финансите е единственият първостепенен разпоредител с бюджет от държавната администрация, кандидатствал с проектно предложение по процедурата.

Предвид извънредната епидемична обстановка, свързана с разпространение на COVID-19, детският кът беше официално открит за почасова грижа на децата на родителите - служители на Министерството на финансите, на 23.06.2022 г. за период от 12 месеца съгласно изискванията на процедура „Детски кътове“ по ОП РЧР.

Детският кът се намира в сградата на Министерството на финансите на ул. „Аксаков“ № 1, като помещението е адаптирано чрез полагане на ударопоглъщаща подова настилка, обезопасяване на електрическата инсталация чрез предпазители на контактите, закупуване на детско обзавеждане с обли тъгли, както и на играчки, литература и пособия, съобразени с възрастта на децата.

В изпълнение на проекта бяха наети две безработни лица на длъж-



ност „детегледачка“, насочени от Дирекция „Бюро по труда“ по изготвена заявка на Министерството на финансите.

В детския кът се предоставят едновременно почасови грижи за не повече от 15 деца на възраст до 12 години единствено в часовете, в които родителят е на работното си място. Почасовата грижа за деца не е алтернатива и не замества институциите в системата на предучилищното и училищното образование.

Посещението на детския кът се осъществява чрез предварителна заявка по образец, електронно подписана от родителя, чрез служебната поща, при спазване на Вътрешните правила за дейността на детския кът, утвърдени със заповед от министъра на финансите.

За децата в детския кът се организират различни образователни и творчески инициативи, като тематични изложби, работилнички и др.

Осигурената социална придобивка за служителите на Министерството на финансите чрез създаването на детския кът бе високо оценена от всички родители служители, чиито деца получиха грижа на работното им място. С това се потвърди, че основната цел на проектното предложение е постигната успешно, а именно по-доброто съвместяване на семейния и професионалния живот на служителите. Реализирането на дейностите на проекта спомогна за превенция на отсъствието от работа на работещите родители чрез отпадане на необходимостта да ползват отпуск, когато по обективни причини в определени часове или работни дни не могат да осигурят грижа за децата си.

С оглед на гореизложено въведената добра практика, водеща до подобряване на организацията и условията на труд в Министерството на финансите и повишаване мотивацията на служителите бе запазена чрез продължаване функционирането на детския кът.

Целева група

Представената практика е разработена за служителите на институцията.

Състояние преди внедряване

Преди внедряването на практиката за работещите родители често възникваше необходимостта да ползват отпуск, когато по обективни причини в определени часове в определени работни дни не бяха в състояние да осигурят грижа за децата си, което положение бе предпоставка за несигурност и забавяне/препятстване на работните процеси. Поводът за въвеждането на практиката беше възможността да бъде използвана безвъзмездна финансова помощ за осигуряване на нова, модерна социална придобивка за служителите на Министерството на финансите – детски кът. В същото време в края на 2020 г. в основата на подготовката на проектното предложение стоеше и необходимостта да се осигури грижа за децата на ключови служители на Министерството на финансите, чиито служебни ангажменти не позволяваха да се извършват от разстояние – възможност за работа, създаде се във връзка с извънредната епидемична обстановка, свързана с разпространение на COVID-19.

При липсата на какъвто и да било опит в държавната администрация поехме инициатива и успешно внедрихме такава практика, която дава спокойствие на служителите, че при необходимост, в рамките на работния ден, могат да оставят децата си в сигурни ръце на работното си място.

По този начин се намалиха и отсъствията от работа на работещите родители, свързани с необходимостта да ползват отпуск, когато по обективни причини в определени часове в определени работни дни не могат да осигурят грижа за децата си.

Стъпките/етапите за реализацията и внедряването на добрата практика

Стъпките за реализацията и внедряването на детски кът в Министерството на финансите:

- ▶ проучване интереса на служителите чрез онлайн анкета;
- ▶ изготвяне на проектно предложение;
- ▶ участие в процедура на подбор на проекти за предоставяне на



безвъзмездна финансова помощ BG05M9OP001-1.096 „Детски кътове“ по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2014-2020 г.;

- одобряване на проектно предложение и сключване на административен договор с УО на ОП РЧР;
- адаптиране на подходящо помещение, отговарящо на изискванията на процедурата по ОП РЧР;
- изготвяне на заявка до дирекция „Бюро по труда“ с цел насочване на подходящи кандидати съгласно изготвени проекти на обявление и длъжностна характеристика на длъжността „детегледач/ка“;
- провеждане на процедура за подбор на две безработни лица на длъжност „детегледач/ка“;
- изготвяне на Вътрешни правила за работата на детския кът на Министерството на финансите.

Цел на практиката

Основната цел на проектното предложение – предоставяне на възможност за по-доброто съвместяване на семейния и професионалния живот на служителите на Министерството на финансите чрез осигуряване на почасова грижа за децата им на работното място.

Специфични цели:

- 1] Улесняване достъпа до заетост на работещите родители на Министерството на финансите и повишаване на мотивацията и производителността им на труд чрез осигуряване на грижа за децата им на работното място, дори и при настъпване на форсмажорни обстоятелства.
- 2] Осигуряване на достъп до целодневна заетост на безработни лица за полагане на грижи за деца за период до 12 месеца.
- 3] Въвеждане на нова практика и подобряване на организацията и условията на труд в Министерството на финансите.

Сектори на устойчивост

Практиката принадлежи към секторите на социална и икономическа устойчивост.

Вложени ресурси

При реализирането на практиката от страна на Министерството на финансите са вложени човешки ресурси – в допълнителната работна ангажираност на експертите по управление на човешките ресурси, обществените поръчки, връзки с обществеността, финансово-счетоводните и стопанските дейности, като трайно ангажирани са трима служители, а с лека ангажираност – до 6 служители. Финансови разходи – за електричество и вода.

Цели – улесняване на работещите родители чрез отпадане на необходимостта да ползват отпуск, когато по обективни причини в определени часове в определени работни дни не могат да осигурят грижа за децата си;

Ползи – намаляване на отсъствията на служители поради ползване на отпуск; осигуряване на условия за по-добро съвместяване на личния с професионалния живот; повишаване на мотивацията на служителите.

Съдействие при реализация на практиката

Практиката е въведена изцяло чрез предоставената безвъзмездна финансова помощ по процедура BG05M9OP001-1.096 „Детски кътове“ по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2014-2020 г., съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.

Трансфериране на практиката

Възможността за прилагане на практиката в други администрации е реална и постижима. Същата може да се използва и доразвива с цел по-голяма привлекателност на държавната служба и повишаване на мотивацията на служителите.

Дигитализация

Посещението на детския кът се осъществява чрез предварителна заявка по образец, която се подписва с електронен подпис и изпраща от родителя чрез служебната електронна поща.



Заявката се подава от сряда до петък не по-късно от 15:00 ч. на предходната седмица, като в същия срок родителите – служители на Министерството на финансите, получават обратна информация за изпълнението ѝ.

Ефект от внедряване на практиката

Резултатите от въведената практика са:

- ▶ подобряване на организацията и условията на труд в Министерството на финансите;

- ▶ превенция на отсъствията на служителите;
- ▶ осигуряване на социална подкрепа, водеща до намаляване стреса на работещите родители;
- ▶ повишаване на мотивацията на служителите;
- ▶ създаване на добро настроение и уют в министерството с изложените творби на децата;
- ▶ формиране на по-привлекателен имидж за работа в Министерството на финансите. ■

1.2 2-РО МЯСТО

ИНТРАНЕТ – СРЕДСТВО ЗА УПРАВЛЕНИЕ И ОСВЕДОМЕНОСТ НА ХОРАТА В ИНСТИТУЦИЯТА

Администрация: Национален център за информация и документация

Ключови думи: осведоменост, споделен достъп, актуалност

Период на реализиране на практиката: от януари 2022 г. - понастоящем

Официална интернет страница: www.nacid.bg

Контакти: Вержиния Цанкова, главен секретар на НАЦИД, тел.: 02/817 38 25, vcankova@nacid.bg

Описание на добрата практика

Инtranетът се превръща в средство за управление и осведоменост на хората в институцията. Изградено е хранилище на информация, достъпна за всички служители в организацията, което благоприятства ефективността на работните процеси, предоставяйки пълен обем от информация – нормативна уредба, правила, процедури на организацията, заповеди, шаблони на типови документи, мнения, похвали. Лесно разпространение и споделяне на информация. Осведомеността на всички служители в организацията сплотява екипа и подобрява тяхната продуктивност.

Целева група

Практиката е насочена към служителите на институцията.

Състояние преди внедряване на практиката

Преди внедряването им недостатъчен обмен на информация и взаимодействие между служителите и отделните дирекции. Липса на пълен достъп до информация за процесите и процедурите, които се прилагат в организацията. Комуникацията се е осъществявала чрез физически обмен, част от необходимите документи за осъществяване на работния процес са предавани на хартия, служителите



не са имали достъп до събития и отзиви, касаещи дейността на институцията.

Служителите на институцията не са били напълно информирани, т.е. до тях е стигала частична информация за приложимите нормативни документи, за вътрешни правила на институцията и процедури, касаещи ефективността на работния им процес. Също така не са били запознати с отзивите, мненията и благодарностите на специфичната външна среда (от потребителите на услуги, от държавните институции, външни организации и др.).

Цели за реализацията на практиката

- ▶ Пълна осведоменост на служителите „от горе надолу“ и „от долу нагоре“.
- ▶ Осигуряване на достъп до информация на всички служители от организацията.
- ▶ Споделяне на информация и данни между служителите на институцията.
- ▶ Улесняване на вътрешните процеси на организацията.
- ▶ Обмен на информация между служителите и отделните дирекции в НАЦИД - уменията за работа в екип, рефлексия и саморефлексия.

Стъпките/етапите за реализацията и внедряването на добрата практика.

- 1] Добавяне в електронната система на типови формуляри, вътрешни правила, инструкции, графични и процедури, достъпни за всички служители и подпомагащи техните работни процеси.
- 2] Създаване на секция с мнения и похвали с цел получаване на обратна информация за предоставяните от институцията услуги.
- 3] Възможност за добавяне на новини за събития в отделните дирекции.

Сектори на устойчивост

Социален – подобрява средата и доверието на служителите;
Културен – подобрява вътрешната комуникация между служите-

лите в институцията;

Икономически – спестява от времето на специалист „Човешки ресурси“ и прекия ръководител за въвеждане в работните процеси;
Екологичен – използване на дигитална среда, която не изисква изчерпаеми природни ресурси.

Вложени ресурси

Човешки ресурси за изработване на функционалностите и информационни ресурси за осведоменост.

Постигнат е бърз достъп на служителите до унифицирани бланки, до документи, свързани със Система за интегрирано управление на качеството и сигурността на информацията (СИУКСИ) в НАЦИД, както и до документите по САФ. Лесно разпространение и споделяне на информация. Подобряване на работните процеси. Осведомеността на всички служители в организацията сплотява екипа и подобрява тяхната продуктивност.

Партньорства

Практиката се прилага самостоятелно.

Трансфер на практиката

Практиката е възможно да се трансферира в други администрации – провеждане на срещи и дискусии с други организации и предоставяне на информация и съвети за прилагане на практиката. Споделяне на информация за ползите от въвеждането на Интранет и подробности за практики, които е въвела институцията.

Дигитализация

Осъществена е пълна дигитализация на процесите чрез директен трансфер на информация. Постигнат е безпристрастен информационен поток, елиминиращ недоразумения и клюки. Информацията и данните в електронната система са достъпни по всяко време от всички служители. Постигната е двупосочна комуникация, като служителите винаги получават обратна връзка. Извършена е дигитализация на типови документи, които са достъпни за всички служители.



Ефект от внедряване

Практиката е устойчив източник на ключова информация, която се предава в цялост на всички служители и особено на новоназначените служители, за които тя се явява пътеводител и хранилище на информация в работния процес, като те се чувстват напълно пълноправни членове на екипа.

Всички служители са напълно информирани, натрупали са много познания за процесите и процедурите, които се прилагат в организацията. Постигната е оптимизация на вътрешната комуникация

между служителите, необходима за сплотеност, осведоменост и бързо протичане на работните процеси.

Поради големия обем от електронни услуги, които предоставя институцията, и събирането на обратна информация от потребителите на услуги, което е от съществено значение за подобряване дейностите на организацията, внедряването на тази практика допринесе за информираност на всички служители с мненията, отзивите и благодарностите от предоставяните услуги.

Възникват нови идеи, които да доведат до нови решения за разширяване и подобряване. ■

1.3 3-ТО МЯСТО

ПРАКТИКА ЗА НЕМАТЕРИАЛНО МОТИВИРАНЕ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ „ЕДНА ДЕТСКА УСМИВКА – ЕДИН МОТИВИРАН СЛУЖИТЕЛ“

Администрация: Изпълнителна агенция „Програма за образование“, дирекция „Администрация и управление“

Ключови думи: повишаване мотивацията на служителите; нематериална мотивация; морално стимулиране

Период на реализиране: от 01.11.2017 г. - понастоящем

Официална интернет страница: www.opnoir.bg/

Контакти: Полина Стоименова, главен експерт, 02 4676136, p.stoimenova@mon.bg
Величка Гоцкова, главен експерт, 02 4676136, v.gotskova@mon.bg

Описание

За ръководството на ИАПО е важно да покаже, че цени служителите си и уважава техния личен живот, и в най-голяма степен зачита една от най-значимите житейски роли – тази на родителя. Затова

от създаването на агенцията е утвърдена практика за изразяване на внимание към децата на служителите под различни форми – организиране на празненства и подаръци за децата на служителите за Деня на детето и Коледа; предоставяне на подаръци за значими празници като първия учебен ден; организиране на културно-об-



разователни инициативи, като посещаване на детски театрални постановки и забавни образователни демонстрации. Освен това практиката цели да внесе очарованието на детското въображение в работната среда на служителите, като два пъти годишно организира конкурси на различни теми за изработване на предмети от децата (рисунки, ръкоделия, коледни украси и др.), с които се украсяват общите пространства на агенцията. Следва да се отбележи, че средната възраст на служителите в агенцията е около 45 години и повечето служители са родители на деца, ненавършили пълнолетие.

Освен това в агенцията са въведени възможности за ползване на плаващо работно време и за ползване на почасов платен отпуск с цел да се осигурят възможности за всеки служител лесно да съвместява служебните и личните си отговорности.

Целева група

Практиката е ориентирана към служителите на институцията.

Цел на практиката

Целта на практиката е постигане на висока ефективност в работния процес на организацията. Един от основните механизми за това е мотивирането на персонала. От десетилетия в световен мащаб се затвърждава концепцията, че ключов фактор за мотивация е моралното стимулиране на служителите. В основата на моралното стимулиране са залегнали общочовешки ценности на уважение към индивида и зачитане на базовите му лични права и отговорности. В този смисъл ръководството на ИАПО, чрез описаната практика, оказва внимание и грижа към правото на всеки служител да отглежда и възпитава детето си.

Стъпки/етапи за реализацията и внедряването на добрата практика

Елементите за реализиране на практиката включват творчески подход към избиране на конкретните форми на отбелязване на

празници, темите на конкурсите, избора на културно-образователни мероприятия и необходимите организационни дейности за реализирането им. Дейностите по практиката се изпълняват ежегодно.

Сектори на устойчивост

Практиката се е доказала като устойчива в социален аспект.

Използвани ресурси

За реализиране на практиката се използват човешки и финансови ресурси. Ползите от практиката са двупосочни - от една страна, в полза на работодателя се повишава работната ефективност на служителите, от друга страна, всеки служител получава вътрешно удовлетворение от засвидетелстваното внимание и уважение.

Съдействие при прилагане на практиката

Практиката се прилага самостоятелно.

Трансфериране на практиката

Практиката е приложима за всякакъв вид организации и може да бъде заимствана на концептуално ниво, като бъде реализирана под форма, съобразена с вижданията и нагласите на ръководството на дадената организация и потребностите на служителите. ■



1.4 3-ТО МЯСТО

„Е.К.И.П.“ (ЕМОЦИОНАЛНО ИНТЕЛИГЕНТНО, КОМУНИКАЦИОННО ЕФЕКТИВНО, ИНОВАТИВНО И ПРЕДПРИЕМЧИВО) УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ - ЕКИПНОСТ И ПОЗИТИВЕН ОРГАНИЗАЦИОНЕН КЛИМАТ В АДМИНИСТРАЦИЯТА НА РАЙОН „ИЛИНДЕН“ - СТОЛИЧНА ОБЩИНА

Администрация: Столична община – район „Илинден“

Ключови думи: екипност; организационна култура; ценности; мотивация; УЧР

Период на реализация: от септември 2022 г. – септември 2023 г.

Официална интернет страница: www.ilinden.bg

Контакти: Мария Тодорова, заместник-кмет, 0889965606, maria.todorova@ilinden.bg
Гая Минчева, заместник-кмет, 0886569696, galya.mincheva@ilinden.bg

Описание на добрата практика

Водено от разбирането, че изграждането и развитието на силна екипна среда е един от факторите за висока мотивация на служителите, ръководството на район „Илинден“ фокусирано и целенасочено подкрепя различни по своя характер дейности, инициативи и мероприятия, насочени към изграждането и поддържането на екипна среда и отношения. В тази връзка ръководството на администрацията целенасочено е именно в посока на идентифицирането на разнообразни по своя характер дейности, водещи до очаквано високи нива на мотивация. Наложил се и се превърнал в традиция участието в различни благотворителни каузи, включване в културни и художествени прояви; поощряване се вътрешни за администрацията конкурси със състезателен характер; подкрепя се предложения за допълнителни обучения, тренинги, уъркшопове;

наложил се стил и начин на открити вътрешни комуникации и управление на процесите. Тук не на последно място трябва да се посочи и повишения интерес към т.нар. „меки умения“ сред служителите и поэтапното намиране на начини и средства за работа и в тази посока.

Целева група

Практиката е насочена към гражданите и служителите в администрацията.

Състояние преди внедряване на практиката

Цялостната борба за подобряване на имиджа на публичните институции е свързана с това, че представата за работата в тях е обикновено негативна. Целта на процеса на мотивиране на служителите,



от друга страна, е да се хармонизират целите на организацията с целите на отделния човек. Затова мотивацията не може да бъде разглеждана като унифициран процес, който протича еднакво при всички сътрудници, а по-скоро ще притежава както общи черти, отнасящи се до всички сътрудници, така и индивидуални такива, ориентирани към специфичните потребности на отделните личности от колектива. В последната актуална „Стратегия за развитие на държавната администрация 2014 – 2020 г.“ като приоритет и цел се посочва мотивацията на служителите, която е задължителен елемент от ефективното управление на човешките ресурси. Като основни мерки за справяне с липсата на добра политика за представянето на работата в администрацията като привлекателна за младите хора, ключов момент в проблемите в намирането на мотивирани кадри са посочени „извършването на периодичен анализ на мотивацията на работещите в държавната администрация“ и „определянето на мотивационния климат в организацията“. Постепенно въпросите, свързани с изучаването на мотивационния климат и определянето на индивидуалните мотиватори на служителите, придобиват все по-голямо значение и актуалност в публичната администрация. За съжаление трябва да признаем, че

макар и на теория да е осъзната необходимостта от мотивиране на служителите в публичната администрация по един системен начин, то на практика системността в опита на организациите в публичния сектор да извършват това с помощта на един определен инструментариум и методология липсва.

Водени от тези предизвикателства, ръководството предприе мерки в посока на поетапно предефиниране на ключовите ценности в администрацията, като се изведоха на преден план именно екипността, решенията в посока на повишаване на мотивацията и силни вътрешни комуникации. Това беше предшествано и от осъзнаването на трудната част в този пъзел – а именно намирането на идеи и дейности, които да привлекат интереса на служителите, като по този начин поетапно да се наложи организационна култура, поощряваща иновации и предложения от различен характер. Липсата на ефективни вътрешни комуникации е друга често срещана слабост в работата на публичните институции. Други слабости бяха констатирани в посока на възможности да се разшири акцентът върху изграждането на модерни „меки умения“, сред които емоционална интелигентност, просоциално поведение; прилагане на творчески методи за вземане на решение; сторителинг и други подобни.

В тази посока инициативите и фокусът върху изграждане на екипност бяха целенасочени.

Разбира се, коректно е да споменем, че изключително полезни за ръководството на общината са публикациите на Института по публична администрация, и най-вече изданието „Барометър на ангажираността“, което ни предоставя обективна информация и идеи всяка година за случващото се в администрацията като тенденции и резултати.

Цели за реализацията на практиката

Общата цел на практиката беше повишаване на екипността и мотивацията в администрацията. Специфичните цели бяха в няколко посоки – на първо място налагане на нова организационна култура и ценности, свързани с климат на отворени комуникации, доверие и споделеност на целите; на следващо място утвърждаването на



високи нива на екипност като очакван компонент от ежедневието и не на последно място – повишаване на мотивацията на служителите в рамките на управленския мандат.

Вярваме, че описаната от нас практика „Е.К.И.П.“ (емоционално интелигентно, комуникационно ефективно, иновативно и предприемчиво) управление на човешките ресурси - ЕКИПНОСТ И ПОЗИТИВЕН ОРГАНИЗАЦИОНЕН КЛИМАТ В РАЙОН „ИЛИНДЕН“ ще бъде надградена и превърната в следващите години в стратегия за работа и развитие на хората в администрацията, като се превърне и в своеобразен бранд на администрацията в посока работа с хора!



Стъпки/етапи за реализацията и внедряването на добрата практика

Стъпките, които бяха предприети са няколко и изхождат от следните дефицити. Малко от ръководителите в публичната администрация инвестират време и средства в това да изследват равнището на мотивация на служителите си и проблемните фактори, които обуславят неблагоприятните или недостатъчни резултати от труда. По-голяма част от служителите в отделите по управление на човешките ресурси (основно в по-малките общински администрации) също не са обучени и не участват на практика активно в процеса на управление на мотивацията. Някои от практиките и методите, използвани от бизнес организациите, трудно биха намерили приложение в публичната администрация. Въпреки че се срещат трудности при адаптирането, обусловени от различията в частния и публичния сектор, смятаме че има някои практики и техники за повишаване на екипността, които са доказали своята ефективност в бизнес организациите и спокойно могат да се използват и за нуждите на публичната администрация. Такава техника е разработването на политики по изграждане на екипност и повишаване на мотивацията на служителите. Това най-общо означава установяване на практика на равнището на мотивация на хората и преди всичко идентифициране на лимитиращите (проблемните) фактори и причини, обусловили и обуславящи недостатъчната мотивация на служителите. Резултатите, които съдържат такива политики на служителите, позволяват успешно да се целенасочат усилията и действията на управляващите по повишаване равнището на мотивация на служителите в тясна връзка с подобряване на резултатите от трудовата дейност. В тази връзка се премина през следните фази – на първо място, се дефинираха цели в посока на търсените общи такива и описани по-горе. Тези цели бяха обвързвани с идеи, инициативи и дейности, свързани с тяхната реализация. На следващо място – климатът на отворени комуникации доведе до това, служителите постепенно да свикнат с идеята, че предложенията им се приемат и могат да получат своята реализация. В процеса на реализация акцент се постави в поэтапното налагане на значението на



емоционалната интелигентност, просоциалното поведение и управлението на талантите като ключови в управлението на човешките ресурси. Постепенно се натрупаха инициативи, които дадоха принос в изграждането на един наистина забележителен екип. В края на периода (управленския мандат) се обърнахме и към експерти от науката, за да направят обективна преценка на състоянието на мотивацията и организационния климат в администрацията, като този формат избрахме умишлено да е под формата на уъркшоп за споделяне на идеи и практики с експерти. Ето и малка част от реализираните идеи:

– Арт работилници като форма за мотивация на служителите

Арт терапията е самоизразяване чрез изкуство, чрез определен творчески процес с цел физическо, психическо и емоционално благополучие. Изкуството има способността да вдъхновява хората и да ги кара да виждат нещата от различна гледна точка. Независимо дали рисуват, пишат или участват в друга креативна дейност, изкуството стимулира мозъка и насърчава положителните действия в живота на хората. Изкуството, както и процесът на създаването му се използва, за да помогне на хората да изследват своите емоции, да развият самосъзнанието си, да се справят със стреса, да повишат самочувствието и да работят върху социалните си умения. Арт терапията се случва под различни форми: самостоятелно, в групи, по двойки, със семейството. Техниките, използвани в арт терапията, могат да включват рисуване, оцветяване, скулптура или колаж, дигитални изкуства, фотография, работа с текстил, декупажна техника и др. Най-важното е, че човекът участва в процеса на създаване и това е прекрасно, защото му носи чувство на спокойствие, удовлетвореност и съпричастност. Изкуството помага на самоконтрола, в изграждането на дисциплина, облекчава симптомите на депресия и подобрява комуникационните умения, засилва самоизразяването и може да помогне за развиване на комуникативни умения и способността да се свържем с другите на емоционално ниво.

Арт терапията намалява стреса, помага да се превърне отрицателната енергия в положителни навици, които насърчават трайното физическо и емоционално здраве. Освен това подобрява уменията

за решаване на проблеми, насърчава хората да търсят интелигентни решения на проблемите, изгражда самосъзнанието и самочувствието, необходими за справяне с различни социални ситуации и житейски предизвикателства.

Вземайки предвид всичко това, ръководството на район „Илинден“ организира **арт работилници**, в които всички желаещи служители са поканени да творят, като рисуват картини, чиито сюжет предварително избират. Заключение е, че всичките изброени ползи по-горе са факт и спомагат за сплотяването на екипа, за подобряване на работната среда, вътрешната комуникация, определено намаляват стреса и повишават самочувствието на служителите. Факт е, че всички млади служители се включват с огромно удоволствие в тези дейности, което прави районната администрация привлекателна и за нови кадри.

Виждайки огромната полза за подобряване мотивацията на служителите чрез способа на арт терапията, ръководството на район „Илинден“ организира и **благотворителна кампания с друг вид изкуство – декупажна техника**. Ръководството осигури материалите за изработването на различни предмети, които всички за-





едно изработиха и предоставиха на благотворителен базар, средствата от който бяха предоставени по проект „Различните деца на България“. Освен всички изписани ползи по този начин се засилва и чувството на съпричастност и положителни нагласи. Служителите с позитивно отношение са ценни за всяка организация. Те могат не само да помогнат работното място да се превърне в забавно и продуктивно място, но и способността им да запазват положителна нагласа може да противодейства на силния стрес и динамичната работна среда. Сътрудничеството, ентузиазмът, дружелюбността и уважението са някои от основните умения в тази област.

Друга реализирана подобна екипна инициатива беше **конкурс за домашно приготвена храна** за Коледа от служителите в администрацията със състезателен характер, който донесе отново страхотни моменти и прекрасна екипна среда и обстановка. Участниците следваше да заснемаат процеса по приготвяне на храната и да представят клиповете заедно с кулинарните си произведения. С любов и вдъхновение готвенето може да бъде удоволствие. Самият процес зарежда с положителни емоции, стимулира човек да се чувства щастлив, повишава креативността и въображението и определено намалява стреса. Храната обединява хората, а споделянето на домашно приготвена храна е удоволствие и чудесен начин за сплотяване на екипа. Допълнителна емоция донесоха и клиповете, заснети с много чувство за хумор.

- ▶ Организира се по инициатива на кмета на района тържество по случай Коледа за децата на служителите на районната администрация – **„Дядо Коледа в „Илинден“**. Наемат се аниматори, които забавляват децата с различни игри и състезания и за всяко дете има подготвен подарък. Тържествата преминават в чудесно настроение и положителни емоции както за децата, така и за техните родители.
- ▶ **реализиран уъркшоп „Мотивация 4.0“** от екип с ръководител проф. д-р Валентин Василев и доц д-р Димитрина Стефанова, утвърдени имена в областта на управлението на човешките ресурси в публичната сфера. Уъркшопът беше изцяло практически ориентиран, като тематиката беше съгласувана с ръководството



на общината. Представиха се иновативни тренингови елементи, сред които се откриоиха – адаптиран кейс „Мост на мира“; „Мисловна карта за вземане на решения“; „Разковничето на ефективния ръководител“ и други. Направиха се много екипни задачи и тестове с фокус върху мотивацията на служителите. Ключов момент беше както представянето на добри практики от други институции, така и споделянето на такива от район „Илинден“. Ръководството на администрацията участва активно в цялото обучение. Участниците в уъркшопа получиха сертификати за участие. На основата на проведените разговори и получената анкета за обратна връзка се предвижда в последващ етап да се разшири приложението на мотивационните техники и екипна форма на работа, като се реализира фокусирано проучване на мотивацията на персонала, изготвянето на индикативен мотивационен профил и разработването на стратегия за управление и развитие на човешките ресурси.

Всяка от описаните дейности оказва влияние върху общата цел – висока ефективност на екипността и мотивацията на служителите!

Сектори на устойчивост

Според нас описаната практика импонира и на четирите сектора за



устойчивост – социален, културен, икономически или екологичен сектор. В социален план в голямата си част някои от дейностите за изграждане и поддържане на екипност бяха свързани с благотворителни социални каузи. Разбира се, големият интерес към различни инициативи и дейности, свързани с културната идентичност и цялостното отношение към културата, са преимуществени в идеите за изграждане на екипност. Вярваме, че високата екипност е полезна за цялостното ниво на работа на администрацията, а оттам и създаването на предпоставки за добър икономически климат в района. В екологичен план част от инициативите и дейностите бяха свързани с екологична и зелена проблематика и фокус.

Ресурси

Вложените ресурси са основно времеви, с оглед на ангажирането на времето на служителите в участието им в различните дейности и инициативи. В рамките на разумния икономически подход бяха средствата, вложени в закупуването на материали и други логис-

тични компоненти. В организирането и провеждането на уъркшоп с тематична насоченост за подобряване на мотивацията средствата бяха отново общински и са предвидени в бюджета на общината, като беше сключен договор с „ВПВ Консултинг Тийм“ ЕООД, организация с доказана и дългогодишна експертиза в областта на управление и развитие на човешките ресурси в публичната сфера. Можем да констатираме като цяло, че ползите от постепенното утвърждаване на екипността като водеща ценност в администрацията си заслужаваше усилията. В този период се забеляза и усещане в цялата администрация променената организационна култура, високо ниво на вътрешни комуникации и висока мотивация, фактори, които са ключови за всяка организация.





Външно съдействие

Основно практиката се реализира със собствени усилия, като в частта, свързана със заключителните етапи на оценка на мотивацията и организационната култура са ангажирани представители на университети като консултанти във финалната част от усилията по въвеждане на екипността като водеща в администрацията.

Трансфер

Убедени сме, че нашите идеи и инициативи могат да намерят място и реализация във всяка организация. Нещо повече – част от нашите практики вече са включвани в обучителни модули и програми на нашите партньори от университети, които ги обобщиха по време на нашите съвместни дейности. Идеята за изграждане и развитие на екипност не е нова или непозната, но подходът към нейната реализация прави практиката интересна и запомняща се според нас. Стъпка по стъпка, седмица след седмица, фокусирахме вниманието си върху екипността, правейки я приоритет за ръководството. Това постигнахме чрез различни инициативи, дейности, ангажменти.

Дигитализация

Всяка от дейностите се представяше, архивираше и комуникираше и дигитално, в различни комуникационни канали и средства. По този начин стигаха до повече хора, а и се архивираха като добри практики. Предвиждаме в следващи етапи създаването на дигитално съдържание именно по описаната практика, като това е заложено за нашите следващи цели. Можем също да споменем, че провеждането на уъркшопа „Мотивация 4.0“ позволи всички учебни материали да бъдат в дигитално състояние и да може да се използват в бъдеще от всички колеги в администрацията.

Ефект от внедряване

Обичайно мотивацията за работа в администрацията е ниска. През годините тази динамика беше различна, но фокус върху нея ръко-



водството си постави и разви като цел в последните години – с акцент върху управлението на хора. Утвърждаването и развитието на екипност, висока мотивация и открити вътрешни комуникации се превърна в ценност за район „Илинден“ и се наложи в ежедневието и организационната култура ден след ден. Високите нива на мотивация са дължат на всеки от тези елементи, които се поддържаха „живи“ чрез перманентните и разнообразни дейности, насочени към служителите. Не на последно място, повишените нива на емоционална интелигентност, емпатия, просоциално поведение, правят работата в район „Илинден“ не само предпочитана, а и привлекателна за нови колеги, нещо, което е особено важно за нас. Не може да не ни радва фактът, че добрата среда и екипен климат привличат интереса на все повече млади хора, които желаят да станат част от екипа ни, като това са не само действащи студенти, а и току-що завършили, както и докторанти, които имаха възможност да направят част от проучванията си в администрацията. ■



1.5

ПРОЗРАЧНОСТ - УМЕНИЕ НА СМЕЛИТЕ

Администрация: Министерство на правосъдието

Ключови думи: прозрачност, обективност, равнопоставеност, добро управление

Период на реализиране на практиката: от април 2021 г. - понастоящем

Официална интернет страница: www.mjs.bg

Контакти:

Валентина Шишман, директор на дирекция „УЧР“, 02 9237 472, v_shishman@justice.government.bg

Описание на добрата практика

Служителите са един от основните активи на публичните организации. Откриването на най-подходящите кандидати за държавна служба е в полза на обществения интерес, който е водещ при определянето на критериите и методите за подбор на служители в Министерство на правосъдието (МП) с цел постигане на още по-високо ниво на ефективност на администрацията ни. Предвид непрекъснато променящата се среда, в която живеем и работим, в МП като иновативна и стремяща се към съвършенство организация се стремим да създаваме, поддържаме и развиваме различни практики с оглед устойчиво развитие и подобряване управлението на човешките ресурси.

Управлението на човешките ресурси е непрекъснат и целенасочен процес за подбор на най-подходящите служители, тяхното обучение, мотивиране и кариерно развитие с цел ефективно изпълнение на стратегическите и оперативните цели на министерството. Основната цел на дирекция „Управление на човешките ресурси“ (Д УЧР) е развиване и прилагане на най-подходящите процедури и правила, за да се осигури ефективно и ефикасно осъществяване на дейностите по набиране и подбор, администриране, оценка и развитие на служителите от администрацията на МП, така че министерството да разполага с най-подходящите и мотивирани служители с ясна ви-

зия за ролята и мястото си в екипа, в който работят, притежаващи подходящите знания и умения и прилагащи в максимална степен компетентностите си за реализиране на целите на организацията ни.

За постигането на целта по подбор на най-подходящите кандидати в МП се въведе практика по включване в конкурсната процедура на етап по решаване на тест за общи компетентности и познания за държавната администрация по реда на глава четвърта от Наредбата за провеждане на конкурсите и подбора при мобилност на държавни служители (НПКПМДС), като резултатите са основание за отстраняване на кандидатите от участие в процедурата. За първи път през м. октомври 2022 г. със заповед № ЧР-01-379 на министъра на правосъдието в МП се обяви конкурсна процедура с разширен обхват на етапите, включващ решаване на тест за общи компетентности и познания за държавната администрация по реда на глава четвърта от НПКПМДС за заемане на длъжността „главен юристконсулт“ в Д УЧР, като резултатите от теста бяха основание за отстраняване на кандидатите от участие в процедурата. Към 05.10.2023 г. вече са реализирани общо 7 конкурсни процедури за 9 щатни бройки.

След избор на най-подходящия кандидат следва процедура по издаване на съответния акт за назначаването му. В изпълнение



на изискванията на Наредбата за документите за заемане на държавна служба кандидатът подава в МП необходимата документация, включваща и документи, удостоверяващи професионалния опит. Допълнително кандидатът попълва и декларация по утвърден образец за ползван отпуск поради бременност, раждане или отглеждане на дете, неплатен отпуск повече от 30 работни дни в една календарна година. Декларацията е неразделна част от Вътрешни правила за управление и развитие на човешките ресурси в МП (ВПУРЧРМП), утвърдени със заповед № ЛС-04-109/16.04.2021 г. на министъра на правосъдието. Декларирането на посочените обстоятелства дава възможност да се изчисли по-правилно професионалният опит на кандидата, вследствие на което коректно да се определи и съответната степен на индивидуалната основна месечна заплата (ИОМЗ) за длъжността.

Целева група

Практиката е насочена към служителите на институцията и към граждани (като евентуални кандидати в подбора).

Състояние преди внедряване на практиката

Смисълът на подбора е да установи дали кандидатът за заемане на дадена длъжност е способен да я изпълнява, т.е. дали притежава необходимите за тази длъжност професионален опит и набор от компетентности. Практически се преценяват предимно знанията на кандидата в съответната професионална област, като извън задълбочената преценка остават поведението, нагласите, ценностите, способностите на кандидата (ориентация към резултати, фокус към клиента, работа в екип, лидерска, управленска и др.), компетентности, които имат значително влияние върху начина, по който служителят ще осъществява преките си професионални задължения, а това е сериозна пречка за извършването на желания качествен подбор в държавната администрация.

Друг проблем е наложилият се модел в административната практика в държавната администрация, при който се злоупотребява със съществуващите в Закона за държавния служител (ЗДСл)

възможности за назначаване на служители без провеждането на конкурс. Тези възможности са създадени за особени случаи с цел повече гъвкавост и оперативност, но се превърнаха в преимуществен подход за назначаване на държавни служители, което води до нарушаване на основополагащия принцип за конкурентни процедури и прозрачност.

Също така необходимост от въвеждането на практиката по включване в конкурсната процедура на етап по решаване на тест за общи компетентности и познания за държавната администрация по реда на глава четвърта от НПКПМДС е и елиминирането на стереотипа сред обществото за „нагласени“ конкурси в държавната администрация.

На 18.11.2020 г. с писмо рег. № 66-00-251 в МП постъпи от Сдружение „Журналисти за прозрачно управление“ обобщен доклад за резултатите от мониторинга на конкурсите за държавни служители. Съгласно данните в писмото сдружението в периода май-октомври 2020 г. е провело наблюдение на начина на провеждане на конкурсите за държавни служители по ЗДСл, като мониторингът се е провел чрез проследяване на обявените конкурси в Административния регистър и на страниците на администрациите, както и чрез събиране на информация по реда на Закона за достъп до обществена информация. На базата на резултатите от проведеното наблюдение и анализа на данните сдружението е формулирало предложения, свързани с подбора на най-качествените кандидати за работа в държавната администрация.

С Постановление № 137 от 07.04.2021 г. на Министерския съвет, обн. в ДВ, бр. 29 от 09.04.2021 г., е изменена и допълнена НПКПМДС. С влизането в сила от 01.01.2022 г. изменения и допълнения в НПКПМДС се предвиди възможност в конкурсните процедури за постъпване на държавна служба администрациите доброволно, по решение на органа на власт, да могат да използват централизиран тест за общи компетентности и за познания за държавната администрация като допълнителен обективен инструмент за преценка на кандидатите. Логистиката по провеждането на тестването се осигурява от Института по публична администрация (ИПА) в компю-



търно оборудвани тестови зали в присъствието на квестори.

След задълбочено анализиране на горепосочените аспекти в МП се взе решение за използване на законовата възможност за допълнителен етап в конкурсната процедура, целящ по-големи прозрачност, обективност и ефективност на процедурите за подбор на най-подходящите кандидати за работа в администрацията ни, както и още по-добро управление в областта на човешките ресурси. На следващо място, административната практика в държавната администрация прояви друг проблем, изразяващ се в зачитането за професионален опит в периода на ползване на отпуск за бременност, раждане и отглеждане на дете.

В българското законодателство понятието „професионален опит“ се употребява в Закона за признаване на професионални квалификации (ЗППК), Наредбата за прилагане на Класификатора на длъжностите в администрацията (НПКДА) и Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (НСОРЗ).

Общо легално определение за „професионален опит“ е дадено в § 1, т. 8 от Допълнителните разпоредби на ЗППК, съгласно което „професионален опит“ е времето, през което заявителят действително и законно е упражнявал съответната професия на пълно работно време или равностойно непълно работно време в държава членка. Легална дефиниция на понятието „професионален опит“ се съдържа в разпоредбата на чл. 2, ал. 2 от НПКДА, съгласно която минималният професионален опит, необходим за заемане на длъжността, включва времето, през което служителят е извършвал дейност в област или области, които са свързани с функциите, определени в длъжностната характеристика за съответната длъжност. В тази насока е и анализът на съдебната практика, съгласно която необходимият за заемането на длъжността минимален професионален опит по чл. 2, ал. 2 от НПКДА следва да е формиран от време, през което кандидатът е извършвал дейности, свързани с функциите по длъжностна характеристика за съответната длъжност.

С НСОЗ се определят видовете и минималните размери на допълнителните трудови възнаграждения, както и редът и начинът за определяне и изчисляване на трудовите възнаграждения на работ-

ниците и служителите. Съгласно чл. 12, ал. 1 от НСОЗ за придобит трудов стаж и професионален опит на работниците и служителите се заплаща допълнително месечно възнаграждение в процент върху основната работна заплата. Правото на работника или служител на допълнително трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит се реализира при кумулативното наличие на две предпоставки: 1. придобит трудов стаж и 2. професионален опит. Съгласно чл. 12, ал. 8 от НСОЗ допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит се заплаща за действително отработено време в рамките на съответната месечна продължителност на работното време само по основното трудово правоотношение, а при непълно работно време - по всеки отделен трудов договор, до допълването им до съответната месечна продължителност на работното време.

Проф. д.ю.н. Васил Мръчков (професор по трудово и осигурително право, автор на научни трудове в областта на трудовото, осигурителното и международното трудово право), в списание „Труд и право“, бр. 8 от 2017 г., изразява становището си относно допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит. Съгласно становището му: „Правното основание за това допълнително възнаграждение според действащата нормативна уредба включва два съставни елемента: а) положени трудови усилия от работника или служител за изпълнение на възложената работа по трудово правоотношение в осъществяване на предмета на дейност на работодателя; б) придобит професионален опит. Придобиването на професионален опит е постоянен процес на повишаване на професионалната квалификация на работника или служител в процеса на труда при изпълнение на възложената работа, учейки се в нея и чрез нея, и като натрупва по този начин нови професионални знания и практически умения. Неговата незаменима и познавателна ценност е, че „наученото“ се затвърдява, става и остава трайно в индивидуалното познание, влива се и се натрупва в него и се „определява“ в процеса на полагането на живия труд по трудовото правоотношение. „Придобитият опит“ се състои в придобиване на нови знания, умения, сърчности, рефлексии, с които из-



пълнението на работата става по-сигурно, по-качествено, като тези нови знания и умения допринасят по-голяма резултатност и полза на работодателя. Той е духовна ценност, която повишава качеството на предоставената работна сила от работника или служителя на разположение на работодателя за ползването ѝ при полагането на труда. С неговото придобиване се изпълнява и настоятелният призив на Европейския съюз „обучение през целия живот“. Посочените два елемента на юридическото основание, при наличието на което възниква правото на работника или служителя на допълнително трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит, трябва да съществуват кумулативно, т.е. едновременно и заедно при изпълнение на трудовото правоотношение“.

След приемане на НСОРЗ се направи разграничение между трудовия стаж и професионалният опит. С това беше отменен знакът на равенство между двете понятия и се прие, че е възможно да съществува придобит трудов стаж, като професионалният опит да е различен като времетраене. Професионалният опит не е равен на продължителността на трудовия стаж. Водещото за признаване на професионалният опит са реално извършените действия, които водят до усвояването на практически умения, знания и способности. След задълбочено анализиране на горепосочените аспекти се стига до извода, че времето на отпуск поради бременност и раждане и за отглеждане на дете се признава за трудов, респективно служебен стаж, но не следва да бъде признавано за придобит професионален опит при заемане на длъжност.

В чл. 2, ал. 3 и ал. 4 от НПКДА са посочени документите, с които се доказва наличието на професионален опит, а именно: „Професионален опит се доказва с официални документи за: 1. трудов стаж; 2. служебен стаж; 3. осигурителен стаж. Професионалният опит за извършване на дейност в чужбина се доказва с официални документи, издадени от компетентен орган или компетентно длъжностно лице, в съответствие с националното право на съответната държава“.

Вземайки предвид действащото законодателство, стажът се доказва с трудова книжка, служебна книжка, осигурителна книжка,

удостоверение за осигурителен стаж (по образец УП – 3); удостоверение за осигурителен стаж и доход на самоосигуряващо се лице (по образец КРД – 13); официален документ за извършване на дейност в чужбина, издаден от компетентен орган или компетентно длъжностно лице.

Но в документите за стаж не се съдържат данни за периодите на ползване на отпуск поради бременност, раждане и отглеждане на дете, което води до извода, че въз основа на тях не може да се извлече информация, за да се изчислят коректно годините професионален опит и да се определи съответната степен на ИОМЗ за длъжността.

С оглед което, в МП се взе решение за утвърждаване на образец на декларация за ползван отпуск поради бременност, раждане или отглеждане на дете, неплатен отпуск повече от 30 работни дни в една календарна година, която кандидатът допълнително попълва при подаване на необходимата документация за заемане на длъжност.

Цели за реализация на практиката

При внедряване на практиките бяха поставени фокуси върху:

- 1] прилагане на принципа за добро управление;
- 2] спазване на основополагащия принцип за конкурентни процедури и прозрачност, обективност и ефективност на процедурите за подбор;
- 3] използване на допълнителен инструмент за постигане на по-високо качество в подбора на кандидати;
- 4] привличане на най-качествените и най-подходящите кандидати за работа в администрацията ни;
- 5] идентифициране на кадри с висок потенциал;
- 6] елиминирание на стереотипа сред обществото за „нагласени“ конкурси в държавната администрация;
- 7] прилагане на принципа на бързина и процесуална икономия и на намаляване на административната тежест за администрацията ни при провеждане на конкурсни процедури чрез тест за общи компетентности и познания за държавната администрация по реда на глава четвърта от НПКПМДС и интервю за



длъжности без изискване за професионален опит;

- 8]** равнопоставеност и формиране на единен подход при изчисляване на професионалния опит, водещи до коректно определяне на съответната степен на ИОМЗ за длъжността.

Стъпки/етапи за реализацията и внедряването на добрата практика

1. По отношение на практиката по включване в конкурсната процедура на етап по решаване на тест за общи компетентности и познания за държавната администрация по реда на глава четвърта от НПКПМДС:

Възможността за провеждане на такъв тест е нормативно регламентирана с изменения в НПКПМДС, обн. в ДВ, бр. 29 от 2021 г., в сила от 01.01.2022 г.

Обявяването на длъжност в МП за заемане чрез конкурс се предхожда от мотивирано предложение до министъра на правосъдието от ръководителя на незаета или по заместване длъжност (директор, ръководител инспекторат, служител по сигурността на информацията), съгласувано с главния секретар и ресорния заместник-министър – за длъжности в специализираната администрация, и с директора на Д УЧР по отношение наличието на възможност за осъществяване на процедурата. В предложението се съдържа информация за начина на провеждане на конкурса, в т.ч. дали същият да включва решаване на тест за общи компетентности и познания за държавната администрация по реда на глава четвърта от НПКПМДС и дали резултатите са основание за отстраняване от участие в процедурата. След обявяване на конкурсната процедура кандидатите за участие предварително се регистрират със собствен имейл и парола в Портала за работа в държавната администрация на адрес www.jobs.government.bg, където след успешна регистрация получават персонален идентификационен номер (ПИН), който служи за идентифициране при кандидатстване и явяване на тест за общи компетентности и познания за държавната администрация.

След публикуване на списъка с допуснати и недопуснати кандидати до участие в конкурсната процедура на електронната страница на МП

от оправомощен служител от Д УЧР (член на конкурсната комисия) се попълват в Портала за работа в държавната администрация данни за всеки допуснат до теста в ИПА кандидат.

Тестът се провежда в онлайн среда в компютърно оборудвани тестови зали в присъствието на квестори, подsigурени от Института по публична администрация чрез платформа, поддържана от Администрацията на Министерския съвет, достъп до която кандидатите имат чрез потребителско име (имейл), парола и ПИН.

Тестът включва решаване на различни задачи, разделени в два модула. Задачите в модул „Общи компетентности“ са обвързани с рамките на компетентностите за държавните служители, определени в Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация. Модулът съдържа задачи в зависимост от категорията длъжности:

- 1]** за висши държавни служители – задачи, които са свързани със следните компетентности: стратегическа, лидерска, управленска, ориентация към резултати и фокус към клиента;
- 2]** за ръководни длъжности – задачи, които са свързани със следните компетентности: управленска (включително лидерски поведения и поведения, свързани с анализ на информацията), ориентация към резултати и фокус към клиента;
- 3]** за експертни длъжности – задачи, които са свързани със следните компетентности: аналитична, ориентация към резултати, работа в екип, фокус към клиента.

Нивото на трудност на задачите в модулите е съобразено с групата длъжности, към които се отнася конкурсната длъжност. Първият тип задачи включват кратък текст и след това оценка за верността на изводите, които са направени въз основа на него. Вторият тип задачи проверяват уменията за анализ на данни, представени под формата на таблици или графики. За решаването им се предоставя калкулатор, който е вграден в платформата. Третият тип задачи представляват поредица от фигури, които целят да открият логиката на подреждане и да се посочи липсващия елемент. Последният тип задачи са кратки казуси. Към всеки от тях има по 4 възможни решения.



Кандидатите за експертни и ръководни длъжности решават задачи и от 4-те типа (текст, анализ на данни, поредица от фигури и казуси). Кандидатите за висши държавни служители решават задачи от 3 типа (текст, анализ на данни и казуси), като нивото на трудност е съобразено с вида длъжност.

Задачите в модул „Познания за държавната администрация“ включват въпроси, които оценяват познания за държавната администрация и които са съставени въз основа на нормативни актове. За всеки модул е предвидено времетраене, което не може да бъде надвишавано – 60 минути за модул „Общи компетентности“ и 30 минути за модул „Познания за държавната администрация“. Отчитането на резултатите се извършва автоматично от платформата. Резултатите включват обобщена информация за представянето на кандидата по модули и компетентности. След напускането на тестовата зала от всички кандидати квесторите приключват тестовите сесии в платформата, като резултатите от теста стават достъпни чрез профила на кандидатите в Портала. Оправомощен служител от Д УЧР получава чрез Портала резултатите на кандидатите и изготвя справка за конкурсната комисия.

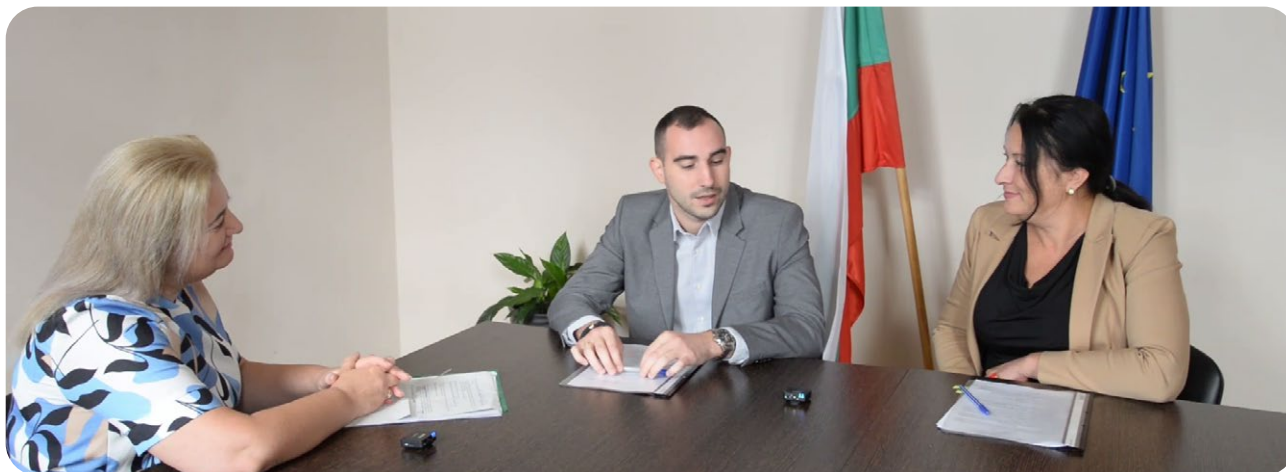
В МП за първи път се използва този етап при провеждането на конкурсна процедура за заемане на вакантна длъжност „главен юрис-

консулт“ в Д УЧР, обявена през м. октомври 2022 г. със заповед на министъра на правосъдието.

До решаване на тест за познания от професионалната област на длъжността и относно МП бяха допуснати само кандидати, които успешно са издържали теста за общи компетентности и познания за държавната администрация в ИПА.

2. По отношение на практиката по деклариране на ползван отпуск поради бременност, раждане или отглеждане на дете, неплатен отпуск повече от 30 работни дни в една календарна година:

След задълбочено анализиране на действащото законодателство, съдебната практика, публикации в списание „Труд и право“ и вестник „Седмичен законник“, отговори на Министерството на труда и социалната политика в „Апис“ - Право и в рубрика „Въпроси и отговори“ на интернет страницата на министерството, извършване на проучване на практики в областта по управление на човешките ресурси в структури на държавната администрация (в администрациите на Министерския съвет, Министерство на финансите, Министерство на икономиката, Министерство на образованието и науката, Министерство на труда и социалната политика) от Д УЧР се разработиха Вътрешни правила за управление и развитие на човешките





ресурси в Министерство на правосъдието, утвърдени със заповед № ЛС-04-109/16.04.2021 г. на министъра на правосъдието. Правилата имат за цел формиране на единен подход при осъществяване на управленските и организационни връзки относно създаването, движението и контрола на документите, свързани с прозрачното, ефективно и високопрофесионално управление и развитие на човешките ресурси в министерството. Правилата уреждат: организацията на дейностите в Д УЧР; разпределението на отговорностите, координацията и взаимодействието в дирекцията и на дирекцията с останалите административни звена в МП и ръководството на министерството; реда за създаване и движение на документите в областта на управление на човешките ресурси, в съответствие със законови и подзаконови нормативни актове. Също така правилата определят отговорностите на ръководителите на административните звена и на служителите на министерството, произтичащи от техните трудови и служебни правоотношения в областта на управление на човешките ресурси.

Неразделна част от ВПУРЧРМП е приложение № 3 – декларация за ползван отпуск поради бременност, раждане или отглеждане на дете, неплатен отпуск повече от 30 работни дни в една календарна година. Декларирането на посочените обстоятелства дава възможност да се изчисли по-правилно професионалният опит на кандидатите, вследствие на което коректно да се определи и съответната степен на ИОМЗ за длъжността. Декларацията се попълва от всеки кандидат за заемане на длъжност в МП, която е част от необходимата документация по издаване на съответния акт за назначаването му. Неразделна част от акта за назначаване са справка за общ трудов стаж и професионален опит на кандидата (в която се отбелязват и се вземат предвид и данните по декларацията по Приложение № 3) и справка за определяне на размера на възнаграждението на кандидата за назначаване, като и двете справки се съгласуват от главния юриконсулт и директора на Д УЧР, и ръководителя на длъжността за заемане от кандидата, а за длъжностите, които са определени в категорията „висши държавни служители“, справките се съгласуват и от главния секретар, и ресорния заместник-министър – за длъжности от специализираната администрация.

Декларацията по Приложение № 3 се попълва и от служителите на МП, участващи в процедури по конкурентен подбор за повишаване в длъжност, в случай че са назначени в министерството преди 16.04.2021 г. – датата на утвърждаването на образеца.

Сектори на устойчивост

Внедрените практики в МП имат социален, културен и икономически аспект. Чрез въвеждането на практиките се осигуряват равна възможност на всички кандидати за прозрачен и обективен подбор, и равнопоставеност при формиране на изводите за професионалния опит и определяне на степента на ИОМЗ (което като последица води и до целесъобразно разходване на бюджетни средства). Повишават се обществената информираност, познанията за съответната професия и нейните етични норми и стандарти. Осигурява се допълнителна възможност на министерството за създаване на професионална и социална среда, изградена от високо подготвени кадри. Освен това се предоставя възможност да се усъвършенства организационната култура на администрацията ни, която има за цел чрез социално отговорно поведение да затвърди културата на корпоративно социално отговорно отношение.

Прилагането на практиките в МП дават възможност за утвърждаване на високи професионални стандарти и социална отговорност на експертите по управление на човешките ресурси.

Вложени ресурси

Организацията и провеждането на конкурсни процедури, включващи тест за общи компетентности и познания за държавната администрация по реда на глава четвърта от НПКПМДС, се извършват от служителите на Д УЧР, с ефективното съдействие на представители на ИПА.

Вследствие на резултатите от теста се дава възможност за допълнителна характеристика на кандидатите по отношение на различните видове компетентности, която нагледно се изобразява чрез графика по изследваните компетентности на кандидата, т.нар. паяжина на компетентностите. Тези данни безспорно са полезни за членовете на конкурсната комисия за подготовка на въпросите



за интервюто с оглед преценката на професионалните и деловите качества на кандидатите. Тестът дава възможност да се направи допълнителна селекция на качествени кандидати. Включването на тест за общи компетентности и познания за държавната администрация като етап в конкурсните процедури дава възможност при подбора на кандидатите да се ползват стандартизирани, обективни, надеждни и валидни инструменти, които са доказали своята ефективност в европейската административна практика, както и да се ограничат възможностите за нерегламентирани влияния при назначаването на държавна служба.

Организацията по предоставянето на данни и обработването на декларациите за ползван отпуск поради бременност, раждане или отглеждане на дете, неплатен отпуск повече от 30 работни дни в една календарна година, както и анализа на информацията се извършват от служителите на Д УЧР.

С внедрените горепосочени практики безсъмнено се постигат целите, описани в б. „Г“ от настоящия формуляр чрез минимално използване на наличните вече човешки и информационни ресурси.

Партньорства

Практиката по включване в конкурсната процедура на етап по решаване на тест за общи компетентности и познания за държавната администрация по реда на глава четвърта от НПКПМДС се прилага успешно в МП с активното съдействие на Института по публична администрация, в духа на ползотворното и ефективно сътрудничество. Представители на института от самото начало на вземане на решение относно използването на теста в министерството предоставяха методически напътствия на служителите от Д УЧР. При провеждането на първия конкурс от МП, включващ визирания тест, на г-жа В. Шишман, в качеството ѝ на председател на конкурсната комисия, беше разрешено от г-н П. Иванов, изпълнителен директор на ИПА, да присъства и да наблюдава протичането му.

ИПА съдейства на конкурсните комисии за организацията на провеждането на теста.

Практиката по деклариране на ползван отпуск поради бременност, раждане или отглеждане на дете, неплатен отпуск повече от 30 ра-

ботни дни в една календарна година се прилага самостоятелно от администрацията ни.

Трансфер на практиката

И двете практики могат изцяло да се трансферират във всички други администрации.

От 16.11.2022 г. до 18.11.2022 г. в гр. Трявна беше организирана и проведена от ИПА среща за обсъждане на проекта на Каталог за обученията за 2023 г. На срещата присъстваха главни секретари, ръководен и експертен състав от централни и териториални администрации от цялата страна, като численият състав на присъстващите беше над 100 души. Г-н Иванов, изпълнителен директор на ИПА, в началото на сесията за стартиране на срещата изрично поздрави МП, което е първата държавна администрация, взела решение за прилагане на начина на провеждане на конкурсна процедура чрез решаване на тест за общи компетентности и познания за държавната администрация по реда на глава четвърта от НПКПМДС. На 01.12.2022 г. (на която дата беше проведен тестът за общи компетентности и познания за държавната администрация в ИПА за длъжността „главен юриконсулт“ в дирекция „УЧР“) г-н Иванов отново поздрави МП „за смелостта да бъдат първи и да проведат първия подбор чрез централизиран етап! Браво!“, като изказването беше изложено във вайбър група на експерти в областта на човешките ресурси от цялата страна, наброяваща към 80 участници към онзи момент.

В периода от 07.06.2023 г. до 09.06.2023 г. в гр. Несебър се проведе Годишна среща на специалистите по човешки ресурси от цялата страна, организирана от ИПА. На срещата от служители на Д УЧР беше направена презентация на тема: „Конкурсна процедура с включен тест за общи компетентности и познания за държавната администрация“. Сподели се опита на министерството в използването на допълнителния етап при провеждането на конкурсни процедури в МП, предоставиха се статистически данни, отговори се на въпроси от участници в срещата.

Съветът ни за подпомагане внедряването на тази практика в по-големи мащаби е провеждане на информационна кампания от ИПА или от Администрацията на МС за ползите и целите ѝ. Може да се



обмисли и възможността за законодателни промени, регламентиращи задължителния характер на теста за общи компетентности и познания за държавната администрация по реда на глава четвърта от НПКПМДС.

Относно практиката по деклариране на ползван отпуск поради бременност, раждане или отглеждане на дете, неплатен отпуск повече от 30 работни дни в една календарна година съветът ни е за реализиране на необходимата законодателна промяна, която ще доведе до еднакво възприятие, равнопоставеност и формиране на единен подход при изчисляване на професионалния опит.

Дигитализация

Технологичният инструмент, чрез който се провежда централизираният тест, е платформа, поддържана от администрацията на Министерския съвет. Платформата съдържа информация за тестовите задачи, алгоритми за генериране на тестове и за автоматична обработка на резултатите, проведените тестове, резултатите на явилите се кандидати, залите и квесторите, които участват в организацията. Платформата не е публична система. Служителите от звената „Човешки ресурси“ имат достъп до генерираните от платформата резултати на кандидатите чрез създаване на профил в Портала за

работа в държавната администрация. Отчитането на резултатите от теста се извършва автоматично от платформата.

Ефект от внедряване

1. По отношение на практиката по включване в конкурсната процедура на етап по решаване на тест за общи компетентности и познания за държавната администрация по реда на глава четвърта от НПКПМДС:

Към 05.10.2023 г. вече са реализирани за 9 щатни бройки общо 7 конкурсни процедури (като всички включваха 3 етапа на процедурата – решаване на тест за общи компетентности и познания за държавната администрация по реда на глава четвърта от НПКПМДС, като резултатите бяха основание за отстраняване от участие в процедурата; решаване на тест за познания от професионалната област на длъжността и относно МП; интервю). В седемте конкурсни процедури са разгледани документи на 40 кандидати, като от тях са допуснати 29 кандидати, от които 24 са се явили на теста в ИПА. Успешно издържали теста са общо 22. Само 1 кандидат е отстранен преди започване на тестовата сесия поради несъответствие между потребителско име и парола за достъп до личния профил в Портала за работа в държавната администрация. Също така от явилите се



кандидати само 1 е недопуснат до втори етап от конкурсната процедура, тъй като не е достигнал минималния резултат от 30 точки за модула „Познания за държавната администрация“.

Въз основа на анализа на резултатите на кандидатите следва изводът, че средният резултат на успешно издържалите теста в ИПА кандидати е 126,98 точки, в т.ч. за модул „Общи компетентности“ – 65,93 точки, за модул „Познания за държавната администрация“ – 61,05 точки.

От общо 7 реализирани конкурсни процедури с теста в ИПА 5 са за длъжности в общата администрация (3 бр. в Д УЧР за длъжности „главен юрисконсулт“, „старши юрисконсулт“ и „главен експерт“ и 2 бр. в дирекция „Финанси и бюджет за длъжност „главен експерт“) и 2 са за 4 щатни бройки за длъжности в специализираната администрация (в дирекция „Взаимодействие със съдебната власт“ за длъжност „главен експерт“). В резултат на проведените процедури са издадени 8 бр. заповеди за назначаване на кандидатите.

Въведената нова възможност като етап в подбора на кандидати в МП набира все по-голям интерес и в звената от специализираната администрация. Към 05.10.2023 г. за първи път се подготвя конкурсна документация за стартиране на конкурс с включен тест за общи компетентности и познания за държавната администрация по реда на глава четвърта от НПКПМДС за ръководна позиция в специализираната администрация – за длъжност „началник-отдел“ в отдел „Координация на политики в съдебната система“ към дирекция „Стратегическо развитие и програми“.

Ползването на теста за общи компетентности и познания за държавната администрация като инструмент при подбора на кадри предоставя възможност за допълнителна селекция на качествени кандидати, които да постъпват на работа в държавната администрация. Осигурява ефективен и качествен подбор на служители в МП чрез идентифициране на най-подходящите кандидати за конкретна длъжност (с точно определени функции, задачи и поведение, отговарящи на изискванията).

Елиминира се стереотипът за т.нар. нагласени конкурси в държавната администрация.

Тестът за общи компетентности и познания за държавната администрация позволява съкратена конкурсна процедура (единствено

с тест в ИПА и интервю в администрацията) за длъжностите, за които не се изисква професионален опит, което води до спестяване на време и средства.

2. По отношение на практиката по деклариране на ползван отпуск поради бременност, раждане или отглеждане на дете, неплатен отпуск повече от 30 работни дни в една календарна година:

Използването на декларацията за ползване на отпуск поради бременност, раждане или отглеждане на дете, неплатен отпуск повече от 30 работни дни в една календарна година дава възможност за прилагането на еднакъв, равнопоставен подход спрямо служителите в МП както при новопостъпващи, така и при настоящи служители в министерството, които се преназначават в длъжност. Правилното определяне на годините професионален опит на съответните кандидати/служители допринася и за прозрачно и обективно определяне на ИОМЗ по нива и степени в съответствие с изискванията на Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация. Въвеждането на ясни критерии за определяне степента на ИОМЗ, обвързана с действителния професионален опит на кандидата/служителя, допринася за обективния и равнопоставен подход спрямо всички служители в администрацията. Също така използването ѝ води и до необлагодетелстване на определени категории кандидати и предоставя допълнителна равнопоставеност при избор на най-подходящия за министерството персонал.

В периода от утвърждаването на ВПУРЧРМП на 16.04.2021 г. до момента общият брой на подадените декларации по приложение № 3 е 183. От тях 109 декларации са подадени при назначаване в МП и 74 декларации при преназначаване на служители в министерството.

През 2021 г. общо подадените декларации са 51, в т.ч. при назначаване – 27, а при преназначаване – 24.

През 2022 г. общо подадените декларации са 66, в т.ч. при назначаване – 35, а при преназначаване – 31.

За периода от 01.01.2023 г. до 05.10.2023 г. включително общо подадените декларации са 66, в т.ч. при назначаване – 47, а при преназначаване – 19. ■



1.6

„МЪГЛИЖ БЕШЕ ПРЪВ“ – „ИНОВАТИВНО УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ С ФОКУС КЪМ БЪДЕЩЕТО - ОТ АНГАЖИРАНост КЪМ ВИСОКА МОТИВАЦИЯ“

Администрация: Общинска администрация – гр. Мъглиж

Ключови думи: мотивация; инициативност; ангажираност; последователност; публична политика

Период на реализиране: от 2022 г. - понастоящем

Официална интернет страница: www.maglizh.bg

Контакти: Рени Малева, зам.-кмет, 0894 718598, renimaleva@abv.bg
Пламен Костов, юрисконсулт, 0895134650, pkostovmgl@gmail.com

Описание

Ефективното управление на хората в администрацията е ключово послание и своеобразен бранд във всяка организация. Това не е изключение за общините, а в малките общини това е от още по-голямо значение по редица причини.

Представената практика е опит да се даде път на местна публична политика, фокусиране към развитието на хората в администрацията, поставяйки ги в центъра на управленското въздействие и с грижа за тяхната мотивация.

Идеите и практиките, които са включени в настоящия формуляр, са и оценка на усилията на администрацията да наложи нова организационна култура и ценности, водещи до високи резултати и превръщащи работата в администрацията в атрактивна и същевременно силно мотивираща за служителите, носеща им смисъл, гордост от постигнатото и мотивация в очакване на бъдещето.

Нарасналите очаквания на гражданите и бизнеса налагат разработването на нова интегрирана стратегия за развитие на служителите в администрацията, включително и във връзка с развитието на управлението на човешките ресурси и мотивацията. Като фун-

дамент стои въпросът за по-доброто изпълнение на служителите. То е в колаборация с дейностите по мотивация на персонала и изграждане на добри работни взаимоотношения. Въпросът с доверието в организацията не може да бъде разглеждан извън контекста на добрата организационна култура за постигане на желани резултати. Ролята на мотивация е ключова за всяка дейност.

Целева група

Практиката е ориентирана към служителите на институцията.

Цел на практиката

Общата цел на представената практика беше да се повиши поетапно мотивацията на служителите в общинска администрацията - Мъглиж. Специфичните цели бяха в няколко направления – на първо място – утвърждаване на различна организационна култура и ценности, насочени към хората от администрацията и тяхната важност; утвърждаване на отворените комуникации в администрацията, високо доверие и споделеност на идеите; и не на последно място – утвърждаване на Мъглиж като място, в което управлението на



хората в администрацията е в тясна връзка с реализираните публични политики на местно ниво, което прави всички страни силно заинтересовани нещата да се случват по правилния начин — от култура, образование, социална сфера, спорт, вяра и религия и т.н. Основните аргументи в целеполагането ни тук са няколко. Мотивацията е важна за всеки човек, тъй като представлява онова вътрешно усещане, желание, сила, което ни кара да вървим напред и да се самоусъвършенстваме. Мотивацията ни „кара“ да разкрием по-добрата част от себе си и да бъдем по-отзивчиви и добродушни един към друг. Освен в личностен и чисто човешки план тази функция е важна и в нашето професионално израстване. Непрекъснато желание за доказване, заемане с много задачи, готовността за поемане на повече задължения и отговорности показват стремежа ни към кариерно израстване. Като тази мотивация би била полезна за самите нас, тъй като по този начин ще се чувстваме оценени и значими, но от друга страна, би била полезна за цялата организация. Въпреки значителния брой документи, стратегии и мерки, предприети по отношение на мотивацията на човешките ресурси в публичната сфера, все още липсва единен механизъм за определянето на мотивиращите фактори и упражняване на мотивационна политика. Но е налице желание за преодоляване на тази слабост в една от стратегиите, свързани с организационното развитие на публичната администрация — Стратегията за развитие на държав-



ната администрация 2014–2020 г. Именно една от основните нейни цели е „професионално и експертно управление“.

Мерки в тази насока се вземат по отношение увеличаване мотивацията на служителите чрез подобряване на уменията, което ще доведе до качествено обслужване и удовлетворяване потребностите на гражданите, повишаване квалификацията на работещите в държавната администрация и цялостно организационно развитие на институциите от публичната сфера. Важно за организационното развитие и мотивация на служителите в организацията е поведението на ръководителите. Те трябва да мислят дългосрочно и креативно за това как да намалят разходите и едновременно с това да задържат хора, които да работят ефективно.

Описаната от нас практика вярваме, че ще бъде развита в следващите години и ще се превърне в „Стратегия за развитие на човешките ресурси в администрацията“!

Именно тези причини бяха в основата на извеждане на човешкия капитал и мотивацията му като основа на създаването на публични политики, в които да могат да участват и служителите, и гражданите, като по този начин се постига усещане за общност в значително по-високо ниво!

Стъпки/етапи за реализацията и внедряването на добрата практика

Малките общини и администрации имат своя специфика. Всеки в малкия град познава всеки. Това е и предимство, но често е и сериозна пречка. Убедени в позитивната идея, че именно с различни инициативи, в които да бъдат заедно — и администрация и граждани, ръководството си постави за цел постепенно да ги превърне в практика и да провокира такива идеи и инициативи. В тази връзка се премина през следните фази — на първо място, прецизно се избираха всяка година идеи за дейности, в които администрацията също да бъде активен участник. По този начин постигнахме и ефекта „администрация с човешко лице“. В процеса на реализация на идеите по естествен път се наложи и значението в работата на служителите на емоционалната интелигентност, на комуникациите, на управлението на стреса и конфликтите; на менторството и медиацията като ключови в управлението на чо-



вешките ресурси. Реализираха се многобройни идеи и инициативи, които дадоха принос в изграждането на един различен облик на общината и на високата мотивация на служителите. Предвидената експертна оценка в края на управленския мандат доказва правилността на тази политика към човешките ресурси, като външни експерти реализираха обективна преценка на нивото на мотивацията и организационния климат в администрацията.

Ето и малка част от реализираните идеи:

Национален фестивал на етносите „Еднакви в различното“ – Мъглиж

Гостите на фестивала имаха уникалния шанс да се насладят на пъстрата мозайка от песни, танци и фолклорни традиции на различните етноси, да се срещнат с културата и да опитат домашната кухня и специалитетите на българи, каракачани, роми, чиито представители живеят и работят на територията на град Мъглиж.

Общински фестивал на приказни герои „Златното ключе“

В Мъглиж се провежда Общински фестивал на приказни герои „Златното ключе“ под патронажа на кмета на Община Мъглиж. Организатори са НЧ „Пробуда-1869“, а в него взимат участие ученици от I до IV клас от всички училища на територията на общината.

Фестивалът не е просто конкурс, а истински карнавал на приказните герои и е за всички, които още вярват в чудеса – че малкото грозно патенце ще се превърне в красив лебед, че спящата красавица ще се събуди и ще срещне своя принц, за всички, чиито сърца

са изпълнени с добро, светлина и любов.

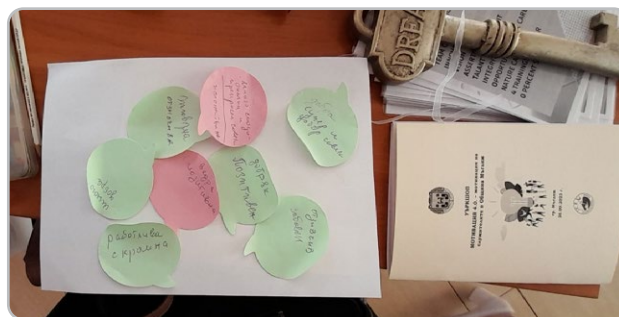
Национален фолклорен фестивал „Приятелю, ела и виж, хорá-се вият из Мъглиж“

Провежда се под патронажа на кмета на Община Мъглиж.

Целите на фестивала са: представяне красотата, богатството и уникалността на българския танцов фолклор, запазване и развитие на българското танцово фолклорно изкуство дейността на клубовете за народни танци.

Участниците във фестивала имаха възможност да покажат своите танцови умения, да намерят приятели от различни танцови клубове, да се потопят в магията, наречена български фолклор. Нашият град е мястото, където различните клубове могат да се съберат в приятелска атмосфера, да представят своите любими хора, да научат нови такива и да покажат на гражданите и гостите на града това, което ги прави оригинални и неповторими.

Програмата включва два модула за участие:



Представяне на три волни хорá с максимална продължителност до 15 минути.

Надиграване по двойки за голямата награда на кмета на Община Мъглиж.

Мероприятия, съпътстващи фолклорната програма:

- ▶ Създаване на „Фолклорна градина“ – засаждане на вечнозелен храст (осигурен от организаторите) от всички клубове – участници във фестивала, където всеки храст носи името на клуба, който го е засадил. Клубове, които вече имат засаден храст, го



„обгрижват“ (връзват собственооръчно изработен от клуба „талисман“).

- ▶ Малък панаир на занаятите – щандове с продукция на мъглижски майстори.
- ▶ Реализиран уъркшоп „Мотивация 4.0“ от екип от университетски преподаватели.

Всяка от описаните дейности оказва влияние върху общата ни цел – висока мотивацията на служителите и усещане за заедност и за висока полезност в постиженията и в развитието на общината!

Сектори на устойчивост

Силно влияние на устойчивостта в социалния сектор е непосредствената оценка на различните инициативи, в които се включва активно администрацията. Но тази оценка може да бъде обърната и в посока на това, че влияе и на останалите сектори – културен, икономически или екологичен сектор, защото повишената мотивация на служителите се отразява на тяхната ефективност като цяло. Част от инициативите са свързани с тези сектори.

Използвани ресурси

Вложените ресурси са най-вече от страна на общината и служителите, и то основно с оглед на включването на служителите в различните дейности и инициативи. В рамките на разумния финансов подход бяха средствата, използвани в реализацията на дейностите. В организирането и провеждането на проучването на мотивацията и изготвянето на индикативен мотивационен профил с тематична насоченост, средствата бяха общински и са предвидени в бюджетирването за съответната година.

Съдействие при прилагане на практиката

Основно практиката се реализира със собствени усилия и кадри, като единствено за анализа на мотивацията е ангажирана консултантска фирма, с доказан опит и компетентност в областта на управление на човешките ресурси.

Трансфериране на практиката

Възможностите за трансфериране на практиката в други адми-

нистрации е възможна. Нещо повече – предвижда се на следващ етап реализацията на стратегия за мотивация на служителите 2023-2027, в която по години да се опишат стъпки в тази посока, свързани с инициативи и дейности. Предвижда се и създаването на „КОМПЕНДИУМ – ДОБРИ ПРАКТИКИ – МЪГЛИЖ“ – сборник със събрани през годините добри идеи и практики от общината. Предвижда се търсенето на възможности с партиращи градове от чужбина, за да се направи изданието приложимо и за други администрации, включително с елемент на „бенчмаркинг“.

Дигитализация

За дигитализация на процесите можем да говорим дотолкова, доколкото те се споделят в социалните мрежи и са обект на представяне на различни форуми и конкурси, идентични на настоящия. Разбира се, релевантно е да споменем, че проведеното изследване на мотивацията и разработените учебни материали са в електронен формат и могат да се използват лесно от всички колеги в адимнистрацията.

Ефект от внедряване

Показаните резултати в анкетното проучване на мотивацията и изготвеният експертен анализ не могат да не ни носят удовлетворение и кураж за бъдещето. Нещо повече, от усещането за апатичност и ниска мотивация в седмицата, в която попълваме настоящето предложение с практика, организационната култура и мотивацията у служителите са в своя пик. В отворените въпроси могат да се намерят отговори в посока на очакване да се продължи развитието в областта на емоционалната интелигентност; менторството; екипната ефективност и други, свързани с т.нар. меки умения. Тези резултати, особено за малка община и малка като численост администрация, са особено значими и същевременно задължаващи, защото вдигат летвата на очакванията в посока на управелнието на хората! А участието в настоящия конкурс е опит да споделим с вас нашето усещане за добре свършена работа и за намиране на правилни решения в работата с хора в едни кризисни времена. ■

КАТЕГОРИЯ



ТЕХНОЛОГИЧНИ РЕШЕНИЯ
ЗА ОТКРИТО УПРАВЛЕНИЕ И
АДМИНИСТРАТИВНО
ОБСЛУЖВАНЕ

ДОБРИ ПРАКТИКИ 2023



2.1 1-ВО МЯСТО

ИНФОРМАЦИОННА СИСТЕМА ЗА ЕДИННА ВХОДНА ТОЧКА ЗА ЗАПОРИ И ПЛАТФОРМА ЗА ЕЛЕКТРОННИ ПУБЛИЧНИ ТЪРГОВЕ

Администрация: Министерство на правосъдието

Ключови думи: запори, справки, електронни търгове, електронна продажба

Период на реализиране: от 05.08.2022 г. до 20.07.2023 г.

Официална интернет страница: www.justice.government.bg

Контакти: Васил Жбантов – ръководител на звено „Сигурност“, тел. 0897 04 5959,
e-mail: v_zhbantov@justice.government.bg
Стефка Калоферова – държавен експерт, тел. 02 9237 511,
e-mail: s_kaloferova@justice.government.bg

Описание

Системата дава възможност за вписване на наложени запори и за информиране на правоимащите органи относно вписани запори. В информационната система се вписват обстоятелства относно наложени запори върху движимо имущество, което подлежи на задължителна регистрация – пътни превозни средства, земеделска и горска техника, пътностроителна техника, плавателни и въздухоплавателни средства и др. В информационната система има и онлайн платформа за електронни публични търгове, която осигурява на държавните и частните съдебни изпълнители, на техните ръководства, на физически и юридически лица, на съдебни органи и техните служители, на всички правоимащи органи и лица достъпност, прозрачност и възможност за осъвременяване на нормативно уредени процесуални права и процедури. Чрез нея частните и държавните съдебни изпълнители ще обявяват на публична продажба движими и недвижими вещи, налични ценни книжки, обособена част от предприятие, както и правата върху обекти на индустриалната собственост, върху които е насочено изпълнението.

Целева група

Насоченост на практиката: между администрация, към граждани и представители на бизнеса.

Състояние на практиката преди внедряване

Преди внедряване на практиката бизнесът и гражданите преди закупуване на движимо имущество трябваше да посетят няколко институции за проверка на имуществото дали е наложен запор. Другият проблем, който беше установен, е при провеждане на публична продажба от съдебните изпълнители (частни или държавни). През годините са показани нелоялни практики при провеждане на търговете. Също така през годините Министерството на правосъдието срещаше трудности при упражняването на постоянен контрол на съдебните изпълнители.

Цел на практиката

Общата цел е изграждане на информационна система, обслужваща регистър на запорите, включително модул за електронна публична продажба и интеграция с други регистри с оглед развитието на



електронни услуги, изпълнение на нормативно определени ангажменти. Друга основна цел беше да бъдат реализирани 4 (четири) електронно административни услуги (предоставяне на справка за наличие на заповор върху имущество; предоставяне на справка за наличие на заповорено имущество на лице; предоставяне на справка за уведомяване за наложен заповор от съдебен изпълнител; предоставяне на справка за промяна на състоянието на наложен заповор върху вещь от съдебен изпълнител). Важна цел беше да бъде изградена по начин, който да позволява да се изградят връзки – система-система с информационни системи и регистри за автоматичен обмен.

Стъпки/етапи за реализацията и внедряването на добрата практика

Първата стъпка, която беше предприета, е планирането на бизнес анализа. То включва идентифициране на ключови служители на организацията, избор на техники за бизнес анализ, процесът, чрез който ще се управляват изискванията и как да определим прогреса на работата, за да извършим промени, ако е необходимо. Планирането на бизнес анализа създава ключови входни данни за изготвяне на проектния план, неговото управление и организирането и координирането на участниците в процеса съобразно техните ангажменти. Втората стъпка беше да се извърши анализ на организацията, която описва как се определят нуждите на бизнеса, детайлизира и изяснява дефинициите на тези нужди и дефинира обхвата на решението, така че да може да се приложи успешно в бизнеса. Преди реализирането на проекта беше извършена преценка на решенията, чрез която да се преценява кое от предложените решения най-добре отговаря на нуждите на бизнеса, идентифицират се евентуалните несъответствия и/или слабости и се определят необходимите промени или начини на заобикаляне на тези слабости. Процесът включва също оценка на разработването и внедряването на решението от гледна точка на това колко добре отговаря на първоначалните нужди, за да позволи на бизнеса да прецени производителността и ефективността на проекта.



Последният етап беше реализиране на информационната система, като премина през следните стъпки – „Разработване“, „Обучение“ и „Внедряване“.

Сектори на устойчивост

Целевите групи, към които е насочена практиката, обхващат:

- Граждани;
- Министерство на вътрешните работи;
- Министерство на земеделието;
- Министерство на транспорта и съобщенията.

Партньорства

Практиката е реализирана самостоятелно от Министерството на правосъдието, но интеграцията с множеството информационни системи от различни институции, с които обменя информация, щеше да постави министерството пред невъзможност от изпълнение на проекта.



Трансфериране на практиката

Практиката е реализирана специално за нуждите на Министерството на правосъдието, като бизнес процесът на информационната система може да бъде заимстван за реализирането на сходна информационна система.

По същество обхватът на проекта се фокусира върху предоставяне на електронни услуги и прозрачност на съдебните изпълнители при реализиране на електронни търгове.

Използвани ресурси

Практиката е реализирана по договор № BG05SFOP001-1.002-0018-C01/18.04.2017, проект: „Разработване и внедряване на електронна информационна система Национален регистър на запорите“, финансиран от Оперативна програма „Добро управление“ чрез ЕСФ.

Дигитализация

Една от постигнатите цели беше да бъде изцяло дигитализиран процесът в изпълнение на задълженията на частните и държавните съдебни изпълнители. Преди стартирането на практиката гражданите нямаха възможност да проверят дали някое движимо имущество има наложен запор. Също така гражданите ще полу-

чават уведомление, ако им бъде наложен запор или промяна на състоянието на вече наложен запор. При участие в публична продажба, която е организирана от съдебни изпълнители, всичките етапи бяха на хартия. След внедряването на информационната система и въвеждането на 4 (четирите) електронни административни услуги (предоставяне на справка за наличие на запор върху имущество; предоставяне на справка за наличие на запорирано имущество на лице; предоставяне на справка за уведомяване за наложен запор от съдебен изпълнител; предоставяне на справка за промяна на състоянието на наложен запор върху вещ от съдебен изпълнител) всичките посочени дейности на хартиен носител отпаднаха и към настоящия момент се извършват електронно.

Използвана технология:

Работна среда

MS Windows Server 2019 Datacenter

База данни:

MS SQL Server 2017

Технологии:

сървър:

.net core v3.1.* - платформа за разработка на приложения ■

Република България
Министерство на правосъдието
Информационна система за единна входна точка за запори и платформа за електронни публични търгове

Вход ?

<p>Предоставяне на справка за наличие на запор върху имущество</p> <p>ЗАЯВИ</p>	<p>Обявления за публична продажба</p> <p>ОБЯВЛЕНИЯ ЗА ПУБЛИЧНА ПРОДАЖБА</p>	<p>Електронна публична продажба</p> <p>ТЪРГОВЕ</p>
<p>Предоставяне на справка за наличие на запорирано имущество на лице</p> <p>ЗАЯВИ</p>	<p>Предоставяне на справка за уведомяване за наложен запор от съдебен изпълнител</p> <p>ЗАЯВИ</p>	<p>Предоставяне на справка за промяна на състоянието на наложен запор върху вещ от съдебен изпълнител</p> <p>ЗАЯВИ</p>

Тази информационна система е разработена в рамките на договор №BG-05SFOP001-1.002-0018-C01/18.04.2017 г. за изпълнение на проект: „Разработване и внедряване на електронна информационна система за единна входна точка за запори“ по ОП „Добро управление“, финансиран чрез ЕСФ.

Версия: 1.0.29



2.2 2-РО МЯСТО

ОБЕДИНЯВАНЕ И НАДГРАЖДАНЕ НА ЕЛЕКТРОННИ РЕГИСТРИ И МОДУЛИ НА НАЦИД В ОБЛАСТТА НА АКАДЕМИЧНОТО ПРИЗНАВАНЕ И ПРОФЕСИОНАЛНИТЕ КВАЛИФИКАЦИИ

Администрация: Национален център за информация и документация

Ключови думи: електронен регистър, електронни услуги, електронно управление, академично признаване

Период на реализиране: от 07.07.2022 г. до 06.07.2023 г.

Официална интернет страница: www.nacid.bg

Контакти:

Вержиния Цанкова, ръководител на екипа и главен секретар на НАЦИД, 02/8173825, vcankova@nacid.bg

Описание

Обединяване на Регистъра на издадените удостоверения за академично признаване, Регистъра на обезсилените удостоверения за академично признаване и Регистъра на отказите за академично признаване в Обединен регистър за академично признаване. Чрез обединяването на регистрите ще се постигне и стандартизиране на поддържаната информация, унифициране на критериите за търсене и начините за достъп до тях, както и подобряване на работните процеси и служебния обмен на данни, включително чрез Regix.

Целева група

Насоченост на практиката: вътрешно институционално, между администрации, към граждани, към бизнес.

Състояние на практиката преди внедряване

НАЦИД поддържа 3 регистъра - Регистър на издадените удостове-

рения за академично признаване, Регистър на обезсилените удостоверения и на отказите, които в значителна степен са с идентични данни. Освен тях се поддържа и Регистър за взетите решения за признаване на висше образование от висши училища. Макар и да не се отнася до издадени удостоверения, този регистър съдържа в значителна степен идентична информация като тази в Регистъра на издадените удостоверения. Поради това той също подлежи на интегриране по подходящ начин с Обединения регистър за академично признаване.

До момента търсенето се осъществява чрез достъп до всеки един от регистрите.

Липсва възможност за предоставяне на комплексна информация по отношение на академичното признаване.

Остарелите технологии създават и потенциален проблем от гледна точка на сигурността, тъй като един пробив може да доведе до манипулиране на данни и създаване на предпоставки за фалшификации.



Цел на практиката

Осигуряване на възможност за единно търсене и предоставяне на комплексна информация по отношение на академичното признаване на придобито висше образование от чужбина от НАЦИД за достъп до пазара на труда и от висшите училища за продължаване на образованието при тях.

Подобряване на административното обслужване на гражданите и бизнеса чрез качество, пълнота и сигурност на данните.

Осигуряване на автоматизиран обмен на данни от и към външни системи на национално ниво.

Стъпки/етапи за реализацията и внедряването на добрата практика

- 1] Изготвяне на проектно предложение, одобрение на проектното предложение, реализиране на обществена поръчка за избор на изпълнител.
- 2] Анализ на нуждите и изискванията към създаването на Обединен регистър за академично признаване.
- 3] Изготвяне на системен проект с описание на всички изисквания към изпълнението на дейностите.
- 4] Разработка на софтуерни модули и интерфейси.
- 5] Тестове на софтуерната разработка в тестова среда.
- 6] Внедряване на създадения Обединен регистър за академично признаване в продукционна среда.
- 7] Обучение на администратори на информационната система, на служители на НАЦИД, на представители на висши училища – над 300 души.

Сектори на устойчивост

Практиката принадлежи към следните сектори на устойчивост:

- 1] *Социален* – спомага за преодоляване на ограничения в достъпа до информация;
- 2] *Икономически* – онлайн средата спестява време и повишава производителността;
- 3] *Екологичен* – всички работни процеси са дигитализирани и не изискват изчерпаеми природни ресурси.

Партньорства

Идеята е собствена, в изпълнение на мярка 11 от приложение № 2 на Актуализираната стратегия за развитие на електронното управление на Република България.

Трансфериране на практиката

Практиката има за цел да ускори въвеждането и обработването на данните и да осигури по-високо качество на административно обслужване. Практиката може да бъде внедрена в други държави, чийто органи изпълняват функциите на НАЦИД по признаване на дипломи от чужбина, тъй като повечето от тях нямат информационни системи. Създаването на такава система предполага създаване на модел на реализация по електронен път на процеси, които могат да бъдат разпространени във всички висши училища.

Използвани ресурси

Вложени ресурси: човешки – служители на НАЦИД и на изпълнителя, финансови – 596 хил. лв. без ДДС, информационни – обучения. За първи път всички данни за призната, отказана или обезсилена диплома за висше образование от чужбина са систематизирано подредени и достъпни чрез създаване на обединения регистър. Заявяването на електронните административни услуги от страна на физически лица и представители на висшите училища се извършва по напълно облекчен начин.

Автоматично се подават данните за признатите от висшите училища дипломи към Регистъра на действащи, прекъснали и завършили студенти и докторанти, без необходимост от въвеждането им повторно.

Административното обслужване на гражданите, бизнеса и другите администрации е подоброено чрез качество, пълнота и сигурност на данните в реално време.

Дигитализация

Всички процеси са напълно (100%) дигитализирани; хартиени документи не се използват.

Не се изисква специфичен софтуер за работа с платформата: пълната функционалност е налична чрез стандартен уеб браузър дори от конвенционални мобилни устройства.



Преди внедряването: НАЦИД поддържаше три отделни регистъра: регистър на признато висше образование и докторски степени, придобити в чуждестранни висши училища, регистър на отказите за признаване и регистър на обезсилените удостоверения. Вътрешните процеси по поддържането на регистрите бяха в значителна степен, но не изцяло автоматизирани и се нуждаеха от оптимизиране.

След внедряването: разработен и внедрен Обединен регистър за академично признаване, интегриран с приложимите хоризонтални системи на ЕУ и други регистри/системи в областта на висшето образование; надградени вътрешни модули, чрез които се поддържат данните в обединения регистър и надграден електронен

портал на НАЦИД, чрез който се достъпва регистърът.

Ефект от внедрената практика

Обединеният регистър е изграден като уеб базирано приложение, реализирано с технология Java 17 с многослойна архитектура и съвременен потребителски интерфейс на принципа Single Page Application (SPA). Използвани са технологии Spring Boot, React JS, typescript и множество съвременни библиотеки за изграждане на отделните слоеве на приложението.

Управлението на потребителските профили и достъпа до системата е базирано на Keycloak и OpenID Connect.

Данните се управляват от СУБД PostgreSQL 14. ■

2.3 2-РО МЯСТО

ИЗГРАЖДАНЕ НА СИСТЕМА ЗА ИЗГОТВЯНЕ НА АДМИНИСТРАТИВНИ АКТОВЕ (СИАА)

Администрация: Направление „Архитектура и градоустройство“, Столична община

Ключови думи: електронни административни услуги; подобро качество на обслужване; автоматизирани процеси; намаляване на административната тежест за граждани и бизнес; публичен достъп до актуални данни

Период на реализиране: от 03.05.2019 г. - понастоящем

Официална интернет страница: www.nag.sofia.bg

Контакти:

Елена Василева, директор на дирекция „Контрол и мониторинг“, 0887275512, evasileva@mail.bg

Описание

През последните няколко години Направление „Архитектура и градоустройство“ трансформира в електронни административните услуги в областта на устройството на територията и строителния сектор. В рамките на България това е пилотен проект, който обхваща онлайн подаването на заявления за разрешение за строеж,

разрешение за поставяне, виза за проектиране (която представлява копие от действащия устройствен план), удостоверение за устройствен статут, разрешаване на устройствена процедура за изработване на ПУП от главния архитект на СО, процедура за одобряване на ПУП от главния архитект на СО. Новите дигитални услуги позволяват изцяло електронно заявяване, проследяване за статуса на обработката на документа, както и електронно получаване на готовия резултат



(за част от услугите, за които нормативната уредба го позволява в електронна среда). През 2022 г. бяха разработени и въведени 17 броя нови електронни услуги, свързани с разрешаване на устройствена процедура за изработване на подробен устройствен план (ПУП) и процедура за одобряване на ПУП от Главния архитект на СО. По този начин се поддържат в актуално състояние и публичните електронни регистри, като всеки административен акт е геореференциран – отбелязано е местоположението на имота или обхвата на разработката на картата. Картната основа на портала се надгради неколкостранно с добавени слоеве, свързани с данни от ОУП (Общ устройствен план), регулационни и застроителни планове, кадастрална карта, схеми и др. Базата данни на НАГ към момента се състои от повече от 420 000 файла.

Целева група

Практиката е насочена към всички.

Състояние на практиката преди внедряване

Преди въвеждане на системата липсваха възможности за електронно подаване на заявления за административни услуги водещи до проблеми:

От една страна, за заявителите на услуги, които трябваше да отделят по-голям финансов, времеви и технически ресурс, за да окомплектоват на хартиен носител необходимите документи за подаване, които за някои услуги включват огромен брой документи със значителен обем. Самото подаване на документите се извършваше лично, на място, което образуваше огромни опашки в деловодството на администрацията. В случаите, когато се налага да бъдат изисквани допълнителни документи, които не са били приложени при заявяването – процедурата се повтаря.

От друга страна, са експертите на НАГ, за които обработката на голям брой и обемни документи, изцяло на хартиен носител, води до значително забавяне на обработката в законоустановени срок. Естествен резултат е по-малкият брой преписки, които могат да бъдат обработени от един специалист и много повече време. Преди

въвеждането на електронния съгласувателен лист през 2022 г. всяка преписка трябваше да „обикаля“ физически всички експерти, участващи в процеса по съгласуване последователно. Днес те могат да работят паралелно.

Цел на практиката:

Основната цел, която беше поставена за реализацията на практиката, е подобряване на обслужването на гражданите и бизнеса чрез развитие на портала на НАГ в информационен портал и надграждане на системата за изготвяне на административни актове и предоставяне на електронни административни услуги, което от своя страна може да бъде разделено на следните специфични цели:

- Развитие на публичния портал на НАГ;
- Надграждане на система за изготвяне на административни актове;
- Разработване на електронни административни услуги;
- Разработване на електронни публични регистри;
- Подобряване нивото на обслужване на гражданите и бизнеса.

Стъпки/етапи за реализацията и внедряването на добрата практика

Практиката е реализирана до момента на три етапа – първият етап в рамките на 2019 г. с реализация на нови ЕАУ и регистри, вторият през 2021 г. с добавяне на нови ЕАУ и последният етап през 2023 г. с добавяне на нови функционалности, осигуряващи възможност за управление на вътрешния ход на услуги в НАГ. Основните стъпки, през които премина всеки един от етапите, са следните:

- Изготвяне на техническа спецификация за софтуерна разработка – отговорник НАГ.
- Изготвяне на критерии за подбор на потенциалните изпълнители – отговорник НАГ.
- Анализ на данните и изискванията – отговорник външен изпълнител.
- Проектиране – отговорник външен изпълнител.
- Софтуерна разработка – отговорник външен изпълнител.



- ▶ Тестване, внедряване и обучение – отговорник външен изпълнител.
- ▶ Гаранционна поддръжка – отговорник външен изпълнител.

Сектори на устойчивост

Практиката принадлежи към икономическия сектор на устойчивост, тъй като добавената стойност както за заявителите, така и за изпълнителите има директно отражение върху икономическата сфера както на едните, така и на другите, в следните посоки

- ▶ намаляване на времето за заявяване/изпълнение;
- ▶ намаляване на необходимия човешки ресурс – от една страна, не е необходим човешки ресурс, който физически да входира заявленията, а от друга страна – не е необходим такъв, който да регистрира такива получени на гише, след което те да се разпределят към експерт за изпълнение.

Приложимост

Практиката бе възможно да бъде приложена и реализирана със съдействието на външен изпълнител от частния сектор, на който беше възложено фактическото реализиране на надграждането на портала и реализирането на всички предвидени модули и функционалности.

Използвани ресурси

Практиката беше реализирана посредством участието на два екипа

- ▶ на НАГ и на външен изпълнител, като финансовите разходи бяха определяни въз основа на проведени процедури по ЗОП. Вследствие на реализираната практика се постигнаха следните резултати:

- ▶ намаление на броя заявители на гише в НАГ и облекчаване на служителите, приемащи различни документи на гише;
- ▶ намаление на времето на служителите за обработка на получени заявления вследствие на електронен достъп и обработка на документите към заявленията;

- ▶ намаление на времето на ръководителите по отношение на процесите по управление и контрол на изпълнението на преписките по подадени заявления;
- ▶ намаление на времето, необходимо за достъп до данни и информация от НАГ.

Трансфериране на практиката

Реализираната практика като подход и методи за нейното изпълнение може да бъде трансферирана и в други администрации, предоставящи тези услуги и съответно поддържащи публичните регистри, които се генерират вследствие на предоставяните ЕАУ-та. Трябва да се вземе предвид обаче спецификата на съответната администрация, в която се планира да се трансферира практиката по отношение на финансов и човешки ресурс, необходим за нейното прилагане, избора на външен изпълнител за нейното реализиране, както и материално-техническата и информационно-комуникационната база на съответната администрация.

Дигитализация

Преди реализацията на практиката много от документите се съхраняваха на хартиен носител, което затрудняваше поддържането на електронни регистри и осигуряване на публичен достъп до тях. Работата с хартиен архив значително увеличава времето за работата и ограничава броя на хората, които могат да имат достъп до една и съща преписка в даден момент. Вследствие на внедрената практика се поддържа дигитализиран архив на подадените заявления и приложените към тях документи, както и на резултатите от изпълнението на услугите, вследствие на което са изградени съответните електронни регистри, които са с публичен свободен достъп, осигурен чрез информационния портал на НАГ. Потребителите на портала имат възможност да търсят и достъпват информация посредством реализирани методи за търсене по различни критерии, като резултатът от търсенето осигурява възможност както за сваляне на документ, издаден от НАГ, така и превръщане към картата в портала и географското местоположение на търсения резултат.



СТОЛИЧНА ОБЩИНА
НАПРАВЛЕНИЕ "АРХИТЕКТУРА И ГРАДОУСТРОЙСТВО"

Вход в системата За незрящи Онлайн билет Как да...

АДМИНИСТРАЦИЯ | УСЛУГИ | ЗА ПРОЕКТАНТИ | ПРОФИЛ НА КУПУВАЧА | КОНТАКТИ

ПРИЕМНО ВРЕМЕ СПРАВКА В ДЕЛОВОДСТВО

NAG.Mobile
GET IT ON Google Play Download on the App Store

УСТРОЙСТВЕНИ ПЛАНОВЕ

ПРЕМЕСТВАЕМИ ОБЕКТИ И РЕКЛАМА СЪБИТИЯ

РЕГИСТРИ

ЕКСПЕРТЕН СЪВЕТ

ОБЩЕСТВЕНИ ОБСЪЖДАНЯ

Е-ПОРТАЛ

Използвана технология:

Изпълнението на практиката е реализирано на платформа Asp.Net MVC, .NET Framework 4.6.1. и програмен език C#. Използват се библиотеки, като bootstrap за визуално представяне на елементите на web страницата, jQuery за изграждане на динамична функционалност на страниците, kendo UI for jQuery за по-специфични компоненти на страницата, Spire.Doc за генериране на изходен резултат от проведени действия – документ във формат .docx или .pdf и други. За съхранение на данните се използва система за управление на бази данни PostgreSQL.

Ефект от внедрената практика

Вследствие на внедрената практика се увеличи удовлетвореността на гражданите и бизнеса от услугите, които предоставя НАГ. Нама-

ли се времето за обработка на заявления и се облекчиха служителите на администрацията, като се повиши качеството при изпълнение на услугите. Увеличиха се информацията и данните, които са публично достъпни през информационния портал на НАГ, като се повиши прозрачността при работата на администрацията и ефективността и при работа с гражданите и бизнеса. Намали се административната тежест за потребителите на услуги на НАГ. Достъпът до данни от регистрите освен за гражданите е полезен и за други администрации, които е необходимо вследствие на служебните им задължения да ползват данни, създавани от НАГ. Наличието на електронни регистри доведе до облекчаване и намаление на времето за изпълнение на задачи, свързани с достъп до данни от НАГ (ДНСК, МРРБ, АГКК и др.). ■



2.4 3-ТО МЯСТО

МОБИЛНО ПРИЛОЖЕНИЕ „FSC MOBILE“

Администрация: Комисията за финансов надзор

Ключови думи: дигитализация, нововъведение, иновация

Период на реализиране: от юни 2022 г. до януари 2023 г.

Официална интернет страница: www.fsc.bg

За контакти:

Анка Костова, директор на дирекция „Връзки с обществеността и протокол“, kostova_a@fsc.bg

Описание

FSC Mobile е напълно безплатна апликация, която дава допълнително удобство в достъпа до информация, публикувана от Комисията за финансов надзор (КФН) на вниманието на потребителите и на участниците в небанковия финансов сектор – застрахователен, осигурителен и инвестиционен.

FSC Mobile е с нововъведения, идентифицирани при предварителните разработки на проекта, за да може КФН максимално да покрие очакванията на потребителите. Подаване на отчети от поднадзорните на КФН лица, срокове за плащане на такси към комисията, проследяване пътя на жалбата от момента на нейното подаване до момента на изпращането ѝ до заинтересованото лице, както и подаване на апликационна форма в иновативния център на КФН за обсъждане на финтех проект са част от опциите на апликацията, където всеки заинтересован може да проследява и най-актуалните новини от дейността на комисията.

Целева група

Практиката е насочена към граждани и представители на бизнеса.

Състояние на практиката преди внедряване

- Намаляване на административната тежест и промяна в модела на административно обслужване.
- Дигитална трансформация на административните услуги.

- Удобство и достъп до услугите на КФН чрез мобилно устройство.
- Подобрена комуникация с гражданите и потребителите на финансови услуги.

Цели на практиката:

- Да бъде внедрено дигитално решение и намалена административната тежест в небанковия финансов сектор.
- Да бъдат интегрирани новите технологии.
- Да бъде отговорено отговорно на процеса на „зелена трансформация“, като се сведе до минимум използването на хартии и се допринесе за постигането на отрицателен въглероден отпечатък.
- Да бъдат максимално улеснени кръгът лица, които комисията регулира, и потребителите на небанкови финансови услуги и продукти.
- Да бъде повишена финансовата грамотност на обществото.

Стъпки/етапи за реализацията и внедряването на добрата практика

- Многоетапен процес с планиране, разработване, тестване и внедряване.
- По време на целия процес – тясно сътрудничество между КФН и заинтересованите страни – поднадзорни лица и ИТ експерти, за успешната реализация и внедряване на мобилното приложение.



Сектори на устойчивост

Икономически сектор.

Партньорства

Самостоятелно извършване.

Трансфериране на практиката

Категорични сме в становището си и препоръката, че с такова устройство трябва да разполага всяка една областна администрация и особено тези областни администрации, които са в планинските райони, застрашени от горски пожари, както и изпълняващи дейности по чл. 140 от Закона за водите.

Използвани ресурси

- ▶ Човешки ресурси;
- ▶ Финансови ресурси;
- ▶ Материални ресурси;
- ▶ Информационни ресурси.

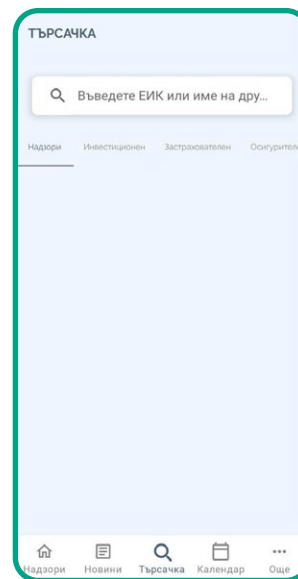
Внедрено дигитално решение, което свежда до минимум времето, необходимо за да се направи справка от потребителите с какъв издаден лиценз от КФН е конкретно дружество - или по неговото наименование, или по ЕИК.

Дигитализация

Всяка администрация може да създаде подобно мобилно приложение, съответстващо на дейността ѝ, в което да направи дигитално достъпно най-използваните от гражданите услуги (напр. подаване на жалба).

Ефект от внедрената практика

- ▶ Проследяване пътя на жалбата от момента на нейното подаване до момента на изпращането ѝ до заинтересованото лице.
- ▶ Подаване на апликационна форма в иновативния център на КФН за обсъждане на финтех проект.
- ▶ Календар с датите за подаване на отчети от поднадзорните на КФН лица. ■





2.5

ИЗГРАЖДАНЕ НА ГЕОГРАФСКО-ИНФОРМАЦИОННА СИСТЕМА НА ОБЩИНА РУСЕ В ПОЛЗА НА ГРАЖДАНИТЕ

Администрация: Община Русе, Отдел „Информационни технологии и връзки с обществеността“

Ключови думи: сървъри, мобилни устройства, мобилно приложение.

Период на реализиране: от 27.09.2021 г. - понастоящем

Официална интернет страница: www.obshtinaruse.bg

За контакти: Николай Кутинчев, началник на отдел „Информационни технологии и връзки с обществеността“, 082 881 800, n.kutinchev@ruse-bg.eu

Описание

За нуждите на русенци е изградена единна интегрирана географска информационна система, която представлява ГИС портал с интерактивни тематични карти, съдържащи слоеве с актуални пространствени данни за общината от различните сфери на обществения живот - икономика, култура, комунални дейности, строителство, екология, туризъм и др.

Системата е достъпна за гражданите, като те могат да правят редица справки 24/7. Достъпът до картите е безплатен и спестява време и средства за редица справки, които гражданите ежедневно изискват от общинските служители.

Целева група

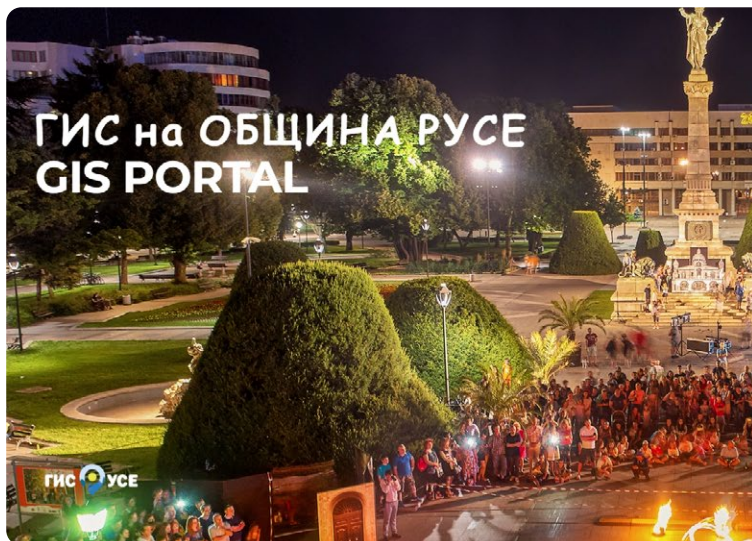
Практиката е насочена към граждани.

Състояние на практиката преди внедряване

Основната причина за изграждането и внедряването на ГИС системата е предоставянето на полезна информация за гражданите,

мигновеният и лесен достъп до нея, както и увеличаване на бързодействието на работния процес между структурите в Община Русе. ГИС системата предлага възможност да се намери, разгледа и да извлече специализирана информация за всички дигитални „репрезентации“ на реални обекти (сгради, имоти, инфраструктура, земно покритие, география, туристически обекти и услуги и др.). Информацията е разпределена в т. нар. слоеве и е изградена така, че всяка една точка от логическите ѝ компоненти да е достъпна за управление и администрация от оторизирани служители със съответни права за достъп с цел да се постигне гъвкавост при конфигурирането на различните показатели. Системата може да има web интерфейс, както и мобилно приложение, чрез което да се осъществява връзка в реално време с базата данни и по този начин лица, работещи на терен, ще имат възможност да попълват данни в ГИС системата от терена, на който работят или се намират. Цел на практиката:

ГИС системата се обновява непрекъснато, като целта е да дава все повече проверена и актуална информация на гражданите, да повиши доверието в институцията и да направи по-бърза и ефективна работата на експертите.

ABOUT IT MAPS LOGIN 

Целта е системата непрекъснато да се допълва и развива. Проектът предвижда и внедряването на софтуер, който позволява общинските служители на терен да обновяват на място информацията в картите.

Стъпки/етапи за реализацията и внедряването на добрата практика

- Инсталация на основните компоненти върху ГИС сървър на Община Русе.
- Създаване на структурни пространствени слоеве по отдели и тематични слоеве.
- Обучение на специалисти.
- Запознаване с основните дейности и направления, в които се оперира с пространствени данни.
- Анализ на наличните пространствени данни, с които разполага Община Русе.
- Инсталация на необходимите софтуерни пакети в среда на Linux Ubuntu Server за разполагане на компонентите на ГИС.
- Инсталация и конфигурация на пространствена база данни

PostgreSQL.

- Инсталация и конфигурация на уеб сървър Nginx.
- Инсталация и конфигурация на среда за разполагане на ГИС портал Django framework.
- Инсталация и конфигурация на WEB GIS framework за визуализация и представяне на гис карти, разработени и конфигурирани с настолен ГИС софтуер QGIS.

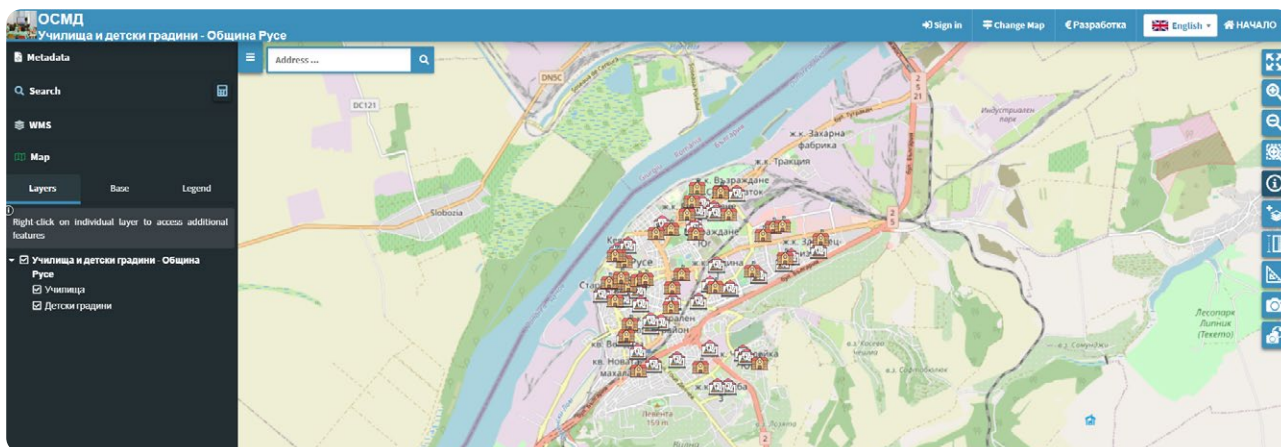
Сектори на устойчивост

Към момента изградени и попълнени слоеве на ГИС системата обхващат следните сектори:

Социален – социалните услуги, които предлага Община Русе, програми и проекти, клубове за хора с увреждания и пенсионерски клубове.

Културен – културните институти, народните читалища, туристически информационен център.

Екологичен – екологичен кадастър с потенциалните замърсители; одобрени кандидати по програма LIFE.



Приложимост

В изпълнение на Закона за електронното управление, Закона за администрацията и Наредбата за обмена на документи в администрацията, в условията на двегодишна пандемия, предвид съвременните изисквания и очаквания на обществеността за работа в дигитална среда, Кметът на община Троян – г-жа Донка Михайлова, е основният двигател на идеята за минимизиране генерирането и движението на огромни обеми хартиени преписки във и извън общината чрез въвеждането на безхартиен документооборот в нашата администрация.

Използвани ресурси

Използван е наличен хардуерен ресурс – три виртуални сървъра с инсталирана Ubuntu 22.04 LTS операционна система. Заплатени са 35 000 лв. на външен експерт за инсталиране, конфигуриране и обучение на експерти в Община Русе за работа с ГИС система. Създадените слоеве са попълнени 60%. Ползите са бърз достъп до информация за обект, касаещ дейността на даден ресор; достъп от всяка точка през интернет до необходимата информация; увеличено бързодействие в режима на работа на структурите в Община Русе.

Партньорства

Към момента Община Русе прилага, поддържа и развива самостоятелно системата. ГИС системата е изградена така, че е възможна интеграция и с други външни системи от който и да е сектор. Няма ограничения в развитието и интегрирането на географско информационната система на Община Русе.

Трансфериране на практиката

Има общини на територията на България, които са разработили, внедрили и поддържащи собствени географско-информационни системи. Това е добра практика, която би улеснила ежедневния работен процес на администрациите, както и бързия публичен достъп на информация за гражданите. Не съществуват ограничения в трансферирането и прилагането на добрата практика за ГИС системата, това е въпрос на управленско решение на съответната администрация.

Дигитализация

Дигитализирани са следните процеси: Отдаваните общински обекти под наем; терени; РИЕ; имоти; сгради; одобрените кандидати



по програма LIFE; потенциалните замърсители на територията на община Русе; електронни информационни табла и спирки на територията на община Русе; автобусен транспорт, транспортна мрежа, маршрути; велоалеи и стоянки по квартали; паркоместа и паркинги на територията на община Русе; светофарни уредби; таксиметрови стоянки по квартали; културни институти; народни читалища; туристически информационен център; детски площадки; спортни клубове, училища и детски градини; детски ясли; централна млечна кухня; пунктове за предоставяне на храна за деца на възраст от 10 м. до 3 г.; лечебни заведения за болнична помощ; социални услуги; програми и проекти; клубове за хора с увреждания и пенсионерски клубове на територията на община Русе; улици с обновено LED осветление на територията на община Русе.

Използвана технология

Всички данни в географско-информационната система на Община Русе - пространствени и непространствени, са интегрирани в система за управление на бази данни (СУБД) PostgreSQL. Софтуерът е с отворен код и в момента е най-използваната и може би най-функционалната СУБД, базирана на отворен код. Инсталирани са три на брой сървъра с операционна система Ubuntu 22.04. LTS. Единият обслужва базата данни на системата, другият уеб приложението, а третият съхранява и прехвърля данните от мобилните устройства

на терен. Принципът на работа е сървър-клиент, като част от експертите работят от мобилни устройства на терен, а останалата част през уеб интерфейс от компютър.

Ефект от внедряване на практиката

Повишаване на прозрачността и максимално улесняване на хората в достъпа до важна за тях информация.

Към момента русенци могат да разгледат карти, съдържащи полезни данни за социалните услуги, лечебните заведения, яслите и пунктовете за детска кухня, учебните заведения, одобрените кандидати по програма LIFE за подмяна на старите отоплителни печки с нови, таксиметровите стоянки, велоалеите, електронни информационни табла, разположени на територията на общината, и др.

Създаден е и „Екологичен кадастър“, описващ промишлените предприятия и съединенията, използвани и отделяни от тях при дейността им в различните индустриални зони на Русе.

Община Русе предвижда и внедряването на приложение, с което гражданите да изпращат в реално време пространствено реферирани сигнали за поддръжка и аварии в обкръжаващата ги среда. По този начин ще се скъси времето за реакция на общинската администрация и нейните служители за разрешаването на казуси като отворена шахта, счупено кошче за боклук и др. ■

Име	Адрес	Директор
СУПНЕ "Фри..."	ж.к. Здравец И...	Искра Иванова
Основна информация		
Име	СУПНЕ "Фридрих Шилер"	
Адрес	ж.к. Здравец Исток, ул. "Измаил" No 2	
Директор	Искра Иванова	
Телефон за контакт	092/844596 ; 092/841780	
E-mail:	director@supne.eu ; mail@supne.eu	
Официален сайт	Откри	
Фейсбук страница	Откри	
Снимка		



2.6

ГЕОГРАФСКА ИНФОРМАЦИОННА СИСТЕМА НА ОБЩИНА СТАРА ЗАГОРА

Администрация: Община Стара Загора

Ключови думи: географска информационна система, Община Стара Загора, ГИС, устройствено планиране, публични услуги, публични регистри, Web GIS.

Период на реализиране: от 07.04.2023 г. – 30.09.2023 г.

Официална интернет страница: www.gis.starazagora.bg

За контакти:

Арх. Николай Василев, началник на отдел „Устройство на територията“,
0898666586, e-mail: n.vasilev@starazagora.bg

Инж. Атанас Пашов, началник на отдел „Административно и информационно обслужване“,
0885060855, e-mail: a.pashov@starazagora.bg

Описание

В момента повечето публични регистри, поддържани от общините, са достъпни през техните сайтове и са в табличен вид или като сканирани документи. Освен това регистри на други институции – Агенция по геодезия, картография и кадастър, Министерство на земеделието и храните, отделните дружества – доставчици на публични услуги, и т.н. имат собствени точки за достъп до регистри. И за гражданите, и за администрацията това означава усложнен достъп до информация и трудност да се комбинират и видят данните едновременно.

Географската информационна система решава един основен проблем: позволява на гражданите и администрацията да работи в графична интерактивна среда, в която може да намери бързо и лесно информация за почти всички регистри (на общината или на други институции и доставчици на данни) и обекти в една точка, която ги интересува.

Пример 1: Искате да направите оценка на имот. Искате да знаете къде са най-близките детски градини, да разгледате линиите и спирките на градския транспорт наблизо, да видите има ли този

имот/квартал покритие с кабелна мрежа на интернет доставчик или положена газопреносна мрежа, искате да видите колко, къде и в какво състояние са зелените площи (зелената инфраструктура), къде и колко са уличните ремонти в района и т.н.

Пример 2: Искате да реализирате инвестиционен проект някъде: Получавате информация за имотите, които бихте искали да използвате (от кадастралната карта), искате да знаете в коя устройствена зона се намира (от ОУП) и какви са ограниченията за евентуално строителство или преустройство, виждате дали за тях са правени ПУП, дали наблизо има инфраструктурата, която искате (трафопост, газов хъб, ВиК и др.) и т.н.

И в двата примера можете да посетите този портал, да се ориентирате, да си направите карта с данните, които ви интересуват, и да я запазите или разпечатате или пък да я изпратите като линк на някой друг, или просто да извлечете някаква информация за всичко в тази точка и наоколо. Всичко това – през браузър, без да се налага да се регистрирате и без да работите със сложен интерфейс. И най-важното – комбинирана и актуална информация от всички възможни източници – в реално време.



Целева група

Практиката е насочена към всички.

Цел на практиката:

Обединение на регистри и правила и документи за обектите на територията на общината, видими за гражданите, администрацията и бизнеса.

Стъпки/етапи за реализацията и внедряването на добрата практика

- 1] Инсталация на системата (която е готов продукт и не се нуждае от разработка) в инфраструктурата на общината
- 2] Имплементация на данните в нея
- 3] Обучение на служителите
- 4] Техническа помощ и поддръжка за 12 месеца, с възможност за удължаване на абонаментен принцип и на минимална цена.

Сектори на устойчивост

Практиката е относима към всички, но най-вече – икономически.

Трансфериране на практиката

Системата е готов, предварително разработен продукт. Поради това времето за трансфер е минимално – 3 до 4 месеца. Това време е нужно, за да се съберат и интегрират данните.

Дигитализация

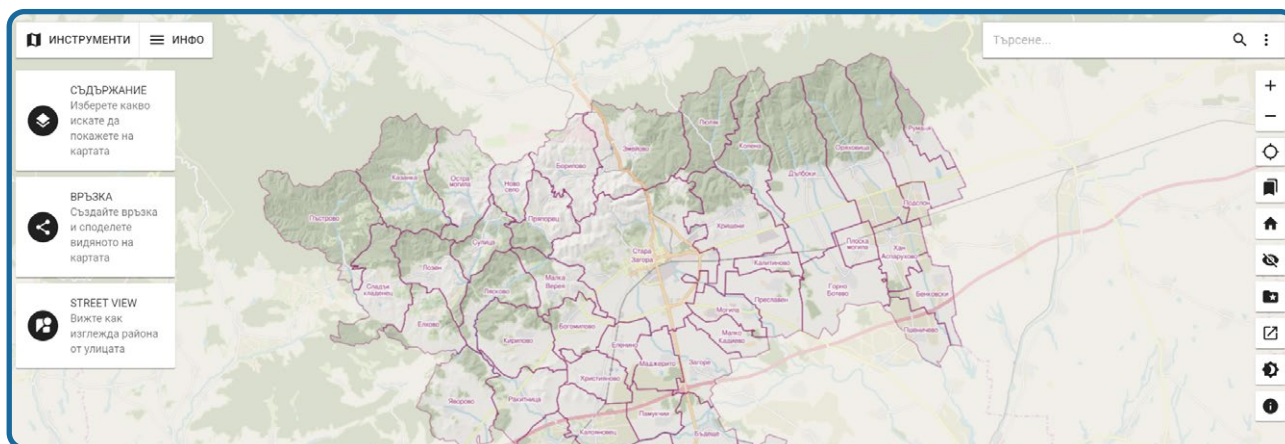
Справки и отчети на администрацията за служебни цели. Идентификация на обекти и извличане на данни от различни (невинаги цифрови) регистри.

Използвана технология

Използваните технологии са почти изцяло модули от Open Source гамата. Geoserver, PostgreSQL, NGINX и QGIS. Програмният код, който ги обединява (JS React), е готово решение на фирма „Битмап“ ЕООД.

Ефект от внедряване на практиката

Драстично се съкрати времето за правилна идентификация на проблем или казус, касаещ даден обект или нормативна регулация за територия, преглеждането на служебни и публични документи става през една точка (gis.starazagora.bg), изготвянето на справки и карти вече отнема няколко минути. ■





2.7

СЪЗДАВАНЕ НА УЕБ БАЗИРАН СЪБИТИЕН КАЛЕНДАР ЗА ОБЛАСТ РУСЕ

Администрация: Областна администрация - Русе

Ключови думи: уеб базиран календар, събития, култура, достъпност, информираност

Период на реализиране: 02.2023 г. - понастоящем

Официална интернет страница: www.ruse.egov.bg

За контакти: Елица Петкова, гл. експерт, 082/ 812 208, e.petkova@ruse.egov.bg

Описание

Уеб базираният събитийен календар за област Русе е създаден в изпълнение на утвърдената Областна стратегия за устойчиво развитие на туризма в област Русе 2020 – 2030 година и Плана за действие към нея, в изпълнение на Стратегическа цел 2, Мярка 1.2.1., Д4 „Създаване на уеб базиран събитийен календар за споделяно ползване от всички пряко заинтересовани страни в сферата на туризма в област Русе“. Календарът е разработен в свободната за ползване платформа TEAMUP. Чрез създаден администраторски профил е предоставено право за публикуване на събития от общините в област Русе и културните институции. В календара се публикуват събития, т.ч. фестивали, фолклорни събори, чествания, изложби, постановки и др., провеждани на територията на област Русе. Същият е публикуван на адрес: www.ruse.egov.bg/wps/portal/district-ruse/district/culture. Той е достъпен за „четене“ от всички граждани, проявили интерес към събитията в областта.

Целева група

Практиката е насочена към гражданите.

Състояние на практиката преди внедряване

Преди иницирането на уеб базирания събитийен календар за област Русе е налична само частична информация за организирания събития в област Русе – в социалните мрежи и ограничен брой интернет страници.

Цел на практиката:

Основната цел на уеб базирания събитийен календар за област Русе е да предостави възможност на гражданите да се запознаят с предстоящите събития в областта, като информацията е налична в единен календар, публикуван на интернет страницата на Областна администрация - Русе. Практиката позволява институциите, организатори на събития, сами да попълват желаната от тях информация, да актуализират дата, час и място на провеждане. По този начин се популяризират провежданите събития сред обществеността.

Стъпки/етапи за реализацията и внедряването на добрата практика

Първоначално е изпратено писмо-поканя до общинските администрации в област Русе, културните институции и др. организации,



които да заявят желание за включване в уеб базирания събитийен календар за област Русе, като предоставят лице за контакт и ел. поща, на която да бъде предоставен достъп до календара. Календарът е създаден чрез администраторски профил в TEAMUP от експерти в дирекция „Административен контрол, регионално развитие и държавна собственост“, направление „Регионално развитие“ и в него са въведени събитията от Областния културен календар на област Русе за 2023 г., а линк към календара е публикуван на ел. адрес www.ruse.egov.bg/wps/portal/district-ruse/district/culture. След получаване на информация за лицата за контакт на посочените ел. пощи е изпратен линк с достъп за публикуване на събития. Календарът се администрира от експерт в дирекция „Административен контрол, регионално развитие и държавна собственост“, направление „Регионално развитие“, който следи за неговата актуалност и осъществява връзка с др. институции.

Сектори на устойчивост

Културен и социален сектор.

Използвани ресурси

В реализирането на уеб базирания събитийен календар за област Русе са използвани човешки ресурси и възможностите на платформата TEAMUP. Ползите от въвеждането на практиката са повишаване информираността на обществото за предстоящите събития в област Русе, популяризиране на събитията и подобряване комуникацията между културните институции и общините в областта.

Партньорства

Практиката се прилага в резултат на сътрудничеството между експерти и служители от Областна администрация - Русе, Държавна



опера - Русе, Художествена галерия - Русе, Регионален исторически музей - Русе, Регионална библиотека - Русе, общините на територията на област Русе и др.

Трансфериране на практиката

Практиката може да бъде изцяло трансферирана в други администрации посредством употребата на различни уеб базирани безплатни платформи.

На 29.09.2023 г. Областна администрация - Ловеч, на заседанието на постоянната комисия по туризъм към областния съвет за развитие на област Ловеч е взела решение за разработване на собствен уеб събитиен календар в платформата TEAMUP, което е своеобразен трансфер на практиката. ■

Дигитализация

Практиката е изцяло дигитализирана, тъй като информацията за събитията се въвежда електронно, посредством предоставен достъп до уеб базирана платформа.

Използвана технология

Предложената практика използва възможностите на облачната платформата TEAMUP, посредством която в реално време се публикуват и редактират събития в Събитийния календар на област Русе. Чрез предоставен достъп експерти и служители от Областна администрация - Русе, Държавна опера - Русе, Художествена галерия - Русе, Регионален исторически музей - Русе, Регионална библиотека - Русе, общините на територията на област Русе и др. публикуват и актуализират публикуваното от тях съдържание.

Ефект от внедряване на практиката

Предложената практика предоставя възможност на гражданите да се запознаят с предстоящите събития в областта, като информацията е налична в единен календар, публикуван на интернет стра-

ницата на Областна администрация - Русе. Практиката позволява институциите, организатори на събития, сами да попълват желаната от тях информация, да актуализират дата, час и място на провеждане. По този начин се популяризират провежданите събития сред обществеността.

На 29.09.2023 г. Областна администрация – Ловеч, на заседанието на постоянната комисия по туризъм към областния съвет за развитие на област Ловеч е взела решение за разработване на собствен уеб събитиен календар в платформата TEAMUP, което е своеобразен трансфер на практиката. ■

Уеб-базиран събитиен календар за област Русе Областна администрация - Русе

Calendars **Oct 1 - 31, 2023**

безплатни събития
събития с вход
Уеб-базиран събитиен кал...

October 2023

Wed Jul 12	All day - Sun Oct 29	„Кацушика Хокусай и неговият кръг. Шедьоври на японска гравюра суримоню - скрита красота“. Колекция Кесаури ☐ • Calendars Уеб-базиран събитиен календар за област Русе събития с вход • Who Художествена галерия - Русе • Where Художествена галерия - Русе
Wed Sep 20	All day - Fri Oct 20	Изложба „Цветеве на приятелството“ на румънските художници Ина Ребиган и Мойсе Буланса ☐ • Calendars Уеб-базиран събитиен календар за област Русе безплатни събития • Where гр. Русе, Екомузей с аквариум
Sun Oct 1	All day - Thu Oct 12	16-то издание на Международен литературен фестивал - Русе СЪНЯТ НА РАЗУМА ☐ • Calendars Уеб-базиран събитиен календар за област Русе безплатни събития • Who МД "Елиас Канети" • Where гр. Русе, Дом Канети, бул. „Славянски“ 12 Фестивалът е организиран от МД "Елиас Канети" с подкрепата на Община Русе и тази година е под мотото „СЪНЯТ НА РАЗУМА“. Цялата програма, както и новини, интервюта и подробности за всеки от дните търсете на сайта на МД "Елиас Канети". Пълната програма на фестивала можете да разгледате тук: http://eliascanetti.org/bg/2023/08/11/literaturen-festival-2023-programa/ https://www.facebook.com/events/323045986938783/



2.8

НОВА ИНФОРМАЦИОННА БАЗА ДАННИ И РЕОРГАНИЗАЦИЯ НА РАБОТНИЯ ПРОЦЕС ЗА ЕФЕКТИВЕН ПРЕДВАРИТЕЛЕН КОНТРОЛ В ДЕЙНОСТТА НА ОБЩИНСКА АДМИНИСТРАЦИЯ - БАНСКО

Администрация: Общинска администрация - гр. Банско

Ключови думи: договорни досиета, единна база данни, вътрешен контрол, ефективност, оценка.

Период на реализиране на практиката: от 01.04.2023 г. - понастоящем

Официална интернет страница: www.bansko.bg/bg

Контакти: Мариела Пазвантова, финансов контролърор, +359 883 39 57 64,
e-mail: m.pazvantova@bansko.bg

Описание

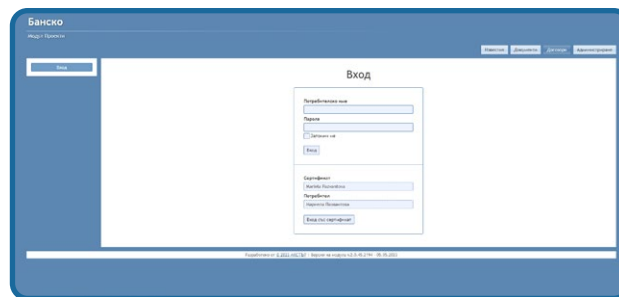
Разработване на програма за договорните ангажименти на Община Банско чрез разширяване функционалностите на съществуващата административно-информационна система (АИС), позволяваща електронно документиране на ВСИЧКИ операции, процеси и трансакции, надеждно съхранение на целия договорен регистър и електронни досиета на Общинска администрация - Банско, изцяло електронна комуникация между ръководство и отдели, ясна отчетност и проследимост в системите на вътрешния контрол.

Целева група

Практиката е насочена към служителите на администрацията.

Състояние на практиката преди внедряване

Вътрешната комуникация в Общинска администрация - Банско, в частност на финансовия контролърор, се осъществяваше със систе-



мата СФУК-Р. Това бе първата и единствена система, с която е извършван работният процес от финансовите контролърори, заемали преди тази длъжност.

За какво служеше системата - единствено за генериране на хартиени контролни листове. Поради липсата на абонаментна поддръжка, и не само, функционалностите на системата не бяха използвани и познати. Справки, отчетност, електронни подписи бяха чужди възможности. Наследството в работния процес беше движение на документите (в частност на контролния лист) на хартия. Отчетността



Община Банско Вътр. документ No: ФП-23-884 Потребител : [Мариепа Пазвантова]

Прикачени оригинали 1/1 Файл : Част от фактура 15.09.2023 - 14.10.2023 Fbmet Банско и села.pdf Копие на файл пуснат за съгласуване

Добави оригинал Изход

Документ №: ФП-23-884/21.09.2023 11:43 Чужд №: / 21.09.2023 Срок: 21.09.2023 23:45:36 Съгласуване

Тип документ: ФАКТУРИ И ПРОТОКОЛИ

Оригинали към преписка

Преписка (дере)

Документ-Характеристики Резолюции към документа Генериране на Резолюции Съгласувачки Бележки

Редакция на маршрут

Започнато от	Дата на започване	Име на маршрут	Срок за изпълнение	Статус	Дата на приключване	Име на файл	Тип на файл	Създаден запис
Мариепа Пазвантова	21.9.2023 г. 11:5	Секретар за	21.9.2023 г.	Съгласувано	21.9.2023 г. 11:55:52	Част от фактура		Мариепа Па

Съгласуване за файл

Име	Състояние	Дата на отговор	Коментар	Съгласуван от	Задача
Иван Докторов	Утвърждавам	21.9.2023 г. 11:55:37	Утвърждавам	Иван Докторов	За утвър

се водеше в таблици Excel, а досиетата по договорите се съхраняваха в класьори. Разпокъсаната информация, с която разполагах в онзи момент, затрудняваше ефективността, ефикасността и надеждността на процеса.

Цели на практиката

- ▶ Електронно документиране на всички договорни досиета;
- ▶ Надеждна отчетност, включваща нива и срокове за докладване; видове отчети, които се представят на ръководството; форми на докладване при откриване на грешки, нередности, измами или злоупотреби;
- ▶ Лесна видимост, проследяемост, наблюдение от ангажираните служители/ръководство в процеса;
- ▶ Бързина и качество на работния процес;
- ▶ Адекватна одитна пътека;
- ▶ Абсолютна възможност за дистанционен достъп на работа;

- ▶ Архив на всички договори и цялата документация към тях.

Стъпки/етапи за реализацията и внедряването на добрата практика

- ▶ Разработване на нова договорна програма – взаимодействие между финансов контролър и ИТ експерти от външна организация;
- ▶ Разширяване функционалностите на съществуващата административно-информационна система и взаимовръзката ѝ с договорната програма – активна комуникация между финансов контролър и външен ИТ експерт;
- ▶ Пренос на база данни и създаване на нови договорни досиета от хартиените документи и от система СФУК-Р в новите системи – продължителен процес на систематизиране на всички договорни досиета от финансов контролър;
- ▶ Утвърждаване на нови Вътрешни правила за предварителен



контрол и последващи оценки за финансово управление и контрол в Общинска администрация – Банско;

- Обучение на пряко свързаните в процеса на работа служители и ръководство;
- Дружествено сътрудничество на системите и процесите на работа/препоръки и критики.

Сектори на устойчивост

Тази практика принадлежи основно към два сектора на устойчивост. От една страна, всяка стъпка към работна среда без използване на хартия е стъпка към по-екосъобразна зелена политика.

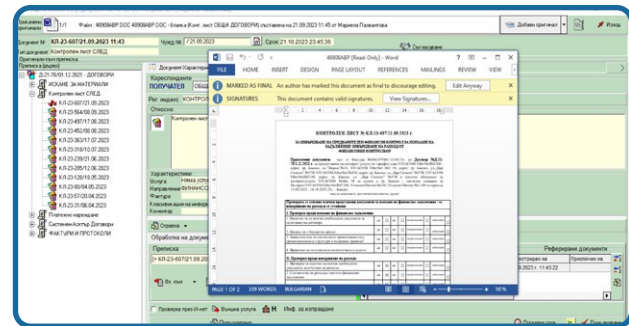
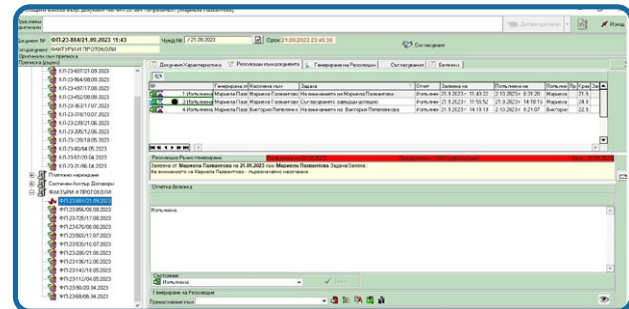
При обработка и окомплектовка на около 200 броя договорни досиета годишно се спестяват значителен обем хартия и мастило, необходими за разпечатване и съхранение.

Това от своя страна води до спестяване на ресурси, което пък попада в икономическия фактор и води до подобряване на производителността в работния процес и административния имидж.

Използвани ресурси

Вложените ресурси са човешки и финансови, но напълно оправдавайки целите и резултатите от постигнатото до момента. Влагането на ресурс доведе до видими и добри резултати в оптимизацията на работния процес не само за финансовия контролор, но и за всички ангажирани в него – ръководство, директори на дирекции и техните подчинени. Цялостният процес на реорганизация доведе до изготвяне на нови „Вътрешни правила за предварителен контрол и последващи оценки“.

Комуникацията стана по-ефективна и стига по всяко време до всички йерархични нива в Общинска администрация и отговорните експерти. При финансовия контролор отсъстват хартиените досиета и движения на контролни листове от „стая в стая“. Контролните листове са налични и видими постоянно и са генерирани с електронен подпис. Достъпни са различни справки и в двете системи. Бързината, с която се осъществява целият процес, е моментална. Липсва чакането на „опашки“ пред кабинетите и кой, къде и кога е



предал документа.

Промяната доведе до видима оптимизация на целия процес на работа.

Партньорства

Практиката се разработи по инициатива на финансовия контролор, с подкрепата на колеги и ръководство в Общинска администрация – Банско.

Съдействието на частна фирма е свързано само и единствено с изпълнение на идеите и поставените цели на администрацията съобразно Закона за финансово управление и контрол.

Трансфериране на практиката

Възможностите за трансфериране в други организации са реални и оптимални, когато има липса на единна база данни и качествена/подходяща информация в подкрепа на процесите за вътрешен контрол.



За подпомагане на внедряването е необходимо наличие на ежемесечен бюджетен ресурс за поддръжка на внедрената система и желанието и възможността на финансовия контролор за дигитализация на работния процес съобразно подкрепата на ръководството на организацията.

Дигитализация

Всеки процес е дигитализиран.

Практиката преди беше цялото движение на документи да се осъществява на хартия.

Към момента всеки процес е дигитализиран.

Всяко договорно досие е качено в системата – в частност: от оферта/покана/заявление и др., през контролен лист за предварителен контрол, проект на договор до сключване на договор/заповед за контрол и всички придружаващи документи до окончателно изпълнение на договора.

Движението на документите, генерирането на контролни листове, както и подписване на фактурите се осъществяват в системата. Абсолютно видими са часът, датата и служителят, от когото се очаква обработка и/или последващо действие.

Новата система автоматизира процесите, свързани с всички фази на управление на договорите и мониторинг на риска. Задачата ѝ е осигуряване на оперативна информация за изпълнението на сключените договори по отношение на срокове, плащания и качество на изпълнение.

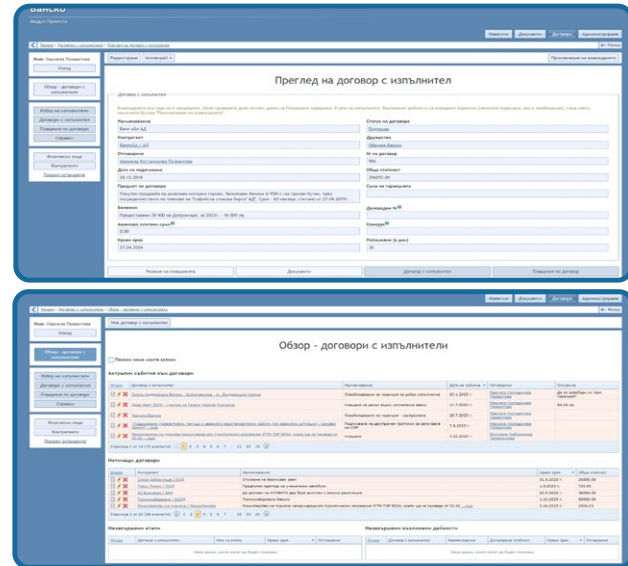
Тя е свързана с административно-информационната система и подпомага генерирането на данните в контролния лист.

Използвана технология

Системата е разработена от Софтуерна група „Акстър“ и използва Microsoft SQL база данни.

Ефект от внедряване на практиката

Всички договорни досиета в цялост бяха съхранявани на хартия.



Част от досието беше при финансов контролор, част в счетоводството. Често се налагаха справки и отчети, за които липсваше информация на едно място. Това отнема значителна част от времето – търсене на документи, обобщаване и систематизиране на данните. Контролният лист, основна част от процеса на работа на финансовия контролор, се разпечатваше на хартия и се прилагаше към документите за подпис, след което се представяше пред ръководството за преглед и одобрение.

Целият този процес на движение на документите отнема значително време и ресурс.

В момента целият описан процес е дигитализиран. В новоразработената система се съхранява целият договорен регистър (като все още се натрупва информация за стари и активни договори). Възможността за лесни справки и отчети е безценна и своевременна. Генерирането на контролен лист става лесно. Има час и дата. Насочва се мигновено заедно с придружаващите документи към ръководството и пряко ангажираните в процеса служители.

Процесът е бърз, проследим и икономичен. ■



2.9

„АВТОМАТИЧНАТА ОЦЕНКА“ – КЛЮЧЪТ КЪМ УСПЕШНОТО ОЦЕНЯВАНЕ

Администрация: Отдел „Информационни системи“, дирекция „Централно координационно звено“, Министерство на финансите

Ключови думи: автоматизация, електронно оценяване, електронно управление, дигитализация

Период на реализиране: от 22.08.2023 г. - понастоящем

Официална интернет страница: www.minfin.bg; www.umis2020.government.bg

Контакти:

Георги Стратиев, началник на отдел „Информационни системи“, e-mail: g.stratiev@minfin.bg

Виктория Ненкова, държавен експерт отдел „Информационни системи“, e-mail: v.nenkova@minfin.bg

Описание

Практиката представлява автоматизация на процеса на оценка при подбор на проектни предложения в Информационната система за управление и наблюдение (ИСУН). Преди внедряването ѝ процесът по оценка изисква оценителите ръчно да проверят и определят постигането на заложените критерии. Автоматичната оценка позволява, системата да извърши проверка дали кандидатът/проектното предложение отговаря на определени критерии, включително автоматично да постави конкретен брой точки въз основа на въведената от кандидата информация или такава получена от външни регистри и системи. Функционалността улеснява и ускорява процеса по оценка, спестява време и техническа работа и минимизира риска от грешки и компрометиране на процеса по подбор.

Целева група

Внедрената практика е насочена към всички заинтересовани страни.

Състояние на практиката преди внедряване

Преди да бъде въведена практиката, оценителният процес включва извършването на ръчна проверка и съпоставка спрямо заложените критерии, които включват финансова информация за кандидатите, информация за проекта от формуляра за кандидатстване и др. Оценителите отделяха значително време в търсене, проверка и сравняване на информация, което забавя оценителния процес. Този процес е и предпоставка за допускане на технически грешки, неправилно класиране и предоставяне на БФП. Тези затруднения и забавяния водят и до по-бавно усвояване на средствата и до забавяне на плащанията на бенефициентите, особено при процедури с по-голям брой кандидати. Оценителят трябва ръчно да преглежда и извлича индивидуалните необходими показатели по всеки критерий за всеки кандидат от получените файлове или попълнената във формуляра информация. След това данните ръчно се прехвърлят в предварително заложените формули (в Excel) и въз основа на резултата се определя допустимостта на кандидата или точките, които получава. Това отнема значително време и усилия, като съ-



щевременно съществува риск от допускане на технически грешки при ръчно прехвърляне на информацията, особено при хиляди кандидати по някои процедури.

Цел на практиката:

Като най-важна цел на ИСУН е гражданите и бизнесът да имат бърз, електронен, прозрачен и улеснен достъп до европейски средства. Практиката представлява нова функционалност на системата, с която се съкращава значително времето за оценяване на проектни предложения (един от най-ключовите и рискови процеси) и се намалява възможността за допускане на технически грешки от страна на оценителите. При реализирането на функционалността от ключово значение е и постигането на оптимизация на работния процес.

Стъпки/етапи за реализацията и внедряването на добрата практика

След направен анализ е идентифицирано сериозно забавяне в оценителния процес, особено явно за процедурите, по които има най-голям интерес и кандидатстват най-много организации. Това дефинира и необходимостта от значително ускоряване на този процес. В хода на анализа е разработен списък с изискуемите данни, които се използват в процеса на оценка, както и са определени първичните регистри и източници на информация, в които са налични тези данни. След това са идентифицирани възможните начини за извличане на данните в структуриран вид – посредством RegiX или при липса на данни чрез директен web service към съответната информационна система, както и случаят с реализираната интеграция със системата Мониторстат на НСИ. Проведена е комуникация със съответната организация и е стартирано разработването на автоматична оценка. След провеждане на тестови изпитания функционалността е добавена в продуктивната среда на ИСУН, където е на разположение и се използва в оценителния процес от програмите.

Сектори на устойчивост

Социален – улеснява процеса по оценка, подпомага по-бързото предоставяне на средства и осигурява равнопоставеност на всички кандидати при проверката спрямо конкретните критерии.

Икономически – способства за ефективната и ефикасна оценка, намалявайки ролята на човешкия фактор и възможността за допускане на технически грешки.

Екологичен – осигурява цялостен електронен (безхартиен) процес.

Използвани ресурси

За изпълнение на практиката са вложени основно информационни ресурси (обработване на данни от други системи), но също така и еднократно ограничено количество човешки (отдел „ИС“, „ЦКЗ“) и финансови ресурси (в рамките на поддръжката на ИСУН). Ползите след въвеждането са налице. До момента функционалността е използвана за улеснена и надеждна оценка на близо 15 000 проектни предложения, при доказано по-бързо приключване на оценителния процес, с използването на по-малко човешки ресурс.

Съдействие при прилагане на практиката

Автоматичната оценка е функционалност на ИСУН, но ползите от нея са възможни благодарение на сътрудничеството с други организации и системи, предоставящи информация в структуриран вид като НСИ (Мониторстат) и MEY (RegiX), от които ИСУН получава данни, които впоследствие обработва и използва.

Трансфериране на практиката

Автоматичната оценка в ИСУН е нова функционалност на системата, която се използва за един конкретен процес, като тя лесно може да бъде адаптирана и за други процеси при наличие на изискуемите за тях данни в структуриран вид. Основният принцип (свързаност между системите/регистрите и обработване на структурирани данни) на практиката е безспорно приложима и дори задължителна при обработването на различни заявления и предоставянето на по-бързи и качествени услуги от различните администрации.



Дигитализация

Практиката е изцяло дигитализирана, тъй като е част от ИСУН, като включва не само дигитализация, но и автоматизация на процесите. Преди внедряването на автоматичната оценка трябваше всеки оценител да извлича необходимите данни ръчно, да ги прехвърля във външни файлове (Excel) с предварително заложи формули и въз основа на резултата да определя точките, които кандидатът да получи по съответния критерий. За един проект чисто технически извличането на тези данни от различните файлове е времеемък процес и коства на оценителя време, усилия и поражда страх от допускане на технически грешки. В момента тези действия се извършват от система за секунди, като оценителят може да се концентрира върху оценка по същество на дадените проекти. По този начин практиката подпомага работата на администрациите, но е от полза за кандидатите, чиито проекти се оценяват по-бързо и надеждно, което спомага и за по-бързото одобрение и изпълнение на проектите.

Използвана технология

Чрез разработената нова функционалност в модул „Оценителни сесии“ е осигурена и възможност за автоматизация и ускоряване на процеса по оценка на проектни предложения, както и недопускането на технически грешки. За целта са разработени връзки с външни информационни системи, които да предоставят автоматично необходимата за процеса по оценка информация. Това е реализирано посредством разработването на специален web service за изпращане и получаване на данни от Мониторстат. Със Средата за междурегистров обмен на данни (RegiX) ИСУН използва реализирания от МЕУ интерфейс за автоматизирано подаване и обслужване на стандартизирани заявки за административни услуги по електронен път. ИСУН е уеб базирана информационна система, разположена в ДХЧО на базата на .Net платформа, като в архитектурата на системата е предвиден отделен сървър, който да изпълнява функциите

на комуникация с външни информационни системи, след което получените данни се разпределят към различните работни процеси в системата.

Ефект от внедряване на практиката

Оценката е един от най-ключовите, рискови и продължителни процеси при управлението на средствата от ЕС. Чрез Автоматичната оценка се улеснява, ускорява и оптимизира процесът по оценка на проектни предложения по всички 35 програми, които използват ИСУН. Ефектът от внедряването на практиката е насочен основно към потребителите на ИСУН в рамките на различните програми, извършващи оценка на подадени проектни предложения, особено по процедури, предизвикващи голям интерес, по които се подават голямо количество (хиляди) проектни предложения. Посредством практиката получените проекти могат бързо и качествено да преминат оценка, да бъдат класирани, с одобренията да бъде сключен договор и да започне същинското изпълнение на проекта. Практиката осигурява сигурност и надеждност на оценителния процес, елиминира възможността от допускане на технически грешки и осигурява допълнителна увереност сред кандидатите, че техните проекти ще бъдат оценени качествено и в съответствие със заложените критерии. ■



2.10

ИНОВАЦИИ В ИНФОРМАЦИОННА СИСТЕМА НА НАПОО - УПРАВЛЕНСКО СРЕДСТВО ЗА ОСИГУРЯВАНЕ НА КАЧЕСТВЕНО И ЕФЕКТИВНО ПРОФЕСИОНАЛНО ОБУЧЕНИЕ

Администрация: Национална агенция за професионално образование и обучение (НАПОО)

Ключови думи: информационна система, електронно управление, лицензиране, професионално обучение, център за професионално обучение, регистри, Regix

Период на реализиране: от 08.01.2020 г. – 31.12.2023 г.

Официална интернет страница: www.navet.government.bg

За контакти:

инж. Красимира Христова-Брозиг, главен секретар на НАПОО, тел. 02 970 66 40,

e-mail: k.brozig@navet.government.bg

Марияна Павлова, председател на НАПОО - тел. 02 971 20 70, e-mail m.pavlova@navet.government.bg

Описание

Целта е модернизирването на дейността на НАПОО чрез изграждането на по-ефективна система за мониторинг на дейността на лицензираните центрове за професионално обучение (ЦПО), вкл. и съществено облекчаване на административната тежест на ЦПО. Информационната система (ИС) на НАПОО като управленско средство е изградена при спазване на следните правила:

- Данните се въвеждат еднократно и се ползват от ЦПО, НАПОО, МТСП, АЗ и др. институции
- Автоматичен контрол на цифрови данни (напр. брой учебни часове)
- Времеви контроли (срокове по ЗПОО)
- Нотификация за промени, изтичащи срокове

ИС съдържа данни за всички лицензионни процедури, курсове за професионално обучение, обучени в ЦПО лица, проведени про-

цедури по валидиране, проведени консултации в ЦПО, издадени документи за професионална квалификация. ИС е интегрирана с деловодната система на НАПОО (вкл. кореспонденцията между НАПОО и ЦПО се осъществява през ИС), със сайта (за поддържане на СПОО, публичните регистри на лицензираните центрове, Публичния регистър с издадени от ЦПО документи, рубриката „сравни ЦПО“). ИС подава и получава данни през Regix (МВР, МРРБ, МТСП, АЗ, АВ, МОН, НАЦИД, общини и др.). С внедряването на ИС административните услуги на НАПОО по лицензиране (3 броя) стават на ниво 4 по Наредбата за Административния регистър.

Целева група

Практиката е:

- вътрешно институционална - основните потребители са служителите в НАПОО, които ползват ИС за администриране на всички



процеси, свързани с лицензиране, мониторинг и оценка на дейността на ЦПО и ЦИПО;

- се използва между администрации – като публично оповестени данни от ИС на НАПОО;
- ориентирана към граждани – като публично оповестени данни или информационни материали, направени на базата на ИС на НАПОО;
- ориентирана към бизнес – като представители на ЦПО и ЦИПО директно в ИС на НАПОО, а също и като работодатели чрез публичните регистри Реджикс.

Състояние на практиката преди внедряване

ИС на НАПОО функционира успешно, като с въвеждането на нови функционалности от 2015 (ОПАК) и 2018 (собствено финансиране) тя обслужва всички процеси, свързани с лицензиране и провеждане на професионално обучение. Липсата на автоматични контроли, нотификации, възможност за генериране на документи, необходимостта често да се въвеждат данни, които вече съществуват в системата, изискването за предоставяне на данни, налични в регистрите на други институции са слабости, констатирани от ЦПО. Големият брой технически грешки и пропуски в числови данни (брой часове, дати, срокове), допускани от ЦПО, изискваха сериозни ресурси от страна на НАПОО за проверки и корекции. Освен това предишната ИС не беше интегрирана с Реджикс, а само с Агенция по заетостта и МОН. Плащането на лицензионни такси се осъществяваше извън системата. Подаването на документи по лицензионни процедури също беше извън системата и най-високото ниво на електронни административни услуги беше 3. Предишната ИС беше интегрирана с Интернет сайта и предоставяше данни само за публичните регистри.

Освен преодоляване на горепосочените слабости беше необходимо автоматизиране на процеса на:

- самооценка на качеството на услугите от ЦПО и ЦИПО, изготвяне и представяне в НАПОО на годишни доклади;
- оценка на удовлетвореността и проследяване на реализацията

на завършилите обучение в ЦПО (онлайн анкети);

- създаване на условия за ранжиране на ЦПО по различни показатели с цел вземане на управленски решения от институциите;
- изготвяне на учебните планове и програми в самата ИС и верифициране за съответствие със стандартите по професии.

Цел на практиката:

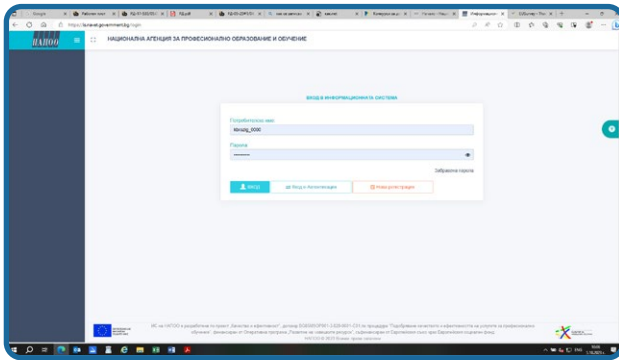
Конкретните цели за реализация на практиката са:

- Облекчаване на работата на ЦПО и ЦИПО чрез повторно използване на налични данни, автоматични проверки за грешки и съответствие с нормативни документи, нотификации, генериране на документи (голям брой заповеди, протоколи, графици, дневници и др.) улеснена кореспонденция с НАПОО;
- Облекчаване на работата на служителите на НАПОО в процеса на проверка на учебните планове на ЦПО, проведените от ЦПО обучения и издадените сертификати;
- Създаване на условия за оценка и анализи на дейността и качеството на обучението в ЦПО чрез проследяване на реализацията и оценка на удовлетвореността на обучените лица;
- Предоставяне на информация за гражданите в подходящ формат за улесняване на избора, който правят – както за подходяща професия, така и на ЦПО, в което да учат.

Стъпки/етапи за реализацията и внедряването на добрата практика

Процесът по надграждането на ИС на НАПОО е осъществен чрез последователно реализиране на изброените цели:

- 1] Анализ на мониторинга и контрола на качеството на услугите, извършвани от ЦПО.
- 2] Създаване на модели за мониторинг и контрол на качеството на услугите, предоставяни от ЦПО и мястото на ИС на НАПОО в тях.
- 3] Проучване на мнението на представители на ЦПО, ЦИПО, обучавани лица, експерти от администрациите, социални партньори.
- 4] Разработване на техническо задание на базата на детайлно



проучване на нормативната база и на всички направени препоръки относно функционалности на ИС.

- 5] Избор по ЗОП на външен изпълнител.
- 6] Комуникация с Изпълнителя, оценка на предложените решения, тестване.
- 7] Обучение на над 1500 ползватели на системата, изготвяне на инструкция, видеофилми (в Ютуб канала на НАПОО).
- 8] Работа в ИС, отстраняване на бъгове в рамките на гаранционното обслужване.
- 9] Популяризиране на новите функционалности и възможностите за получаване информация от ИС чрез Интернет страницата на НАПОО. – на 3 национални конференции, тв предавания, статии.

№	Лиценция	Юридическо лице	ЕИК	Населен пункт	Контакти	Процедура	Пореден номер	Статус
1.	2021121579	ЕВРОПЕЙСКА ФИТНЕС АКАДЕМИЯ ЕООД	202073821		адрес: ул. Околовръстен път 251А лице за контакт: Десислава Никова телефон: 0878340656 e-mail: eufitnessacademy@abv.bg	ЦПО - изменение на лицензия (ча.22)	20.09.2023 г.	Проверка на редността на подаваното заявление и документи (административна оценка)
2.		Ем. Дъч Ес 23 ООД	207326805		адрес: ул. Ловляк 17 лице за контакт: Даниела Василева Гавазова телефон: 0898441614 e-mail: groomingacademy.bg@gmail.com	Първоначално лицензиране на ЦПО	17.08.2023 г.	Положителна оценка за административната оценка
3.		"МАКСИМОСУС" ЕООД	202689005		адрес: ул. "Колпадуш" бл.183, вх. А, ап. 2 лице за контакт: Струйбо Тодими Клеф телефон: 0887568251 e-mail: julidim@abv.bg	Първоначално лицензиране на ЦПО	02.10.2023 г.	Проверка на редността на подаваното заявление и документи (административна оценка)
4.	201112910	"ВИКТОРИЯ-ПМ" ЕООД	200444361		адрес: гр Варна, бул. "Христо Ботев" 10, ет. 5 лице за контакт: Петранка Тодорова телефон: 052/710-454; 0879408772 e-mail: office@viktorija-pm.com	ЦПО - изменение на лицензия (ча.22)	15.09.2023 г.	Проверка на редността на подаваното заявление и документи (административна оценка)
5.		Сдружение "Професионално Развитие и Образование"	206196038		адрес: ж.к. Райково, ул. Васил Левски № 21, ет. 3 лице за контакт: Дарина Петров Ангелов телефон: +359897844605 e-mail: dsangela@conceptcreative.org	Първоначално лицензиране на ЦПО	07.08.2023 г.	Проверка на редността на подаваното заявление и документи (административна оценка)
6.		Модко-дентален център „Медисил дент консулт“ ЕООД	131126044		адрес: р-н Лозница, бул. „Джеймс Баучер“ № 114, офис 5 лице за контакт: Боряна Борисова Ванова телефон: 0899202837	Първоначално лицензиране на ЦПО	17.07.2023 г.	Положителна оценка за административната оценка



Сектори на устойчивост

Практиката е относима преимуществено към икономическия сектор на устойчивост, тъй като дава възможност за работа в реално време на служителите на НАПОО, административния персонал на ЦПО, ЦИПО, външни експерти по лицензионни процедури, кандидати за лицензиране и др. Практиката осигурява създаване, съхраняване, обмен, защита, контрол и поддържане на големи бази данни. Едновременно с това се спестяват човешки и материални ресурси. Практиката в известна степен принадлежи и към социалния сектор на устойчивост, тъй като осигурява ефективно управление на националната система за професионално обучение на възрастни. Практиката има отношение и към екологичния сектор на устойчивост – всички работни процеси са дигитализирани и не изискват изчерпаеми природни ресурси.

Идея за реализацията на практиката

Идеята е на ръководството на администрацията, което се включи активно в нейната реализация.

Трансфериране на практиката

Надграждането на ИС на НАПОО следва да се ползва от партньорите по проект „Качество и ефективност“ – МТСП и АЗ – за отчитане на разходваните финанси, за проследяване на публичните разходи за професионални обучения (заети и безработни лица) и за коректно планиране на следващи мерки на базата на анализ на удовлетвореността и реализацията на завършилите обучения.

Идеята за ИС на НАПОО в частта Държавни образователни професии и СППОО е подходяща за дигиталните платформи на МОН, тъй като информацията е може да ползва от професионалните гимназии и колежи по начин, аналогичен на ЦПО и ЦИПО.

Разработените информационни материали за граждани (част от данните на сайта идват от ИС на НАПОО) са подходящи за ученици и родители за целите на професионалното ориентиране.

ИС на НАПОО е пример за всяка администрация с реализираното

ниво на електронни административни услуги, както и с изградените интеграции.

Използвани ресурси

Финансовите ресурси, предвидени за изпълнение на проект „Качество и ефективност“, са 2 млн. лева, финансиран по ОПРЧР, от които само за разработване на ИС на НАПОО са около 700 000 лв.

Използваните информационни ресурси обхващат – ИС на НАПОО, уебсайт на НАПОО, вътрешни бази данни, правна информация, информация от регистри на НАПОО, деловодна система, информационна системи на АЗ, уебсайтове на организациите партньори и др.

Вложените човешки ресурси обхващат целия експертен, административен и ръководен състав на НАПОО, включително външни експерти, външни изпълнители, представители на социалните партньори, представители на ЦПО, които са подпомогнали внедряването на практиката.

Ползите от въвеждането на практиката за администрацията се изразяват в:

- утвърждаването на НАПОО като държавна институция, която прилага принципите на добро управление;
- дигитализиране на процесите с цел извършване на огромна по обем работа при много малък щатен състав (НАПОО е с 20 човека щатен състав);
- предоставяне на данни за други администрации, чиято работа е свързана с контрол на публични разходи за професионални обучение или с оценка на легитимността на документи за професионална квалификация.

Дигитализация

Предложената добра практика е изцяло дигитализиран процес, реализиран по проект „Качество и ефективност“.

В рамките на Дейност 3 по проекта е разработена ИС с разширени функции спрямо изходната ИС на НАПОО, която включва много нови модули:



- Модул за самооценяване на качеството на професионално обучение в ЦПО;
- Визуализиране и сравнение на резултатите от мониторинга на качеството в ЦПО по различни критерии;
- Модул, предназначен за измерване на удовлетвореността на завършилите обучение и удовлетвореността на работодателите;
- Модул за проследяване на реализацията на обучените;
- Модул за обучението по професии с придобиване на правоспособност;
- Модул за валидиране на професионални знания, умения и компетентности.
- Основните принципи при разработването на ИС (освен изискванията на Закона за електронното управление и подзаконовите актове) са:
 - Данните се въвеждат еднократно и се ползват от ЦПО, НАПОО, МТСП, АЗ и други институции;
 - Създадена е интеграция през Regix за ползване на данни от регистрите на МОН, МРРБ, МТСП, Агенция по вписванията, НАЦИД и др.;
 - Създадени са условия за е-плащане и е-автентикация на ползвателите чрез е-подпис, ПИК на НАП или НОИ;
 - ИС е свързана с деловодната система на НАПОО и комуникацията между ЦПО и НАПОО може да се осъществява изцяло по електронен път;
 - Автоматичен контрол на цифрови данни (напр. брой учебни часове);
 - Вграждане на времеви контроли (срокове по ЗПОО);
 - Изпращане до ползвателите на нотификация за промени, изтичащи срокове и др.;
 - Създаване на възможност за генериране на документи, необходими за организиране на обучението и изпитите в ЦПО, данните за които са налични в ИС.

Използвана технология

Информационната система на НАПОО използва сигурна и надеждна архитектура на базата данни за ефективно управление и съхранение на данните ѝ. Архитектурата е проектирана така, че да осигурява мащабируемост на данните и висока производителност, като използва Microsoft SQL Server (MS SQL) като основна релационна система за управление на бази данни.

Microsoft SQL Server е надеждна система за управление на релационни бази данни.

В информационната система е използвана SQL Server Standard Edition. Избраната база данни е с висока производителност, надеждност и сигурни механизми за защита и поддържане на консистентност на данните. При разработването на базата данни и взаимодействието с нея се прилагат най-добрите практики.

За съхраняване на данните е избрано решение със сървъри в сградата на агенцията и архивно копие в дейтацентър, за да се запази сравнително независимостта на НАПОО от други институции.

Ефект от внедрената практика

Надграждането на ИС на НАПОО има положителен ефект върху дейността на ЦПО, ЦИПО и кандидатите за лицензиране на обучаващи институции, тъй като води до намаляване на административната тежест. Новите подобрения в ИС на НАПОО са в съответствие с изискванията на Закона за електронно управление, според които администрациите са длъжни да осъществяват еднократно събиране и създаване на данни, служебно уведомяване, задължение за обмен по електронен път, когато се изискват от гражданите и организациите документи налични в други администрации или лица, предоставящи обществени и публични функции.

Всички други създадени нови функционалности на ИС на НАПОО са предпоставка за облекчаване на дейността на служителите в НАПОО повишаване на качеството на предлаганите услуги – както от НАПОО, така и услугите по професионално обучение от лицензираните институции в системата на ПОО. ■



2.11

ИНФОРМИРАН ДОСТЪП НА ГРАЖДАНИТЕ ДО ЛИЦЕНЗИРАНИ ОБУЧАВАЩИ ИНСТИТУЦИИ

Администрация: Национална агенция за професионално образование и обучение (НАПОО)
Ключови думи информация, учебен план, договор за обучение, свидетелство за професионална квалификация, трябва ли и колко да бъдат часовете за практическо обучение, сравни ЦПО

Период на реализиране: 30.08.2022 г. – 30.08.2023 г.

Официална интернет страница: www.navet.government.bg

Контакти:

инж. Красимира Христова-Брозиг, главен секретар на НАПОО, тел. 02 970 66 40,

e-mail: k.brozig@navet.government.bg

Марияна Павлова, тел. 02 971 20 70, e-mail: m.pavlova@navet.government.bg

Описание

С новата рубрика се цели осигуряване прозрачност и достоверност на информацията, която достига до гражданите относно възможностите за професионално обучение в лицензираните институции в страната относно:

- ▶ какво е учебен план;
- ▶ каква е разликата между професия и специалност;
- ▶ какво следва да съдържа договора, който се сключва между кандидата за обучение и обучаващата институция;
- ▶ как изглежда свидетелството за професионална квалификация;
- ▶ трябва ли и колко да бъдат часовете за практическо обучение и др.
- ▶ намиране на професия по ключова дума (свързана с това което искат да учат – напр. „торта“, „оверлог“, „грим“, „кран“, „тръба“, „бетон“, „болни“, „деца“, „пчели“ и т.н.) могат да намерят.
- ▶ описание на професията за целите на професионалното ориентирание;
- ▶ длъжности, които завършилите обучение може да заемат;
- ▶ сравнение с цел правилен избор на ЦПО по определени критерии – брой обучени лица, възможност за онлайн обучение, достъпност на средата, възможност за дистанционно обучение и др.

За популяризиране на ПО допринася и инициативата „Малки истории за професионалното образование и обучение“ – това са историите на граждани, участвали в квалификационни курсове – доволни ли са, какво ги е мотивирало, как са се реализирали впоследствие – публикувана електронна книга на сайта, наградени са 10-те най-добри истории, а по 5 от тях са заснети видеофилми, които са качени в Интернет страницата и в Ютюб канала на НАПОО.

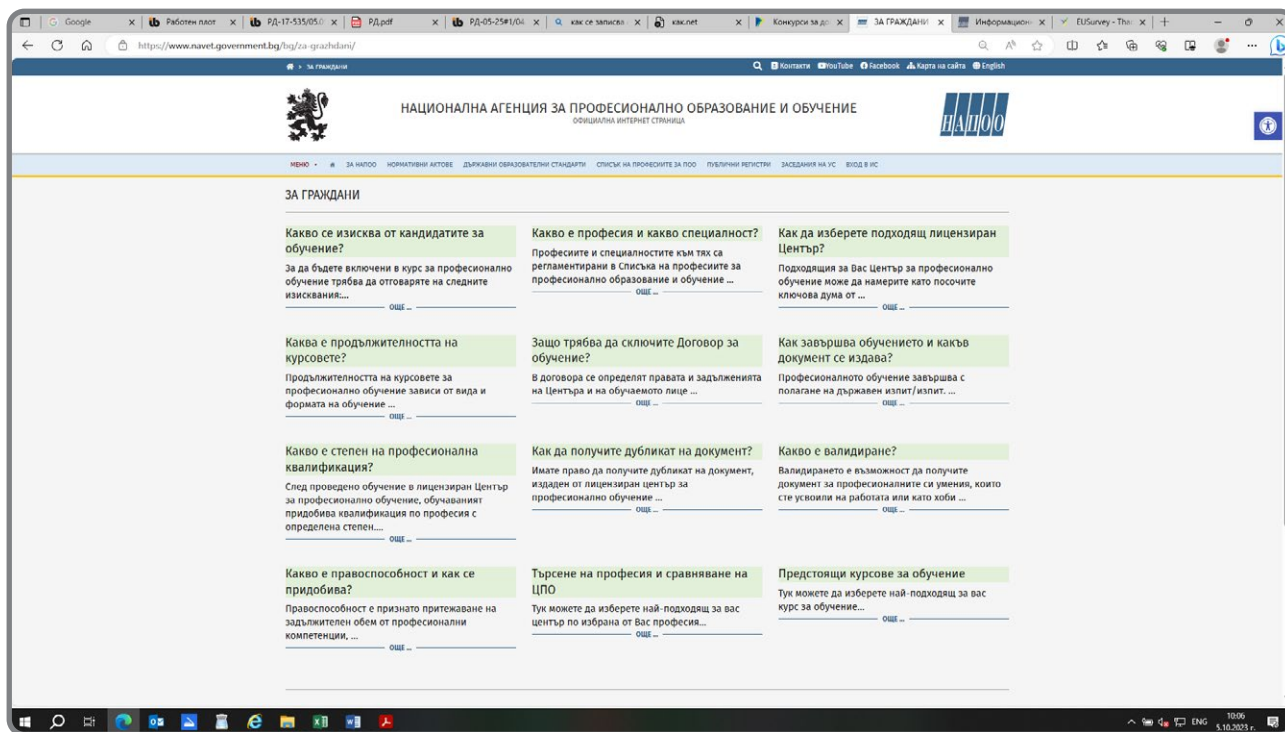
Целева група

Практиката е насочена към граждани.

Състояние на практиката преди внедряване

На Интернет страницата на НАПОО винаги се е поддържала подробна информация, която може да се ползва от лицензираните центрове за професионално обучение, експерти, социални партньори и граждани.

Информацията е написана на административен език, често трудноразбираем за гражданите. Структурирането на информацията не предполага, че лице без необходимите познания за системата на професионално образование и обучение може да намери нещо конкретно.



Информацията в публичните регистри на НАПОО се поддържа на база данните, предоставяни с интеграция от ИС (информационната система) на НАПОО.

Текущата интеграция между ИС на НАПОО и официалния уебсайт на НАПОО позволява:

- ▶ публикуване на данни за лицензираните центрове (и за кандидатите) за професионално обучение (ЦПО и ЦИПО) – данни за контакт, лицензирани професии и специалности;
- ▶ публикуване на данни за обучението на конкретно лице;
- ▶ публикуване на данни за предстоящи курсове.

Въпреки големия обем публикувана информация тя се оказва недостатъчна, за да може гражданите да се ориентират в какъв курс да се запишат, да проявят възискателност относно база, преподаватели, начин на обучение, да сключат договор, да изберат правилно-

то ЦПО (функционират 900 лицензирани ЦПО).

В НАПОО постъпват често жалби – не са научили каквото са очаквали, сертификатът им не се признава, не е имало практическо обучение и др. Тези проблеми подсказват липсата на важна информация, която би направила кандидатите за обучение по-възискателни и би качила качеството на предлаганото в ЦПО обучение.

Цел на практиката:

Конкретните цели за реализация на практиката са:

- ▶ повишаване на информираността на кандидатите за обучение;
- ▶ повишаване на възискателността им към ЦПО;
- ▶ превръщането им в партньори на НАПОО в усилията за подобряване на качеството на професионалното обучение;



- насърчаване на хората за по-активно участие в курсове за повишаване на квалификацията;
- намаляване на броя недобри практики сред обучаващите институции;
- ограничаване некоректните организатори на обучение.

Стъпки/етапи за реализацията и внедряването на добрата практика

- Оценка на текущото състояние на уебсайта на НАПОО от екипа на администрацията.
- Представяне на идеи и конкретни предложения от екипа на администрацията за промени в съдържанието на рубриките на сайта на НАПОО.
- Онлайн проучване сред ЦПО относно индикаторите за представяне и за сравнение;
- Разработка на задание за избор на изпълнител на услуга с предмет „Обновяване на интернет страницата на НАПОО“ като дейност по проект „Качество и ефективност“.
- Контрол върху качеството на изпълнение на заданието от външния изпълнител.
- Изготвяне на подходящи публикации (статии) за Интернет сайта на НАПОО.
- Популяризиране на професионалното обучение чрез инициативата „Малки истории за професионалното образование и обучение“.
- Заснемане на кратки филми за обучени лица по различни професии.
- Популяризиране на новата рубрика и демонстрации по време на конференции на НАПОО, ЦРЧР, АЗ и др., участие в тв предавания.

Сектори на устойчивост

Практиката принадлежи към социалния сектор на устойчивост, като осигурява прозрачност на достъпа на гражданите до услугата „професионална квалификация“ в сектора за обучение на възрастни. Налице е дългосрочна полза, тъй като е осигурена достоверна ин-

формация за гражданите, както и за потребителите на административни услуги, предоставяни от агенцията - ЦПО, ЦИПО, кандидати за лицензиране на обучаващи институции, държавни институции, представители на бизнеса, социални партньори и др. Осигурено е открито и отзивчиво взаимодействие с посочените преки заинтересовани лица. Възможностите за търсене на предстоящи курсове за обучение, избирането и сравняването на ЦПО по определени критерии, достъпът до актуална информация подпомагат гражданите в избора на професия и на обучаваща организация. В широк смисъл рефлектира върху създаването на работна сила с гъвкави умения и повишаване на пригодността за заетост.

Партньорства

Практиката е реализирана съвместно - техническата част (надграждане на Интернет страницата) от външен изпълнител от частния сектор. Идеите, статиите са на служители в НАПОО. Видеофилмите, електронната книга, информационната система са изработени от външни изпълнители по задание (идеи и сценарии) на НАПОО.

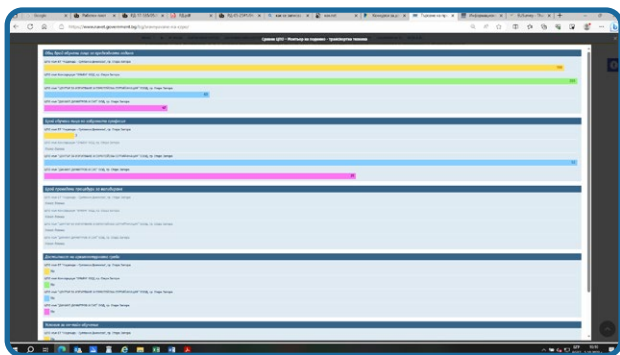
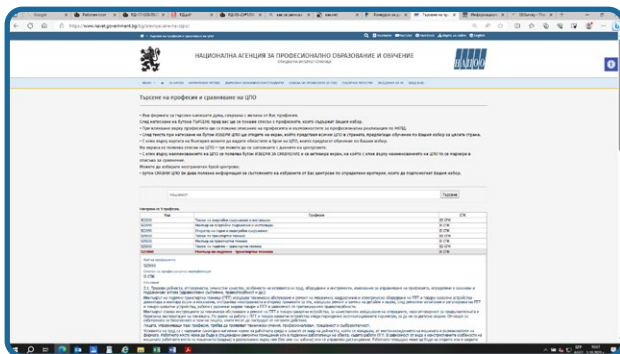
Трансфериране на практиката

Практиката има конкретни ползи за партньорите по проект „Качество и ефективност“ - МТСП и АЗ. Всяка държавна администрация, която има информационна система, също така поддържа публични регистри на своя уебсайт може да трансферира отделни функционалности и принципи на изграждане на тези информационни ресурси.

Рубриката за гражданите може да се ползва за целите на професионалното ориентиране на възрастни (АЗ, МТСП, кариерни центрове), но и на ученици (МОН, училища).

Идеята може да се приложи от МОН за информиране на деца, ученици и родители по подходящ за тези целеви групи начин.

НАПОО е държавна институция с уникална управленска структура, основана на трипартидният принцип, според който в експертните комисии и Управителния съвет на институцията участват с равни квоти представители на държавата, представители на национално представителните организации на работодателите и национално



представителните организации на работниците и служителите. В този смисъл НАПОО е партнираща организация, която е уважаван и доказал се във времето партньор, който може да окаже съдействие и на други администрации за трансфер на практики, свързани с ИС на НАПОО и уебсайта на агенцията.

Използвани ресурси

Финансовите ресурси, предвидени за изпълнение на външната услуга „Обновяване на интернет страницата на НАПОО“ са 13 000 лв. Самият проект „Качество и ефективност“ е на стойност 2 млн. лева. Използваните информационни ресурси обхващат ИС на НАПОО, уебсайт на НАПОО, вътрешни бази данни, правна информация, информация от регистри на НАПОО и др.

Вложените човешки ресурси обхващат целия експертен, адми-

нистративен и ръководен състав на НАПОО, включително външни експерти, които са подпомогнали внедряването на практиката. Ползите от въвеждането на практиката за администрацията се изразяват в утвърждаването ѝ като държавна институция, която прилага принципите на добро управление.

Дигитализация

Предложената добра практика е реализирана на Интернет страницата на НАПОО, ползва данни от ИС на НАПОО, тоест в голяма степен е дигитализиран процесът.

Ефект от внедрената практика

Всички направени подобрения в уебсайта на НАПОО са в интерес на обществото и в полза на гражданите, които ще имат достъп до надеждна информация за професионалното обучение на възрастни в страната. Иновацията в уебсайта на НАПОО помага на гражданите да избират курсове за професионално обучение, предлагани от лицензираните центрове. Чрез новата рубрика на сайта се цели кандидатите за обучение да бъдат по-информирани и по-взискателни към обучаващите институции, да знаят своите права и да познават всички възможности за професионално усъвършенстване. Гражданите могат да се информират и за процедурата по валидиране на професионални знания, умения и компетентности, като алтернатива на формалното обучение и средство за придобиване на държавно признат документ за квалификация. Относно дългосрочните ползи - тъй като практиката е внедрена през септември 2023 г., може само да споделим очакванията си:

- Повишена взискателност на гражданите към ЦПО,
- По-малък брой недоволни клиенти,
- По-малко жалби от граждани. ■



2.12

НАМАЛЯВАНЕ НА РИСКА ОТ БЕДСТВИЯ ЧРЕЗ ЕФЕКТИВНО УПРАВЛЕНИЕ НА ПРЕВАНТИВНАТА ДЕЙНОСТ ПО ЧЛ. 140 ОТ ЗАКОНА ЗА ВОДИТЕ С ИЗПОЛЗВАНЕ НА ВИСОКОТЕХНОЛОГИЧЕН ДРОН DJI MAVIC 3T

Администрация: Областна администрация - Пазарджик

Ключови думи: контрол, превантивна дейност, намаляване риска, бедствия

Период на реализиране: декември 2022 г. - понастоящем

Официална интернет страница: www.pz.government.bg

За контакти: Светлан Карталов, главен секретар, тел. 0886343611, chief_secretary@pz.government.bg

Описание

Обществени услуги за защита от вредното въздействие на водите и поддържане проводимостта на речните легла, осигурявани от областните управители. Планиране и контрол на изпълнението на превантивната дейност за намаляване на риска от бедствия по чл. 140 от Закона за водите, с използване на дрон DJI Mavic 3T. Устройството е на високо технологично ниво, с разширена функционалност - разполага и с термокамера, както и с необходимия софтуер, подходяща за откриване и наблюдение на пожари и обекти от критичната инфраструктура, както и за откриване на хора по време на бедствия и производствени аварии.

Целева група

Практиката е насочена към граждани, администрации и представители на бизнеса.

Състояние на практиката преди внедряване

- ▶ Недобросъвестно изпълнение на възложените дейности (неизвършени в пълния обхват или обем дейности).
- ▶ Екологични щети (сеч извън възложените и маркирани участъци).
- ▶ Създаване на рискове от бедствия (нетретиран и неотстранен отпадък).
- ▶ Контролната дейност се осъществяваше с огромен разход на време и сили, при рискове от трудови злополуки обход на труднодостъпни планински терени по поречията на реките пеша, за документиране на изпълнението на възложеното на изпълнителите на дейностите.

Цел на практиката:

- ▶ Прецизен преглед, оценка на място и документиране при изготвяне на констативния протокол и програмата за планово почистване от Междуведомствената комисия.



- Ежеседмични проверки за контрол на изпълнението по етапи (участъци) от комисия;
- Документиране на състоянието във възложените участъци – начално, в резултат на текущото изпълнение, окончателно.
- Улеснена комуникация по контрола с териториални звена и местни власти.
- Откриване на нови огнища и наблюдение и анализ на пожари и обекти от критичната инфраструктура, с използване на термокамера, зум камера и специализиран аналитичен софтуер, при необходимост, в подкрепа на ръководителя на операциите на място.
- Подаване в реално време на информация картина и данни – от мястото на бедствието на областния щаб за изпълнение на областния план за защита при бедствия.
- Данни и визуална информация за обезпечаване на анализите и оценките на областния съвет за намаляване на риска от бедствия.
- Възможност за предоставяне на високотехнологични услуги на партньори на организацията – в сферата на сигурността, защитата на населението, културата и опазването на културно-историческото наследство (при теренни обхождания на екипи на археологическите музеи в областта, противодействие на иманярските набези и др.).

Стъпки/етапи за реализацията и внедряването на добрата практика

- Анализ на състоянието.
- Анализ на настоящите и бъдещите потребности от високотехнологично ресурсно обезпечаване на ключови процеси в администрацията защита на населението от бедствия и превенция на бедствията.
- Анализ на технологичните възможности на предлаганите на пазара устройства.
- Избор на устройство и условия за доставка (комплектовка, застраховане, сервиз, условия за замяна и др.).



- ▀ Осигуряване на необходимите средства и закупуване на устройството.
- ▀ Обучение и лицензиране на служителите-оператори на дрона.
- ▀ Използване на устройството при изпълнение на поставени задачи за наблюдение контрол на изпълнението на превантивната дейност за намаляване на риска от бедствия.

Сектори на устойчивост

Практиката принадлежи на социалния, икономическия и екологичния сектор. Позволява оптимизация на превантивната дейност за намаляване на риска от бедствия, осигурявайки социално значимия ефект на защита на населението от бедствия - на живота, здравето и имуществата на хората в местните общности - при ефективно, ефикасно и икономично използване на публичните ресурси и с минимални щети в защитени територии и местообитания. Израз е на социално отговорен подход към електронното управление на дейностите по защита на населението, позволяващ чрез прецизното и подробно документиране прозрачно и отговорно изпълнение. Това изгражда доверие в местните общности, а така също - и в НПО с предмет на дейност защитата на природата. Базирана е на възможностите на продуктите на динамично развиващ се високотехнологичен отрасъл.

Партньорства

Практиката се внедри със съдействие на доставчика на устройството дрон DJI MAVIC 3T ТЕМПЕКС ЕООД - Пловдив, и се прилага съвместно с териториалните звена с функции и задачи по изпълнение на дейностите по чл. 140 от Закона за водите, както и тези с отговорности по Закона за защита от бедствия - органи и звена на МВР, МОСВ, местни администрации, НПО и др.

Трансфериране на практиката

Категорични сме в становището си и препоръката, че с такова устройство трябва да разполага всяка една областна администрация и особено тези областни администрации, които са в планинските

райони, застрашени от горски пожари, както и изпълняващи дейности по чл. 140 от Закона за водите.

Използвани ресурси

За закупуване и застраховане на устройството - дрон DJI MAVIC 3T WORRY-FREE PLUS COMBO - са изразходвани 13 560 лв с ДДС. Отделно е проведено обучение на служители на Областна администрация - Пазарджик, на място от доставчика ТЕМПЕКС ЕООД - Пловдив, за което са заплатени 205 лв с ДДС.

Дигитализация

Използваната технология е дигитална. С възможност за защитена комуникация и обмен на информация в реално време, по интернет, под условието за покритие от далекосъобщителните мрежи.

Ефект от внедрената практика

Намален е рискът от бедствия чрез повишаване на ефективността и ефикасността на управление на превантивната дейност по чл. 140 от Закона за водите с използване на високотехнологичен дрон DJI Mavic 3T. Рискът от недобросъвестно и некачествено изпълнение на поръчките за премахване на израсналите във водното течение дървета, дънери, храсти и всички паднали или с опасност да паднат дървета, който не може да бъде толериран, се управлява под условието на провеждания предварителен, текущ и последващ изпълнението контрол. С използване на високотехнологичен дрон DJI Mavic 3T съществено се повишава както ефективността, така и ефикасността на провеждания контрол - контролът изисква много по-малко време и усилия, не води до рискове за здравето и живота на служителите, констатациите са подробно документираны, което подобрява позициите на възложителя в лицето на държавата при бъдещи възможни спорове и спогодби във връзка с тях. ■



2.13

ДИГИТАЛИЗИРАНЕ ДЕЙНОСТТА ПО УПРАВЛЕНИЕ НА ОТСЪСТВИЯТА НА ПЕРСОНАЛА В РЕГИОНАЛНА ЗДРАВНА ИНСПЕКЦИЯ - ВРАЦА

Администрация: Регионална здравна инспекция - Враца

Ключови думи: икономия на време, консумативи и човешки ресурси

Период на реализиране: от 01.01.2023 г. - понастоящем

Официална интернет страница: www.rzi-vratsa.com

Контакти:

Цветелина Страшимирова, директор на дирекция АПФСО, РЗИ - Враца, тел. 0879144745,
email: director-apfso@rzi-vratsa.com

Слави Легярски, главен експерт в дирекция АПФСО, РЗИ - Враца, тел. 0878917219,
email: hr-rzi@rzi-vratsa.com

Описание

Нововъведението дава възможност на работниците и служителите да подават заявление за периода на отсъствие посредством мобилен телефон или компютър, по всяко време и от всяко място, без физическо представяне на документи. Одобрението на отсъствията се извършва по аналогичен начин и от ресорните ръководители. Практиката предоставя редица възможности, като например: одобрение на отсъствия на повече от едно ниво, в зависимост от организационната структура на потребителя; възможност за детайлно проследяване пътя на потвърждение във всеки един момент и информираност на лицето, подало заявлението, по ел. поща; автоматично проследяване остатъци на лимитирани отсъствия по години и др.

Целева група

Практиката е с вътрешно институционална насоченост.

Състояние на практиката преди внедряване

Преди дигитализацията дейността по управление на отсъствията на персонала в Регионална здравна инспекция - Враца, когато служител изяви желание за ползване на отпуск, същият попълва заявление по образец, което съдържа актуална справка за полагаемия му се отпуск. Заявлението следва дълъг ход - от отразяване на остатъка полагаем отпуск от служител ЧР на хартиен носител, който се входира в деловодството на инспекцията, като се регистрира в АИС Eventis R7. Едва след това минава съгласувателна процедура от прекия ръководител и тогава се разрешава от директора на инспекцията.

Цел на практиката

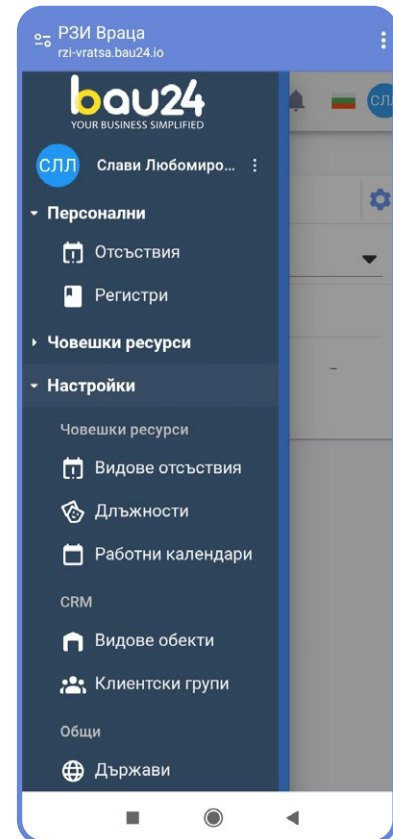
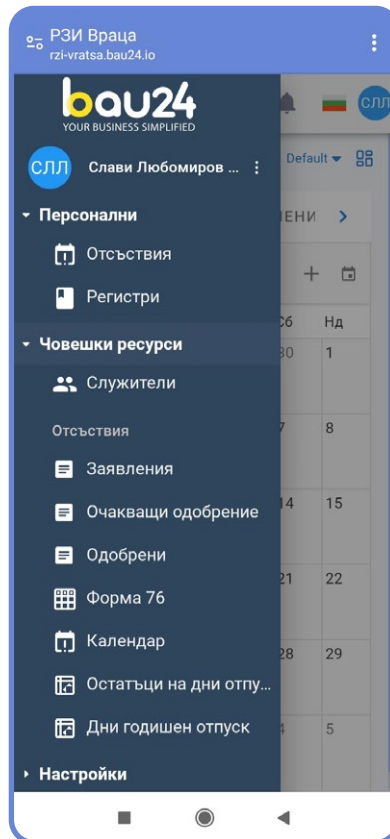
Поставени цели за реализация: икономия на времеви и трудов ресурс, изразяващ се в намаляване на нерегламентирани прекъсвания на производствения процес, посещение на администрацията за



подаване и уточняване на заявления за ползване на отпуски и други разрешения за отсъствия; актуална информация във всеки един момент за наличния персонал; икономия на консумативи (хартия); пестене на време за администриране на отсъствията и скъсяване на веригата от момента на заявяване до момента на разрешаване на отпуски и др.

Стъпки/етапи за реализацията и внедряването на добрата практика

Всичко започна с идеята за дигитализиране на процесите в дейността по управление на отсъствията на персонала, след това си начертахме план за действие и начина за изпълнението, оценихме бъдещите ползи и пристъпихме към реализирането ѝ. Всичко това ни отне около месец, като за внедряване на тази практика е използван минимален и оправдан финансов ресурс. Реализацията, обучението на служителите и работата с приложението е осъществена от служител в администрацията – Слави Легаърски – главен експерт в дирекция АПФСО в РЗИ – Враца.





Сектори на устойчивост

Сведения до минимум ресурс за заявяване и разрешаване на отпуските определя практиката като добра в сектори: икономически и екологичен.

Партньорства

Практиката е внедрена със съдействието на служителите на Регионална здравна инспекция – Враца, мотивирани от директора на инспекцията и подпомагани от външна експертиза в лицето на „Адасофт“ ООД.

Трансфериране на практиката

Съобразно с индивидуалните работни процеси, може да се използва от всяка една администрация, както и от всяка една организация, вкл. и в частния сектор.

Използвани ресурси

Човешки, финансови, информационни – вместо проверката на документацията и разнасянето ѝ между различни структурни звена всички допълнителни документи са групирани в електронен формат и има възможност за преглед на цялата документация от инициране на отсъствието на служителя, през съответното одобрение, документиране и отразяване.

Дигитализация

Практиката е изцяло дигитализирана към момента и е отделна от деловодната система на инспекцията. Тя е изцяло под контрола на „Човешки ресурси“ и е на разположение на ръководството по всяко едно време, като служителите имат достъп до нея чрез собствен профил също по всяко време. Преди дигитализация дейността по управление на отсъствията на персонала в Регионална здравна инспекция – Враца, заявлението за отсъствие следваше дълъг ход. Първо се отразяваше остатъка полагаем отпуск от служител ЧР на

хартиен носител, след което заявлението се входираше в деловодството на инспекцията и се регистрираше в АИС Eventis R7 (деловодната система на инспекцията, т.нар. електронен обмен). Едва след това минаваше съгласувателна процедура от прекия ръководител и тогава се разрешаваше отпуската от директора на инспекцията.

Ефект от внедрената практика

Системата за управление Adasoft bau24.io е уеб базирано приложение, разработено от „Адасофт“ ООД.

Практиката оказва въздействие в полза на администрацията. Осигурява икономия на трудови и времеви ресурси, изразяващи се в намаляване на нерегламентирани прекъсвания на производствения процес, с посещение на администрацията за подаване и уточняване на заявления за ползване на отпуски и други разрешения за отсъствия. Осигурява по-ефективно планиране на дейността и използване на персонала. След внедряването ѝ ръководството има актуална информация за наличния персонал по всяко едно време. Наблюдава се икономия на консумативи при електронно създаване и подписване на заявления и заповеди. Осигурява икономия на време за администриране на отсъствията по цялата верига. ■

КАТЕГОРИЯ

СОЦИАЛНА ОТГОВОРНОСТ



ДОБРИ ПРАКТИКИ 2023



3.1 1-ВО МЯСТО

СЪЗДАВАНЕ НА СЕКЦИЯ „РАВНИ ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА ХОРАТА С УВРЕЖДАНИЯ“ НА ОФИЦИАЛНИЯ САЙТ НА ОБЩИНА БУРГАС

Администрация: Община Бургас

Ключови думи: равни възможности, приобщаване, хора с увреждания, жестов език, достъпна среда, помощни технически средства, звукова сигнализация за зелен светофар

Период на реализиране: 01.02.2023 г. - понастоящем

Официална интернет страница: www.burgas.bg

Контакти: Красимир Червенков, експерт СПДУГР, e-mail: k.chervenkov@burgas.bg

Описание

Създаване и поддържане на секция с актуална и обобщена информация за всички мерки и дейности, свързани с осигуряване на равни възможности за хора с трайни увреждания от Община Бургас.

Целева група

Практиката е насочена към гражданите и бизнеса, вътрешно институционална и между администрации.

Цел на практиката

- 1] Събиране, обобщаване и представяне на цялата информация, свързана с реализиране на дейности и внедряване на мерки за осигуряване на равни възможности за хора с трайни увреждания от Община Бургас.
- 2] Повишаване информираността и доверието в институцията от страна на целевата група.

Стъпки/етапи за реализацията и внедряването на добрата практика

- 3] Оценка на потребността от подобно решение.
- 4] Разработване на концепция за реализацията.

5] Представяне на идеята пред ръководството на администрацията.

6] Създаване на секцията.

7] Поддържане на актуална и пълна и лесна за възприемане информация.

Сектори на устойчивост

Практиката може да се използва във всички сектори, тъй като е свързана с повишаване информираността относно осигурената достъпна среда за тях.

Вложени ресурси

Практиката се реализира изцяло от вътрешни за организацията експерти и структури, като използва почти напълно ресурси от създадена вече информация и данни. Само в някои случаи се налага изработването на ново съдържание, например списък на светофари, оборудвани със звукови сигнализатори. Основната дейност се осъществява от експерт СПДУГР.

Съдействие при реализация на практиката

Практиката се прилага самостоятелно.



Трансфериране на практиката

Практиката може да се използва във всяка администрация, както и от всеки субект предоставящ публична информация, включително за намиране на решения на различни казуси, касаещи целевата група.

Дигитализация

Всички процеси са дигитализирани. С малки изключения се използва вече публикувана на официалния сайт информация – търсенето ѝ се улесни и се повиши скоростта за достигане до точния ресурс.

Ефект от внедряване на практиката

Повиши се информираността както на представителите на общинската администрация, така и на обществото. Подобри се достъпът до систематизирана информация и ресурси, подобри се осведомеността за осигуряване на равни възможности за хора с трайни увреждания. ■

3.2 2-РО МЯСТО

ПРИЕМ НА ДЕЦА, ОТЛОЖЕНИ ОТ ЗАДЪЛЖИТЕЛНО ОБУЧЕНИЕ В ПЪРВИ КЛАС, В ПОДГОТВИТЕЛНИ ГРУПИ ЗА ЗАДЪЛЖИТЕЛНА ПРЕДУЧИЛИЩНА ПОДГОТОВКА В ОБЩИНСКИТЕ УЧИЛИЩА

Администрация: Община Варна, дирекция „Образование и младежки дейности“

Ключови думи: електронен прием

Период на реализиране: понастоящем

Официална интернет страница: www.varna.bg

Контакти: Елена Кенарова, началник-отдел „Образование“, 0882567009, elkarina@abv.bg

Описание на практиката

Практиката, която Община Варна разработи, е процедура за прием на деца, отложени от задължително обучение в първи клас, в подготвителни групи за задължителна предучилищна подготовка в общинските училища.

За облекчаване приема и за избягване струпането на семействата пред детски градини за учебната 2021/2022 г. се въведе централизирано електронно класиране за прием в яслени групи към детски градини, в целодневни групи на детските градини и в полудневни-

те и целодневните подготвителни групи към училищата на територията на Община Варна.

Системата се отнася и за приема на отложени от задължително обучение в първи клас деца, чиито родители искат да кандидатстват за място в училище.

От учебната 2022/2023 година процедурата се извършва на място в Дирекция „Образование и младежки дейности“, като в присъствието на родител/настойник/упълномощено лице се подава служебно електронно заявление.



За неприетите деца се запазва мястото им в детската градина, която са посещавали до момента на кандидатстване.

Община Варна е разработила социално отговорна процедура и съдействия максимално децата със специални образователни потребности и подлежащи на задължително предучилищно образование да бъдат обхванати в образователната система и да няма административни причини за тяхното отпадане.

Целева група

Практиката е насочена към гражданите.

Състояние на практиката преди внедряване

В изпълнение на Закона за предучилищното и училищното образование и Наредба № 10 от 1.09.2016 г. за организация на дейностите в училищното образование Община Варна е разработила „Система от правила за електронен прием в първи клас в общинските училища на територията на община Варна“, която определя условията, реда и критериите за прием в първи клас на деца, подлежащи на задължително училищно образование. Същата е влязла в сила от учебната 2019/2020 година.

До въвеждането на електронните системи приемът на деца в групи за задължителна предучилищна подготовка в общинските училища се извършваше по критерии и процедури, разработени от образователните институции. Немалко бяха сигналите от родители, че училищните ръководства отказват прием на деца със СОП по различни причини, с което се нарушават техните основни права за равен достъп на образование.

През първата година, която беше и тестова за електронния прием, се установи, че родителите на отложени от задължително обучение в първи клас деца, които в годината на кандидатстване са на 8 години, не могат да подават заявление за прием в подготовителни групи в училище, тъй като системата не разпознава ЕГН, различно от набора за прием. За да се реагира бързо на създалата се ситуация, на училищните директори бе възложено да осигуряват на родителите заявления на хартиен носител, а техен служител ги представяше в общината за служебно въвеждане в платформата за

прием. Това доведе до затрудняване на училищната администрация. Възникна още един проблем. Оказа се, че след приключване на приема много от родителите, за чиито деца не са издадени все още заповеди за отлагане, не могат да кандидатстват за прием. Посещавайки училищата, най-често им бе отговоряно, че вече няма свободни места и децата им (които са със СОП и са на ресурсно подпомагане) и не могат да бъдат приети.

Това наложи преосмисляне на процедурата за кандидатстване, така че да се намали административната тежест върху училищата и да се защитят правата на децата със СОП.

Цел на практиката:

Защита правото на равен достъп до образование на децата със СОП в задължителна предучилищна възраст.

Косвените цели, към които се стреми общинската администрация, са:

- обслужване на „едно гише“;
- намаляване на административната тежест върху училищното обслужване на процеса по прием;
- реализиране правото на родителите да подадат електронно заявление за прием в подготовителни групи за задължителна предучилищна подготовка в училище, без да се взимат предвид сроковете за издаване на заповед за отлагане от задължително обучение в първи клас;
- реализиране на индивидуален подход към всеки един случай, обсъждане на възможностите за прием, подходящата за децата среда, училище, екип за подкрепа.
- осигуряване на родителите на информиран избор за училище, за което да кандидатстват;
- запазване мястото на децата в детските градини.

Стъпки/етапи за реализацията и внедряването на добрата практика

Реализацията на практиката става факт при последователни стъпки, както следва:

- 1] Изваждане на ЕГН на децата, навършили 7 години, в годината



на кандидатстване за подготвителна група за задължителна предучилищна възраст в училище от електронната система за прием.

- 2] Ограничаване възможността на училищните директори да регистрират в платформата заявления за прием.
- 3] Провеждане на информационна кампания на ниво община, училища, детски градини, Регионален център за подкрепа на процеса на приобщаващо образование (РЦПППО) за процедурата и текущите срокове за прием.
- 4] Преговаряне на процедурата за прием на съвместно работно съвещание с директорите на образователните институции и акцентирание на особеностите.
- 5] Съгласуване на процедурата и текущите срокове с РЦПППО и Регионално управление на образованието - Варна (РУО).
- 6] Изпълнение на ниво общинска администрация.

Сектори на устойчивост

Определяме практиката като социално ориентирана.

Вложени ресурси

Ресурсът, необходим за реализиране на практиката, е изцяло човешки.

След нейното внедряване се осигурява равен достъп до образование на децата със СОП и се отстраняват административните пречки за отпадането им от образователната система.

От учебната 2021/2022 година всички родители, чиито деца са отложени от задължително обучение в първи клас и желаят да кандидатстват за място в подготвителна група за задължителна предучилищна подготовка в училище, имат възможност за това, без оглед на сроковете за издаване на заповед за отлагане. Освен това мястото на детето в детската градина се запазва до реализиране на приема.

Ползата за местната администрация от въведената практика е наличието на информация за движението на децата между образователните институции и за техния обхват в системата на средното образование.

В пълен обем изпълнява задълженията си, разписани в чл. 256, ал. 1 от Закона за предучилищното и училищното образование, органите на местното самоуправление осигуряват и контролират:

- 1] условията и организацията на дейностите в предучилищното образование в общинските детски градини;
- 2] обхвата на подлежащите на задължително предучилищно и училищно образование деца и ученици.

Съдействие при реализация на практиката

Избран е подход за междуинституционално взаимодействие при обсъждане на практиката с РЦПППО и РУО - Варна, с цел прецизиране на процесите.

Трансфериране на практиката

Община Варна има готовност да съдейства за внедряване на практиката в други общини.

Дигитализация

Практиката е изцяло дигитализирана - приемът се осъществява изцяло в електронна среда. Изисква присъствие на родител/настойник/упълномощено лице.

Ефект от внедряване на практиката

Внедрената практика отговаря изцяло на заложените цели.

Ефектът от нейното прилагане е:

- изцяло положителен, високо социален, категорично защитаващ правата и интересите на децата със СОП и техните семейства;
- спестява на родителите време и им предлага индивидуален подход и обслужване на „едно гише“;
- предотвратява възможността образователните институции да отказват да приемат специалните деца. ■



3.3 3-ТО МЯСТО

ЦЕРЕМОНИЯ ЗА ПРИЗНАТЕЛНОСТ КЪМ ПРИЕМНИТЕ РОДИТЕЛИ ОТ ОБЛАСТ СЛИВЕН - ПРИЗ „МАЙЧИНО СЪРЦЕ“

Администрация: Областна администрация Сливен

Ключови думи: приемна грижа, институционална подкрепа, признание за труда на приемните семейства, популяризиране и развитие на приемната грижа, партньорство

Период на реализиране: юни 2009 г. - понастоящем

Официална интернет страница: www.sliven.government.bg

Контакти: Жения Андонова, главен експерт в Дирекция АКРРДС, e-mail: gandonova@regionsliven.com
Мартина Златева - директор на Дирекция АКРРДС, e-mail: mzlateva@regionsliven.com

Описание

Ежегодно от 2009 г. на 1 юни в Областна администрация Сливен се провежда церемония за изразяване на признание и благодарност към приемните родители за благородната мисия, която изпълняват, и връчване на приз „Майчино сърце“ - сребърен медальон на отличен приемен родител. На нея присъстват приемните семейства от областта и отглежданите от тях деца, неправителствени организации, представители на държавни институции и местна власт.

На 1 юни 2023 г. са връчени грамоти, цветя и символични подаръци на всички приемни родители, както и образователни подаръци за децата. Тържеството е съпроводено от музикални изпълнения на талантливи деца.

Целта е популяризиране и институционално признание на труда, усилията, личния принос и пример на приемните родители.

Целева група

Практиката е насочена както към граждани, така и към служители на администрацията.

Състояние на практиката преди внедряване

Приз „Майчино сърце“ за приемни родители е учреден през 2009 г. от три неправителствени организации: СНЦ „Демократичен съюз на жените“ - Сливен, СНЦ „За духовни и социални дейности“ - Сливен, и Фондация „Рози“, и оттогава инициативата се осъществява ежегодно под патронажа и с подкрепата на Областния управител на област Сливен и Областна администрация. Поводът за създаване на добрата практика: ежегодното провеждане на тържество за изразяване на признателност към приемните семейства, е да се подкрепи развитието на приемната грижа в област Сливен, да се даде гласност на тази благородна мисия приемен родител, защото не е добре позната за обществото. Първоначалната цел на инициативата е да получат обществена подкрепа и да се популяризират усилията за деинституционализация на деца, да се акцентира на правото на семейна грижа за уязвими деца, да се оцени трудът на приемните родители, приели в домовете си деца, имащи нужда от подкрепа, да се популяризира положителният опит в тази насока. Също така важна част от идеята за осъществяване на добрата практика е установяването на дългосрочно партньорство между организации от неправителствения сектор и Областна администрация Сливен,



както и добро взаимодействие между институции, местна власт и неправителствените организации в процеса на развитие на приемната грижа.

Цел на практиката

Основната цел на инициативата Приз „Майчино сърце“ е подкрепа и институционално признание на труда на действащите приемни семейства, развитие на приемната грижа и популяризиране сред обществото на важността на семейната среда и грижа за пълноценното развитие на децата.

Други цели:

- Насърчаване на приемното родителство.
- Създаване на устойчиво партньорство между общините, държавни институции и неправителствени организации.
- Повишаване информираността на обществото за ролята и важността на приемната грижа.
- Популяризиране на добрия пример, който дават приемните семейства.

Стъпки/етапи за реализацията и внедряването на добрата практика

През 2009 г. три неправителствени организации от област Сливен вземат решение за провеждане на инициатива под патронажа на областния управител на област Сливен, за популяризиране на приемната грижа, институционално признание към труда на действащите приемни семейства в област Сливен и връчване на приз „Майчино сърце“, който представлява сребърен медальон – сърце, и се връчва на отличен приемен родител. След проведени срещи за обсъждане на идеята с областния управител, Регионална дирекция за социално подпомагане и Община Сливен е създадено добро партньорство и взаимодействие и оттогава инициативата се провежда всяка година (с изключение на периода на COVID-19) на 1 юни. За целите на церемонията ежегодно екипи от представители на трите неправителствени организации посещават домовете на приемните семейства и се запознават с полаганата от тях грижа за децата. В резултат на посещенията и по определени съвместно с дирекции „Социално подпомагане“ критерии се отличава приемен родител за съответната година. В сградата на Областна администрация се организира тържество с участието на всички приемни родители в

област Сливен и настанените при тях деца, неправителствени организации, представители на държавни институции и местна власт, по време на което се говори за приемната грижа и за дейността на приемните родители и се изразява подкрепа и благодарност към тях за грижите към децата. Отличеният приемен родител е носител на приза „Майчино сърце“ и получава букет, грамота и сребърен медальон. Всички приемни родители получават цвете, грамота на признателност за грижите към децата и символични подаръци. За настанените при тях деца също се осигуряват малки образователни подаръци. Тържествата са съпроводени от музикални изпълнения на талантиливи деца от област Сливен.

Сектори на устойчивост

Практиката принадлежи към социалния сектор на устойчивост. Устойчивостта се наблюдава в създаденото дългосрочно партньорство между организациите, учредители на приза, областния управител и Областна администрация, Община Сливен и екипа по приемна грижа, Дирекции „Социално подпомагане“, отдел „Закрила на детето“. Инициативата се провежда ежегодно от 2009 г., което също е показател за устойчивостта на усилията за развитие на приемната грижа.

Вложени ресурси

Вложени са човешки, материални, финансови и информационни ресурси, основно осигурени от организациите, учредители на приз „Майчино сърце“: посещения на приемните родители, програмата на церемонията, подаръци и грамоти за приемните родители, подаръци за децата, участие на деца с музикални изпълнения и др. Областният управител организира участието на държавните институции и залата за мероприятията, поднася сребърен медальон на отличен приемен родител, грамоти и цветя за всички. Взаимодействието с приемните семейства се осъществява със съдействието на Екипа по приемна грижа, Община Сливен. Информация за инициативата се публикува на интернет сайта на Областна администрация, в регионални медии, на Фейсбук страниците на неправителствените организации. Внедряването на практиката допринася за създаване на устойчиво партньорство между неправителствения сектор, държавната администрация и местната власт, популяризиране на приемната



грижа и признание на приноса и примера на приемните родители.

Съдействие при реализация на практиката

Инициативата за връчване на приз „Майчино сърце“ се осъществява в партньорство между областния управител на област Сливен и трите неправителствени организации, учредили приза: СНЦ „Демократичен съюз на жените“ – Сливен, СНЦ „За духовни и социални дейности“ – Сливен, и Фондация „Рози“, и със съдействието на екипа по приемна грижа към Община Сливен.

Трансфериране на практиката

Описаната добра практика допринася за развитие на успешно партньорство между неправителствения сектор и държавната администрация в процеса на утвърждаване на националната политика за осигуряване на защита и отстояване на детските права и интереси чрез настаняване на дете в приемно семейство като мярка за неговата закрила и алтернатива на институционалното отглеждане. Практиката може да се приложи и от други администрации като важна част от въвеждането и е установяването на добро взаимодействие и партньорство с организации от неправителствения сектор, работещи за социални каузи, защита правата на децата.

Дигитализация

Информация за провеждането на инициативата се публикува на интернет страницата на Областна администрация Сливен, в регионалните медии и на фейсбук страниците на неправителствените организации, учредили приза.

Ефект от внедряване на практиката

Реализацията на добрата практика напълно постига заложените при въвеждането ѝ цели.

Изградено е и съществува и до настоящия момент дългосрочно успешно партньорство и взаимодействие между неправителствените организации, учредили приза, Областна администрация, общините от областта, отдели „Закрила на детето“, екип по приемна грижа. Приемните родители са удовлетворени и насърчени от подкрепата и институционалното признание към тях за грижите, които полагат за децата. Броят на приемните родители в област Сливен се увеличава с всяка изминала година.

Важността на темата за защита и отстояване на детските права и интереси, демонстрираната институционална отговорност към благородната мисия на приемните родители, към развитието на приемната грижа и положителния обществен отзвук, който среща инициативата, прави описаната добра практика обществено значима и ценна и предопределя нейното осъществяване в дългосрочен план в бъдеще.

Чрез инициативата се популяризира добрият пример, който дават приемните семейства и идеята на приемната грижа. ■





3.4

ОБЛАСТЕН ФОЛКЛОРЕН ТАНЦОВ ФЕСТИВАЛ „ТРОЙЧЕ“

Администрация: Областна администрация - Ловеч

Ключови думи: инициатива на администрацията, която е насочена към гражданите и дава възможност за изява на талантите от любителското фолклорно танцово изкуство във всички възрастови групи, организирани към читалища, училища, културни центрове и институции, сдружения на територията на област Ловеч.

Период на реализиране: от юни 2019 г. - понастоящем

Официална интернет страница: www.lovech.government.bg

Контакти:

Нели Митева, директор Дирекция АКРРДС, тел. 0889616602, e-mail neli.miteva@lovech.government.bg
Анета Николова, ст. експерт, тел. 0887927249, e-mail aneta.nikolova@lovech.government.bg

Описание на практиката

Областният фолклорен фестивал „Тройче“ представлява значимо културно събитие в културния календар на област Ловеч. Инициативата е насочена към гражданите и дава възможност за изява на талантите от любителското фолклорно танцово изкуство в три възрастови групи, организирани към читалища, училища, културни центрове и институции, сдружения и др. на територията на област Ловеч. Фолклорният фестивал има конкурсен характер, целта му е да стимулира хореографите да творят и създават нови произведения, ръководителите да обновяват разнообразието в репертоара и също така да мотивира изпълнителите за добро изпълнение и вярна интерпретация. Провежда се ежегодно под патронажа на областния управител на област Ловеч в партньорство с общините и местните читалища. Фестивалът популяризира българския фолклор и насърчава отговорно отношение към род, народ и култура.

Целева група

Практиката е насочена към гражданите.



Състояние на практиката преди внедряване

Инициативата е на областния управител на област Ловеч и администрацията и е насочена към широката общественост. В Ловешка област е констатирано развитие и увеличаване броя на любителските танцови състави. Деца и възрастни, организирани от институ-



ции и организации изучават български народни хора и фолклорни танци. Нарасналият интерес поражда необходимостта да се търси възможност за изява и стимулиране на любителските таланти и насърчаване на хореографи и ръководители да развиват танцовото изкуство. Фестивалът е устойчив във времето, ежегодно се утвърждава и надгражда. През 2019 г. са разработени регламент за провеждането, критерии за оценка на изпълненията и други организационни документи. В изготвянето им вземат участие представители на областна администрация, общините от област Ловеч и местните читалища.

Областният фолклорен танцов фестивал „Тройче“ е публично събитие, привличащо широк кръг танцови формации и много зрители – местни хора и гости. През 2022 г. във фестивала, проведен в гр.



Ябланица, участват 19 колектива, 355 участници и са раздадени 21 награди. Голямата награда за най-добро представяне по традиция се връчва от областния управител на област Ловеч. През настоящата 2023 г. е домакин гр. Априлци, в конкурсната надпревара участват над 300 танцьори от 23 танцови състава от област Ловеч. Събитието подобрява публичния образ на държавната администрация и я определя като отворена и работеща за утвърждаване на българската идентичност и култура.

Цел на практиката

Мисията на областния танцов фолклорен фестивал „Тройче“ е да даде възможност за изява на талантите от любителското фолклорно танцово изкуство в три възрастови групи: I – деца от 6 до 11 г.; II – деца от 12 до 18 г.; III – любители над 18 г.

Целта е да се стимулират хореографите да творят и създават нови произведения, ръководителите да обновяват разнообразието в репертоара, а танцьорите да покажат майсторство на изпълненията и вярна интерпретация.

Събитието допринася за популяризиране дейността на администрацията и отварянето ѝ към общността.

Стъпки/етапи за реализацията и внедряването на добрата практика

Областният фолклорен танцов фестивал „Тройче“ е ежегодно събитие, което се реализира под патронажа на областния управител на област Ловеч. Всяка година през месец юни различна община от областта е организатор на събитието, съвместно с местното читалище и с подкрепата на Областна администрация – Ловеч. Администрацията координира процеса за определяне на общината домакин. За целта ежегодно в срок до 30 май следва да е определен домакинът за следващия Областен фолклорен фестивал „Тройче“. Областна администрация – Ловеч, провежда всяка година организационна среща с общината домакин и читалището съорганизатор. Администрацията съдейства за популяризирането и отразяването на фестивала. По електронен път изпраща регламента на фестивала, критериите за оценка на изпълненията и други документи необходими за реализацията на фестивала. За фестивала са изработени лого и символ под формата на дървена скулптура, които се предават на общината, която ще организира следващия фестивал. Фестивалът има конкурсен характер, участниците са деца и възрастни в три възрастови групи. Журито е от минимум трима души – професионалисти, поканени от общината домакин. Отличилите се състави получават специални награди от общината домакин, от



читалището съорганизатор и голямата награда на фестивала, която се връчва от Областния управител. Награди от първо до трето място се дават за всяка от трите възрастови групи. Всички участници получават грамоти за участие. Реализацията на фестивала обогатява културния календар на общината домакин и на област Ловеч. Регламентът на фестивала позволява развитие и през 2023 г. е връчена извънредна награда на журито дадена за съхраняване и развитие на автентичния фолклор.

Сектори на устойчивост

Описаната практика принадлежи към повече от един сектор. В социален аспект фолклорният фестивал привлича и насърчава общуването между хора от различни възрасти и населени места. Участниците посещават и се запознават с различни градове на територията на област Ловеч. По своята същност фестивалът е фолклорен и обогатява културния календар на всяка община, домакин на събитието, и на област Ловеч. Културното въздействие на фестивала е изключително важно, чрез него се популяризира танцовото и културното богатство на региона, има условия за приемственост между поколенията, утвърждават се ценности като родолюбие, национални традиции, уважение към културно-историческото на-

следство. Фестивалът има и икономически ефект - привлича значителен брой гости от други населени места, стимулира местния туризъм и бизнес.

Вложени ресурси

В процеса на планиране и реализация на практиката са вложени основно човешки ресурси. Областна администрация - Ловеч, извършва координационни и популяризаторски дейности. Материалните разходи са минимални - техника и материали, свързани с кореспонденцията, изработване на награда - плакет, реставрация на символа на фестивала - дървена скулптура на танцьор с височина около 70 см.

Ползите за администрацията са:

- Служителите на областна администрация станаха по-чувствителни към темата за българския фолклор и танцово изкуство.
- Медийното отразяване на събитието популяризира администрацията като развиваща националното културно наследство, обединяваща населението на областта и насърчаваща общуването между поколенията.
- Задълбочено е междуинституционалното общуване и екипната работа.





Съдействие при реализация на практиката

Практиката се осъществява с партньорската помощ на общинските администрации от област Ловеч и представители на културата – читалища, неправителствени организации и бизнеса. Логото на фестивала е изработено и безвъзмездно предоставено от частна фирма от гр. Троян. Символът на фестивала „Тройче“, представляващ дървена скулптура на танцор, е изработен от скулптор от гр. Ловеч. Спонсори през годините са общините от област Ловеч и местни фирми.



Трансфериране на практиката

Предложената практика е в областта на социалната отговорност и представлява инициатива, насочена към развитие на културата сред общността. Тя обединява хора от различни възрасти и сфери на професионална реализация, водени от любов към танца, националните традиции и културно наследство. Реализацията на фестивала разширява и обогатява облика на администрацията като споделяща и утвърждаваща националното културно наследство и фолклор.

Практиката може да бъде трансферирана в други администрации, като бъде споделен опитът, предоставени документите, създадени в хода на нейната реализация и контакти с основните организатори и др.

Дигитализация

Областна администрация – Ловеч, е институция, която в работата си се стреми към максимално дигитализиране на текущия документооборот. В представената практика значителна част от кореспонденцията е дигитализирана. Регламентът, поканите, програмата, заявките за участие се изпращат по електронен път. Използват се възможностите на електронните и социалните медии за популяризиране и отразяване на културното събитие.

Ефект от внедряване на практиката

Количествен резултат, потвърждаващ добрите резултати, е броят на танцовите състави, вземащи участие във фестивала през годините – от 14 до 40 състава. Участниците са стимулирани чрез конкурсният характер и осигурените награди, предоставени от областния управител на област Ловеч, общината домакин, читалището съорганизатор и бизнеса. Компетентно жури от професионалисти на национално и регионално ниво оценява изпълненията и поддържа високо нивото на представянията, с което е постигната целта да бъдат насърчени хореографите да създават нови произведения и да обогатяват творческия репертоар на съставите. Има приемственост сред участниците, които през годините се изявяват в различни възрастови групи.

Създадено е ежегодно културно събитие на територията на област Ловеч.

Голям брой привлечени зрители на фестивала.

Качествен резултат са вълнуващите емоции и преживявания за участниците, гостите и жителите на града домакин.

Популяризиране на любителското танцово изкуство.

Администрацията е припозната като вдъхновител на дейности, свързани с българската културна идентичност и любов към българския фолклор. ■



3.5

КОМПЛЕКСНО ОБСЛУЖВАНЕ НА НАСЕЛЕНИЕТО ЧРЕЗ РЕКОНСТРУКЦИЯ НА ОБЩИНСКИ ПАЗАР И ПРИСТРОЙКА В ГР. АРДИНО

Администрация: Община Ардино

Ключови думи: модернизация, общински пазар, реконструкция, търговия, услуги за населението, посетителите и туристите.

Период на реализиране: от 9.12.2022 г. - понастоящем

Официална интернет страница: www.ardino.bg

Контакти: Неджми Мюмюнходжов, зам.-кмет на община Ардино, ardino@abv.bg

Описание на практиката

Модернизирания и обновен общински пазар в гр. Ардино създава комплексни условия за обслужване на гражданите, който отговаря на европейските изисквания за стандарт. За целта е изпълнен инвестиционен проект на мястото на съществуващ досега пазар с дървени навеси.

Чрез реконструкцията са поставени нови метални греди, нов еднокатен покрив от метална конструкция и покривни термopanели. Пристройката се състои от метална стоманобетонова конструктивна система с тухлени зидове и фасадна топлоизолация. Чрез пергола са обединени проектираните сгради. Отговаря на всички стандарти за енергийна ефективност.

Търговските помещения и като цяло пространството на пазара създават уют и комфорт за посетителите.

Услугите, които се предоставят, са търговия с плодове и зеленчуци, цветя, бързо хранене, бръснарство и фризьорство, конфекция. На търговски маси се предлагат екологично чисти храни от местни производители.

Пазарът функционира ежедневно и целогодишно. Разполага с чешма и санитарни възли.

Целева група

Практиката е насочена към граждани, производители и търговци.

Състояние на практиката преди внедряване

Общинският пазар в гр. Ардино е построен през 1999 г. и до обновяването му не се ползваше в максимална степен. В обемно-пространствено отношение пазарът се състоеше от 3 тела (3 сектора). Сектор „А“ се състоеше от 2 идентични, едноетажни монолитни сгради, визуално обединени чрез пергола. Сектор „Б“ се състоеше от 1 едноетажна монолитна сграда и метален навес. Сектор „В“ също се състоеше от 2 идентични едноетажни монолитни сгради, обединени чрез пергола.

Чрез извършената реконструкция се извърши:

- ▶ премахване на съществуващите дървени навеси;
- ▶ премахване на съществуващите дървени покриви на монолитните сгради;



- реконструкция, преустройство и саниране на съществуващите монолитни сгради;
- изграждане на нов навес от метална конструкция (пристройка);
- изграждане на нови едноетажни монолитни сгради (пристройки);
- възстановяване на площада и елементите, намиращи се в обхвата на проекта;
- осигуряване на достъпна среда до всички обекти, намиращи се в обхвата на проекта.

Основен проблем, породил необходимостта от обновяване на общинския пазар, бе липсата на условия за качествена търговия и благоприятна среда за земеделските производители и търговци.

Цели на практиката

- 1] Повишаване на качеството на обслужване и подобряване на обществената услуга, предоставяна на местните жители чрез подобряване на структурата и условията на общинския пазар.
- 2] Подобряване на основните услуги за населението чрез модернизация на средата за земеделските производители и търговците.
- 3] Разширяване на капацитета на пазара и увеличаване на броя на търговските обекти и пазарните щандове.
- 4] Увеличаване на приходите на търговците чрез повишаване на посещаемостта и привличане на нови клиенти.
- 5] Повишаване на показателите за качество на живот в община Ардино.
- 6] Осигуряване на достъпна среда за хората с увреждания - обособената търговска зона не е достъпна за автомобили, като на ул. „Иван Вазов“ са изградени паркоместа. Предстои и изграждането на самостоятелна фотоволтаична система за автономно електрозахранване на пазара, с което ще се намалят разходите за електроенергия.
- 7] Подобряване на архитектурния вид на гр. Ардино.

Стъпки/етапи за реализацията и внедряването на добрата практика

Идеята за обновяване на пазара съществува от 2 години. Обсъждани бяха най-различни варианти докато накрая с пълно единодушие бе избран реализираният вариант. Извърши се проектна разработка от правоспособни проектанти, а след избор на изпълнител съгласно Закона за обществените поръчки се извърши и напълно обновяване на общинския пазар, който е с надградски характер и обслужва населението на цялата община, дори и съседни общини.

Сектори на устойчивост

Практиката принадлежи към всички сектори на устойчивост:

Социален сектор:

- подобряване на достъпа на местните жители до свежи, здравословни и разнообразни храни и продукти;
- подкрепа на местните земеделски производители и търговци, които могат да предоставят своите стоки и услуги на общинския пазар.

Културен сектор:

- насърчаване на местната култура и традиции чрез обогатяване на общинския пазар с традиционни продукти и стоки;
- създаване на културно обогатяваща обстановка, която може да привлече туристи и посетители от други общини;

Икономически сектор:

- увеличаване на приходите за местните търговци, които участват в общинския пазар;
- създаване на работни места и подкрепа за местния търговски сектор;
- стимулиране на местната икономика чрез насърчаване на местните търговски дейности и инвестиции.

Екологичен сектор:

- насърчаване на продажбата и консумацията на местни, сезонни храни и стоки, което ще намали въглеродния отпечатък на хранителната верига;



- поощряване на практики на устойчиво земеделие и производство на биохрана.

Вложени ресурси

С цел реализиране на практиката ресурсите, които са вложени, са човешки, материални и финансови ресурси, основно от страна на общината.

Съдействие при реализация на практиката

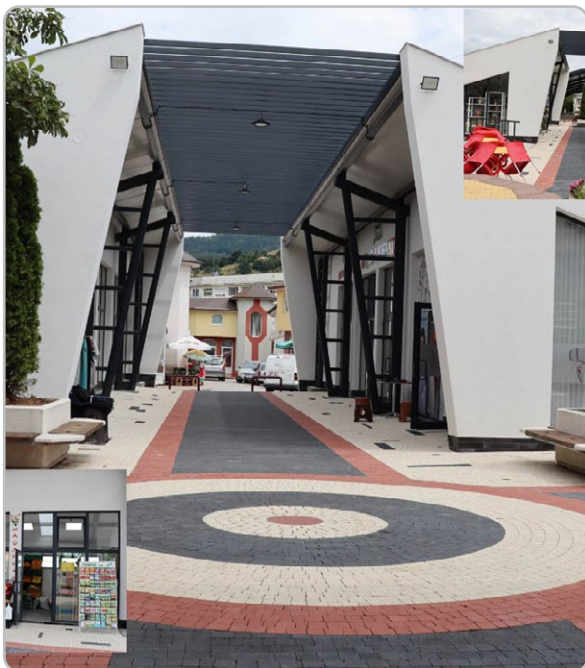
В практиката е заложено партньорство между публичния сектор в лицето на община Ардино и частния сектор в лицето на местни земеделски производители и търговци.

Трансфериране на практиката

Община Ардино е готова да предостави всякаква информация във връзка с практиката и на други заинтересовани общини.

Ефект от внедряване на практиката

Ефектът от внедряване на практиката е изключително положителен, тъй като досега такава услуга липсваше. Практиката спомогна за модернизиране на средата за земеделските производители и търговците. Модернизираният пазар привлича повече посетители, което е в полза на местната икономика. ■





3.6

КАЛЕНДАР НА ОБЩИНА СМОЛЯН - 2023 Г.

Администрация: Община Смолян

Ключови думи: заедно, помогнем, по-добър живот, красиви снимки

Период на реализиране: февруари 2019 г. - понастоящем

Официална интернет страница: www.smolyan.bg

Контакти: Мартина Карабова, гл. специалист, obshtina_smolyan@abv.bg



Описание на практиката

„Календар на Община Смолян“ е практика, която представлява благотворителна кауза, организирана от Община Смолян, която се реализира заедно с граждани и представители на бизнеса на територията на града. За реализирането на тази инициатива Община Смолян стартира кампания за събиране на фотографии, които се селектират за изработката на календар за предстоящата календарна година. Приходите от продажбата на този календар Община Смолян дарява на лице/а, нуждаещи се от финансова подкрепа за справяне със здравословен проблем. Тази инициатива се реализира успешно

вече 5 години и среща масова подкрепа както от гражданите, така и от бизнеса. Тази практика обединява хората в името на кауза, а именно да помогнем заедно на лице, имащо нужда от помощ. Чрез продажбата на този календар се популяризират и природните дадености, културните обекти и туристически забележителности в град Смолян и околността. Календарът се продава и онлайн, като всяка година хора от различни краища на България си го поръчват, като по този начин помагат за събирането на средства за благотворителната кауза, като в замяна получават красив рекламен продукт, представящ красотата на Община Смолян и Родопския край. Каузите, които средствата от календара подкрепят, са за лечение на деца с различни здравословни проблеми. По този начин не само се събират средства в помощ на семействата, а и се поставя фокус и върху моралната подкрепа за семействата, които преодоляват тези трудности.

Целева група

Практиката е насочена към граждани.

Състояние на практиката преди внедряване

Социалната политика на Община Смолян е насочена към подобряване качеството на живот и създаване на благоприятни условия на нейните граждани. Разработването и приемането на различни пла-



нове и стратегии дава възможност за провеждането на политика в областта на социалните помощи и услуги на територията на Община Смолян. Със стартирането на тази инициатива Община Смолян даде възможност за всички представители на общността на нейната територия за включване в тази кампания със социален характер.

Цел на практиката

Целта на инициативата „Календар на Община Смолян“ е да се подпомогнат и подкрепят финансово хора, в частност деца, със здравословни проблеми в нужда на територията на Община Смолян. Тази практика провокира сред местната общност чувства на съпричастност и взаимопомощ, тя обединява съгражданите за реализирането на кауза, за която всеки един може да допринесе дори без финансов принос.

Стъпки/етапи за реализацията и внедряването на добра практика

„Календар на Община Смолян“ представлява благотворителна инициатива, стартирала през 2019 г., като идеята и разходите за тази кампания са изцяло поети от бюджета на Община Смолян. Преди старта на инициативата експерти на Община Смолян отправят запитване до педиатрите в МБАЛ „Д-р Братан Шукеров“ – гр. Смолян, относно информация за лица, нуждаещи се от помощ. След което в началото на февруари стартира кампания по събиране на фотографии, които всеки един може да дари безвъзмездно и така да вземе участие в тази благородна инициатива. Към края на месец октомври специално сформирана за целта комисия, определена със заповед на кмета на Община Смолян, селектира и подрежда снимките в календара, като се взима предвид и подкрепата (харесвания), която е събрала всяка фотография във Фейсбук страницата. За успеваемостта на тази благотворителна практика допринася и участието на представители на местния бизнес, които безвъзмездно съдействат, като продават календара в своите офиси, магазини, салони за красота и др. Всеки един жител на града и околностите би могъл да стане част от тази благотворителна кампания както с



предоставянето на свои снимки, така и със закупуването на календар. До настоящия момент е оказана финансова подкрепа на деца, борещи се със сериозни заболявания. Освен с цялостната организация по реализирането на тази инициатива някои от експертите в Община Смолян предоставят и свои фотографии в конкурса „Календар на Община Смолян“. Тази инициатива се превърна в практика, която се реализира всяка година и се очаква както от служителите на Община Смолян, така и от гражданите. Възможността която Община Смолян предоставя на своите съграждани, а именно участие с малък финансов принос като закупуване на календар за предстоящата година, прави всички съпричастни с проблемите и несподиремите на хората в нужда. Тази инициатива обединява Община Смолян като представител на институциите и жители на града и околностите в една обща мисия с цел улеснение и подпомагане на нуждаещи се независимо от тяхната възраст, религия или пол.

Сектори на устойчивост

Практиката принадлежи към социалния сектор, тя е насочена изцяло към нуждаещите лица на територията на град Смолян.



Вложени ресурси

За реализирането на практиката „Календар на Община Смолян“ е вложен финансов ресурс – това са разходите по изработката и отпечатването на календара, които се поемат изцяло от бюджета на Община Смолян. Налице е и човешкият ресурс, като той обединява усилията както на експертите, които са пряко ангажирани със събирането и подбора на самите фотографии, така усилията на гражданите, които са направили и дарили снимките за тази благородна кауза.

Съдействие при реализация на практиката

Практиката се реализира съвместно с граждани и частния сектор – представители на бизнеса, които предлагат календара за продажба в своите офиси, магазини и др. Реално Община Смолян е водеща институция в тази инициатива още със стартирането на кампания, но приносът на останалите партньори не е маловажен и доказателство за това е успешната реализация на практиката вече 5 години и оказаната помощ на лица в нужда.

Трансфериране на практиката

Практиката би могла успешно да се прилага във всякакъв по вид

структури, имащи желание за реализиране на подобни инициативи. Надяваме се идеята на Община Смолян да срещне последователи и сред други институции на територията на Община Смолян, защото дори малко усилия от страна на всяка институция и общество биха били от голяма помощ за хората в нужда.

Дигитализация

Голяма част от дейностите по реализиране на инициативата са дигитализирани, пример за това е самата направа на снимките, след което участниците ги изпращат на официалния имейл на Община Смолян. Служител, ангажиран с инициативата ги качва в страницата във Фейсбук „Календар на Община Смолян 2023 г.“, където хората могат да харесват и споделят снимките, а по този начин популяризират Смолян и региона като туристическа дестинация.



Всеки един процес до отпечатването на календара е изцяло дигитализиран. При продажбата му хора, които не са от града, но искат да помогнат, като си го закупят, могат да го поръчат отново чрез страницата във Фейсбук, което прави и разпространяването му по-лесно.



Ефект от внедряване на практиката

Внедрената практика „Календар на Община Смолян“ е изцяло с положителен ефект, като този ефект не се изразява само във финансовата подкрепа към лица, изпаднали в затруднение. Възможността, която предоставя община Смолян на местната общност за участие в кауза, около която се обединяват институцията, граждани и частни лица, е доказателство за ефекта на инициативата. С всяка година продажбите на календара се увеличават. През първата година (2019 г.) бяха продадени малко над 600 календара на цена от 5 лв. за брой, като за последните две години продажбите се увеличиха значително – 2022 г. – 1800 календара на цена от 8 лв. и 2023 г. 1600 календара на цена от 10 лв. Все повече търговски обекти в града проявяват интерес в разпространението и продажбата му, което правят напълно безвъзмездно. През първата година 12 търговски обекта се включиха в инициативата, а за последната година броят им беше 27, като част от тях бяха в близки до Смолян общини, като Рудозем и Девин, както и в някои от големите села в общината, като Смилян, Момчилковци и Широка лъка. Тези възходящи резултати показват доверие в Община Смолян като организатор на инициативата, също така все по-голямата ангажираност на хората и обединението на цялата общност около този социален феномен, в



който се превърна „Календарът на Община Смолян“. За тези години чрез инициативата се помогна за лечението на пет деца от Смолян и региона. Също така със средствата, събрани от продажбата на календара за 2022 г., се закупи съоръжение, с което момче, страдащо от ДЦП, вече може да бъде извеждано навън, тъй като блокът, в който живее семейството, не разполага с асансьор, като по този начин значително се подобри качеството му на живот. Календарът на Община Смолян обединява хора с различна религия, политически възгледи, професии и социален статус, като всеки един от тях допринася за осъществяването на благородните цели на идеята. Също така инициативата даде поле за изява на много любители фотографи от Смолян, които вследствие на участието си придобиха повече увереност и популярност, а някои от тях започнаха и професионално да се занимават с фотография. ■





3.7

ИНИЦИАТИВА „ЗАЕДНО ДА СПАСИМ ДЕЦАТА И РУСЕ ОТ ДРОГАТА!“

Администрация: Регионално управление на образованието - Русе

Ключови думи: инициатива, наркотици, превенция, информираност, деца

Период на реализиране: ноември 2022 г. - понастоящем

Официална интернет страница: www.ruo-ruse.bg

Контакти: Росица Георгиева, началник на РУО - Русе , r.georgieva@rio-ruse.org
Росица Николаева, главен специалист, r.nikolaeva@rio-ruse.org



Описание на практиката

Практиката представлява съвкупност от регулярни проучвания, обществени събития и публични инициативи с широко медийно отразяване, чрез които да се привлече общественото внимание върху разпространението и употребата на наркотични вещества сред децата, както и запознаване

с мащабите на този проблем. Работи се за изграждане на цялостна стратегия за въздействие и образование на ученици в рисковите групи (5-12 клас) по темата за наркотиците и последиците от техния прием с цел превенция; за активно ангажиране на институциите и широката общественост, с фокус върху родителите, в борбата срещу наркотиците.

Целева група

Практиката е насочена към граждани.

Състояние на практиката преди внедряване

Към момента на стартиране на инициативата, не е налична официална, обобщена и достъпна информация относно размерите и сериозността на проблема с разпространението на наркотични вещества сред подрастващите. Липсва широка обществена ангажираност, системни действия по превенция и информираност, а обществото, в частност родителите, не са запознати с масовото разпространение, достъпност и употреба на наркотични вещества сред учениците. В миналото по проблема е работено реактивно, изолирано, локално и без да се постигат търсените резултати. Необходимостта от превенция, както и предприемане на организирани, повсеместни, мултиплицирани и регулярни действия, въвличайки в целия процес институции, родители и ученици, стои в основата на създаването на Инициативата „Заедно да спасим децата и Русе от дрогата!“. Желанието за постигане на реални резултати, опазване здравето на децата на Русе, както и създаването на трайна ангажираност в обществото и институциите с проблема с разпространението и упо-



требата на наркотици, налага обединяване на усилията и търсене на нови начини за информираност, превенция и въздействие върху подрастващите.

Цел на практиката

Превенция, информираност и ангажираност на цялото общество за проблема с разпространение и употреба на наркотици, чрез приемане на организирани, повсеместни, мултиплицирани и регулярни действия. Работа с институции на всички нива, НПО, медии, учители, родители и ученици. Създаване на трайни практики по превенция, въздействие и образование на подрастващите. Разработване на нови, адаптирани към младото поколение способи за поднасяне на информация и запознаване с опасностите и рисковете от употребата на наркотични вещества.

Стъпки/етапи за реализацията и внедряването на добрата практика

РУО – Русе, провежда държавната образователна политика на територията на областта. Ето защо практиката се явява естествено продължение на неговата дейност. Институцията участва пряко в процесите, свързани с образованието, израстването, защитата и грижата за децата и има ясен поглед върху подрастващите и техните проблеми, като взаимодейства с множество държавни и общински структури, НПО и граждани. Опитът показва, че единствено обединените усилия на институциите, учителите, родителите и ангажирането на обществото в неговата цялост чрез непрекъснато, регулярно представяне на наболелите проблеми би довело до траен фокус върху тях и превантивно въздействие. В тази връзка предвидени са и проведени редица събития (конкурс за рисунка, хепънинг с посланията на кампанията), мащабно анкетно проучване, културни събития, регулярни информационни срещи, беседи с родители и ученици, медийно отразяване, разпространение на множество рекламни материали на ключови места, поставяне на билбордове, поддържане на Facebook страница на инициативата, която освен информация за кампанията предлага и много друга информация по темата.

БЪДИ СВОБОДЕН!
Заедно да спасим децата и Русе от дрогата!

Инициативата „Заедно да спасим децата и Русе от дрогата“ възниква след реалната среща с личната съдба на един разпространен родител и неговият страх за 12-годишната му дъщеря и попарването ѝ в света на наркотиците. Борбата с дрогата и каузната урунскална общественисти да бъде анализирана с този проблем, става цел на инициативата и е, редактор на АКЦЕНТ.БГ – Румен Николов.

За кратко време в обществението на играта Русе да има анализирано с проблема „наркотици“ общество, намира и своите основни партньори:
Идеен инициатор: АКЦЕНТ.БГ
Рационално управление по образованието – Русе, Български Червен Кръст – Русе, УМБАА „Мефиса Русе“, Регионална здравна инспекция – Русе, Общински младежки дом – Русе, Община Русе в лицето на превантивно информационния център на Общински съвет за борба с наркотиците Вещества, Областна администрация – Русе, Областна дирекция на МВР-Русе.

Напълно се постави от необходимостта да разбере колко долям е проблема. Бя проведено анкетно проучване сред близо 4300 ученици и 3400 родители (най – мащабното проучване досега регионално проучване), което ни показва сериозността на проблема „наркотици“ сред младежите.

Има смисъл да се борим!
Прогнозиране. Защото сме по-малки и усилията ни са важни. За проблема „наркотици“ трябва да се говори. Децата на Русе сами ни го казва. По-бързо от младежите започват да употребяват забранени вещества, от любопитство! „да да въртим какво е“, „да да се почувстват пораснали“, „защото е модерно“, „защото дружиме го проблем“. А ние трябва да им покажем, че на света има много по-интересни, забавни и смислени неща, които да ги накараме да се почувстват наистина ценни. Да си направим съпричастни с общата ни кауза.

Сектори на устойчивост

Практиката принадлежи към социалния сектор. Насочена е към децата на възраст между 11–18 г., към техните родители и общество в неговата цялост. Поставянето на фокус върху подрастващите прави практиката устойчива във времето и винаги актуална. Ангажирани са редица институции, всяка от които развиваща предимно социална дейност. Институционалната и организационна обезпеченост осигуряват социалната устойчивост на практиката.

Вложени ресурси

Използвани са предимно човешки и информационни ресурси. Организацията на събитията и разпространението на рекламни материали, координацията между партньорите, провеждането на работни срещи се изпълняват от екипа на РУО – Русе. Използвани са ресурсите и на други организации, както и доброволчески труд. Към настоящия момент е постигнато по-високо ниво на информираност и ангажираност на местната общност към проблема с употребата и разпространението на наркотици. Обществото е много по-чувствително към темата. Подобрена е превантивността по отношение на учениците.



Като родители е нужно да сме внимателни към поведението на нашите деца. Употребата на наркотици често не може добре да се прикрие и има определени симптоми, които да ни покажат, че е възможно детето ни да се е сблъскало с употребата на дрога.

Ето и за какво да внимаваме:

Поведенчески промени при употреба на психоактивни вещества:

- Внезапни и постоянни промени в настроението;
- необичайно агресивно поведение;
- зазуба на апетит;
- постепена зазуба на интерес към учението, хобитата, спорта, приятелите;
- необичайно сменяне или замаяване състояние;
- попитано поведение, лъжи, измисляне на пари или вещи от дома;
- необичайни петна, белези или мизирки по тялото, дрехите или личните вещи.

Дълготрайни промени при редовна употреба:

- нарушена ориентация в пространството;
- мигновост в движенията на тялото и зазуба на координация;
- бързо забравяне на имената и неспо-собност за концентрация;
- интелектуален спад по време на;
- силно замаяно състояние; Желание;
- неиздръжливост на дихателната система (забявяне, астматични пристъпи);
- ситуация на кръвоносната система (аритмия, повишена сърдечна честота, повишено кръвно налягане);
- нарушения в ритмоста на събърешиле и черния гроб.

Физиологични промени при употреба на синтетични наркотични вещества:

- Бледа кожа на лицето;
- разширени зеници и зачервени очи;
- суха, напухана уста;
- промени в апетита – от лавомия до пълно отпусвяване на храненето;
- прекомерна проязливост, без косака и смисла;
- тахикардия и повишено изпосвяване;
- Внезапно „застигане“ в неестествена поза;
- поведенчески и емоционални раз-стройства, агресия, постова заблуда; халюцинации; непознати шазо-френо разстройство;
- суицидни мисли.

Приложение на предмети и медикаменти без очевидна причина: капки за очи, смажани парчета от тънко фолио, обгоряла чашна лъжица, циги и спринцовки, доказано направена лула, остатъци от опаковки на психоактивни медикаменти, остатъци от цигари с малък картонен филтър (марокувана).

Заедно да спасим децата и Русе от дрогата!

БЪДИ СВОБОДЕН!

ИНИЦИАТИВА
"ЗАЕДНО ДА СПАСИМ
ДЕЦАТА И РУСЕ ОТ ДРОГАТА"

Лого на инициативата: Две ръце, едната държи верига, другата е свободна, с птици в полето.

ПАРТНЬОРИ НА ИНИЦИАТИВАТА: РЕГИОНАЛНО УПРАВЛЕНИЕ ЗА ОБРАЗОВАНИЕТО – РУСЕ, РЕГИОНАЛНА ОБЛАСТНА ОБЩЕСТВЕНА РАДИОТЕЛЕВИЗИОННА СТАНЦИЯ – РУСЕ, ОБЩИНСКА ЧЕРВЕНА КРИСА – РУСЕ, ОБЩИНА – РУСЕ, ОБЛАСТНА АДМИНИСТРАЦИЯ – РУСЕ, РУССКИ УНИВЕРСИТЕТ "АКАДЕМЪТ КЪНОВ", КОЛЕЖ ЗА ОБЩЕСТВЕНА ОБРАЗОВАНИЕ – РУСЕ, УНИВЕРСИТЕТ "АКАДЕМЪТ КЪНОВ", ИНИЦИАТИВА И НЕПРАВИТЕЛСТВЕНИ ОРГАНИЗАЦИИ

Съдействие при реализация на практиката

Практиката се прилага в сътрудничество с множество партньори: Областна администрация – Русе, Община Русе, РЗИ, ОД на МВР, БЧК, Русенски университет, Център за психично здраве, УМБАЛ „Медика“, УМБАЛ „Канев“, Превантивно-информационен център, Общински младежки дом, „Акцент.БГ“, директори на всички училища на територията на града.

Трансфериране на практиката

Практиката е приложима от други администрации поради социалната си ангажираност и обществена насоченост. Работата с широк спектър от хора дава възможност за публичност, за гласност и промотиране на темата за наркотичните вещества. Представители на публичния и частния сектор, както и медиите могат да се включат активно в превенцията и опазване на подрастващите от употребата на наркотици, чрез организиране на различни кампанийни събития, конкурси, концерти, беседи, обучения, разпространение на рекламни материали и др., привличащи вниманието на обществото към проблема.

Дигитализация

Създадена е официална Facebook страница на инициативата, която освен информация за развитието на кампанията предлага и много друга информация по темата с разпространението и употребата на наркотици, практики и събития от цялата страна, актуални законодателни промени.

Всички рекламни материали на кампанията са снабдени с QR код, посредством който всеки може да влезе във Facebook страницата на инициативата и да получи подробна информация по темата.

Ефект от внедряване на практиката

Реализирано е едно от най-мощните проучвания в област Русе за употребата на наркотици сред младите хора, с обхват от 4292 ученици и 3138 родители, с което за първи път се придоби представа за мащабите на разпространение и употреба на наркотични вещества и сериозността на проблема. Организиран бе конкурс за рисунка, който насърчи учениците да заемат лична позиция и да покажат отношението си към проблема с употребата на наркотици. Рисунката на победителя в конкурса се превърна в рекламен постер на инициативата. Институциите са информирани за нагласите сред младите хора, подобрена е комуникацията между тях чрез приемане на по-съвременен и адекватен на новото поколение подход



за превенция. Дадената гласност и медийно отразяване доведоха до по-високо ниво на информираност и ангажираност на местната общност към проблема с употребата на наркотици. Повишена е превантивността по отношение на учениците. Широкият обществен

отзвук, измерим по броя на участниците в кампанията, допринесе за изграждане на положителен образ и доверие в държавната администрация и за постигане на крайната цел – опазване живота и здравето на нашите деца. ■

3.8

РЕАЛИЗИРАНЕ НА ПРОЕКТ „ИЗПОЛЗВАНЕ НА ХУДОЖЕСТВЕНИ И ДИГИТАЛНИ ТЕХНИКИ В ОБУЧЕНИЕТО НА ЛИЦА С ИНТЕЛЕКТУАЛНИ ЗАТРУДНЕНИЯ ОТНОСНО ВЗАИМООТНОШЕНИЯТА, ЕМОЦИОНАЛНИЯ ЖИВОТ И СЕКСУАЛНОСТТА“ ОТ ДНЕВЕН ЦЕНТЪР ЗА ПЪЛНОЛЕТНИ ЛИЦА С УВРЕЖДАНЯ „РИВИЕРА“

Администрация: Община Варна

Ключови думи: обучителна програма, неформално обучение, специфични художествени и дигитални техники, сексуално здраве, достъпни информационни ресурси, устойчивост.

Период на реализиране: понастоящем

Официална интернет страница: www.varna.bg

Контакти: Станка Момчева, ръководител на ДЦПЛУ „Ривиера“, e-mail: dc.riviera.vn@gmail.com

Описание на практиката

Всички хора, независимо от това дали имат увреждане, или не, имат нужда от възрастово подходящо сексуално обучение, за да развият положителни нагласи спрямо своята сексуалност и да избегнат негативни последици. Разработена е Обучителна програма относно взаимоотношенията, емоционалния живот и сексуалността на млади хора с интелектуални затруднения. Цел на практиката е

разработването на методология за организиране и провеждане на сексуално обучение за млади хора с интелектуални затруднения, която отчита спецификите, произтичащи от вида увреждане и техните възрастови потребности. В продължение на една година 4 групи участници – в България и Белгия, участваха в обучението присъствено – 37 сесии, и онлайн – 3 съвместни сесии. Използвани са методите на неформалното обучение, както и специфични



художествени техники. Обучението са преминали 40 лица с интелектуални затруднения на възраст между 20 и 45 години. Обученията се провеждат веднъж седмично, с групи от 7-9 души. Използват се техниките на неформалното обучение, като за първи път в такава програма се използват и специфични художествени техники – траш арт, импровизационен театър, изработване на музикални видеоклипове.

Целева група

Практиката е вътрешноинституционална.

Състояние на практиката преди внедряване

Всички хора се нуждаят от възрастово подходящо сексуално обучение. Липсата на познания относно запазването на сексуалното здраве и важни социални и комуникативни умения поставят хората в значителен риск от сексуална злоупотреба, нежелана бременност и полово предавани инфекции. Хората с увреждания стават жертви на насилие около четири пъти по-често в сравнение с хората без увреждания, а хората с умствени затруднения са в най-голям риск от насилие. Сред причините за това на първо място се нарежда липсата на обучение, липсата на утвърдени дидактически материали формат „лесен за четене“ и достъпни информационни ресурси за учителните цели.

Цели на практиката

- 1] Повишаване на информираността на лицата с интелектуални затруднения по различните въпроси, свързани с взаимоотношенията, които създават и поддържат, както и с техния емоционален живот и сексуалност.
- 2] Усвояване на умения от хората с интелектуални затруднения да общуват с околните по начин, който максимално гарантира тяхната безопасност – познават и спазват лични граници, разпознават потенциални ситуации на злоупотреба, могат да казват „не“ на нежелано посегателство.
- 3] Обобщаване на резултатите от пилотното прилагане на програмата.

- 4] Обучен екип от специалисти с опит в организирането и предлагането на подобна учебна програма, в т.ч. с използването на специфични арт техники.
- 5] Споделяне опита на организацията с други екипи, които работят с лица от уязвими групи чрез провеждане на срещи със специалисти, провеждане на публични събития, използване на социалните мрежи.

Стъпки/етапи за реализацията и внедряването на добрата практика

- 1] Обсъждане на идеята за учебната програма със специалисти на ДЦПЛУ „Ривиера“, партньорски организации.
- 2] Разработване на програмата – теми и планове на учебни сесии.
- 3] Оценка на потребностите на потребители на ДЦПЛУ „Ривиера“ и ЦСРИ „Чайка“.
- 4] Разделяне участниците на малки групи – формиране на 2 групи в ДЦПЛУ „Ривиера“ и една – в ЦСРИ „Чайка“.
- 5] Провеждане на обучението – 37 сесии, в продължение на една година.
- 6] Разработване на учебни материали в хода на обучението.
- 7] Популяризиране практиката в хода на реализацията ѝ – информация в комуникационните канали на организацията, срещи за споделяне с професионалната общност в град Варна.

Сектори на устойчивост

Практиката принадлежи към социалния сектор на устойчивост. В известна степен принадлежи и към екологичния сектор поради внедряване на техники за използване на отпадъчни материали в процеса на обучението.

Вложени ресурси

На този етап в реализирането на практиката са включени: управленски екип от трима души, четирима специалисти – учители, двама специалисти „дигитални умения и публичност“. Въвлечен е и



допълнителен ресурс от доброволци, студенти. Наличните човешки ресурси са ангажирани с разработване на обучителна програма и е-наръчник, подготовка и провеждане на отделните обучителни сесии, дейности за публичност и логистика на практиката.

По отношение на финансовите ресурси – закупуват се материали за провеждане на обучението, както и се осигуряват възнаграждения на екипа.

Материални ресурси – закупуване на таблети за участниците, 2 броя компютърни конфигурации, вложени са значителни количества рециклирани материали.

Информационни ресурси – събрана и обобщена информация за разработването на всяка отделна обучителна сесия от новата програма. Във връзка с постигането на целите е важно да се отбележи, че усвояването на нови умения от хората с интелектуални затруднения е продължителен процес с чести повторения и възможности за упражняване на новото умение. Опитът, натрупан от прилагането на тази програма и разработеният наръчник са постигнати цели следствие на практиката, защото дават възможност за регулярни повторения, както на цялата програма (в групова форма), така и за индивидуална работа – планирана или като отговор на възникнала ситуация. Споделянето на опита със специалисти от същата сфера е важно за мултиплицирането на ефекта.

Опитът в прилагането на тази практика обогатява портфолиото на организацията, която предоставя услуги за подкрепа на лица с интелектуални затруднения, което я прави предпочитан партньор в тази сфера на дейност – в града, в страната и извън нея.

Съдействие при реализация на практиката

Финалният вариант на тази обучителна инициатива е продукт на съвместна работа на сдружението с две белгийски организации, работещи с млади хора – със и без увреждания.

Трансфериране на практиката

Прилагането на практиката в други администрации е възможно. Тя може да бъде прилагана във всички социални услуги за хора с ув-

реждания (не само за тези с интелектуални затруднения), както и в обучителни институции за младежи и възрастни с увреждания. Описаната практика и изготвеният наръчник увеличават капацитета за устойчиво прилагане на практиката, давайки конкретни съвети за внедряването ѝ в други структури, които работят ежедневно с хора с увреждания/лица от уязвими групи. Описаният модел на работа ще се публикува в специализирано научно издание. Резултатите могат да се използват за планиране на бъдещи подобни инициативи.

Дигитализация

В резултат на практиката по време на провеждане на ситуационни игри се изработват видеа.

Изработен е и е достъпен е-наръчникът, който детайлно описва процесите на внедряване на практиката. Неговото дигитализиране улеснява използването му от специалисти и обучители в сферата. Дигитализирани са голяма част от срещите между партньорите – провеждат се онлайн мениджърски срещи и срещи за обмяна на опит, информация и ресурси.

Осъществяват се съвместни онлайн срещи между потребителите на ДЦПЛУ „Ривиера“, ЦСРИ „Чайка“ и ДЦ „Таго“ – Брюксел.

Ефект от внедряване на практиката

Пилотното прилагане на 18 модулна обучителната програма относно взаимоотношенията, емоционалния живот и сексуалността за лица с интелектуални затруднения за първи път използва комбинацията от техники на неформалното обучение и специфични арт техники. Резултатите от изпълнението на цялата програма доказват ефективността на избраните методи и техники в съчетание с полезността на избраната и предоставената информация.

Изготвеният наръчник дава възможност програмата да бъде реализирана регулярно, което е задължително условие за това хората с интелектуални затруднения да изградят устойчиви умения да се предпазват от злоупотреба и негативни здравни последици. ■



3.9

РЕАЛИЗИРАНЕ НА ПРОЕКТ „ЗЕЛЕНА ТЕРАПИЯ ЗА ДЕЦА И МЛАДЕЖИ СЪС СПЕЦИАЛНИ ПОТРЕБНОСТИ“ ОТ ЦЕНТЪР ЗА СОЦИАЛНА РЕХАБИЛИТАЦИЯ И ИНТЕГРАЦИЯ ЗА ПЪЛНОЛЕТНИ ЛИЦА С УВРЕЖДЕНИЯ „ЧАЙКА“

Администрация: Община Варна

Ключови думи: зелена терапия, иновативна терапевтична техника, обществено въздействие, екологично устойчиви решения

Период на реализиране: понастоящем

Официална интернет страница: www.varna.bg

Контакти: Пламена Койчева, ръководител на ЦСРИ “Чайка”, e-mail: csrichajka@abv.bg

Описание на практиката

„Зелената терапия“ е въведена като иновативна терапевтична техника за деца и младежи със специални потребности. Терапевтичният подход показва висок коефициент на ефективност, като допълнително спомага и за намаляване на отпадъчния ресурс при предоставяне на социални услуги и създава положителна социална стойност, като насърчава интегрирането и участието на хора с увреждания в обществото и устойчивия начин на живот.

Целева група

Практиката е насочена към граждани.

Състояние на практиката преди внедряване

Терапевтичната работа с потребителите на социални услуги е обвързана със скъпи консумативи и високи стойности на нерецик-



лируем отпадък, което е причина за тревожност в екологичното съзнание на специалистите, работещи в социалната сфера. В тази връзка е породена мотивация за търсене на иновативни подходи,



които да адресират следните аспекти:

- Запазване високия коефициент на полезност от прилаганата терапия и същевременно намаляване на негативните въздействия от консумацията на скъпи и неекологично устойчиви продукти.
 - Обществено въздействие относно социалните проблеми, като замърсяване на обитаеми райони и намаляване качеството на живот на хората. Нерезицируемите отпадъци имат негативно въздействие върху обществото и околната среда.
 - Етични дилеми: терапевтите, предоставящи социални услуги, се сблъскват с етични дилеми, свързани с потреблението на неекологично устойчиви продукти и необходимостта от терапевтичната работа с лицата с увреждания.
 - Необходимостта от насърчаване на постепенни изменения в начина на живот на лицата потребители на социални услуги, които да ги доведат до по-екологично устойчиви решения.
 - Ефективно финансово планиране: намаляване на разходи, които могат да бъдат заменени с алтернативни източници за придобиване на материали с цел намаляване на рециклируемите отпадъци и възможности за обхващане на повече дейности за подкрепа на лицата с увреждания, ползващи социални услуги.
- Мотивацията на екипа на ЦСРИ „Чайка“ за търсене на иновативни подходи за преодоляване на горепосочените проблеми е повод за създаване на практиката и нейното внедряване.

Цели на практиката

- 1] Запазване високия коефициент на полезност от прилаганата терапия в социалните услуги и същевременно намаляване на негативните въздействия от консумацията на скъпи и неекологично устойчиви продукти чрез въвеждане на иновативен подход на работа – „зелена терапия“.
- 2] Усъвършенстване на екологичния стил на живот на лицата с увреждания. Повишаване на тяхната самооценка чрез ангажиране в дейности с положителна социално добавена стойност.

- 3] Изграждане на екологично съзнание и грижа за бъдещето на широката общественост чрез добрия пример.

Стъпки/етапи за реализацията и внедряването на добрата практика

- 1] Комплексен подход при оценка на проблемите и търсене на алтернативни решения.
- 2] Разработване на проектна идея от екип от специалисти.
- 3] Осигуряване на необходимото техническо и материално оборудване.
- 4] Апробиране на модела „зелена терапия“.
- 5] Оценка на ефективността на практиката от гледна точка на специалистите, работещи в сферата, лицата с увреждания и обществеността.
- 6] Въвеждане на „зелената терапия“ като устойчив модел на работа в социалните услуги.
- 7] Популяризиране и споделяне на добрата практика с цел мултиплициране.
- 8] Мониторинг и последващо оценяване.

Сектори на устойчивост

Практиката интегрира два сектора на устойчивост – социален и екологичен.

Вложени ресурси

Проектът е реализиран с финансовата подкрепа на Фондация „Обществен борд на TELUS International в България“.

В резултата на проектните дейности са постигнати следните основни цели:

- В ЦСРИ „Чайка“ се прилага цялостен завършен процес на рециклиране на отпадъчната хартия, която се преработва в картон за нуждите на приложните техники в терапията.
- Лицата с увреждания – потребители на ЦСРИ „Чайка“, се обучават в трудови умения за изработка на картон от рециклирана хартия.



- Рисувателните и приложни терапевтични техники се прилагат предимно върху картон собствено производство на самите потребители на социални услуги.
- От хипермаркет „Практикер“ е предоставен отпадъчен дървен материал, от който се изработват къщички и хранилки за птици, табелки с екологични и социални послания.
- Рисувателни и приложни техники се прилагат върху отпадъчен дървен материал.
- Засилване на екологичното самосъзнание на специалистите и лицата с увреждания.

Съдействие при реализация на практиката

Разработването и изграждането на модела „зелена терапия“ се осъществява с финансовата подкрепа на Фондация „Обществен борд на TELUS International в България“ за реализиране на проект „Фабрика за зелена терапия“.

„Практикер“ – Варна, осигурява достъп до отпадъчни дървени материали.

Трансфериране на практиката

Като иновативна терапевтична техника за деца и младежи със специални потребности „зелената терапия“ може да бъде въведена като терапевтичен подход в социалните услуги и образователните институции за деца със специални потребности от гледна точка на екологичното самосъзнание, както и за увеличаване ефективността на работа в различни области.

Ефект от внедряване на практиката

Резултати от гледна точка на ефективността на предлаганите социални услуги:

- Придобити технически средства, подпомагащи адаптиране на средата спрямо специфичните потребности на младежи с ментални увреждания, нужни за терапевтичния процес, прилагане на трудотерапията и придобиване на общи трудови умения.
- Създаден и разработен ефективен модел за предоставяне на „зелена терапия“, който може да се мултиплицира и да води до резултати на национално ниво.
- Осигурен затворен цикъл за предоставяне на подкрепа за придобиване на общи трудови умения на хора с ментални увреждания за производство на информационни материали и продукти от рециклирани материали в полза на околната среда.
- Мултифункционалност и висока ефективност на технологичното оборудване, даващо възможности за надграждане и развиване на техниките за зелена терапия.
- Подобряване качеството на живот на младежи с ментални увреждания чрез достъп до иновативни подходи за терапия и рехабилитация в полза на околната среда.
- Резултати от гледна точка въздействие върху обществото и околната среда:
- Нулев хартиен отпадък от терапията и рехабилитацията в ЦСРИ „Чайка“.
- 80% спад на nereциклируемите материали, използвани за нуждите на терапията и рехабилитацията.
- Формиране на екологично съзнание и грижа за бъдещето на обществеността чрез добрия пример.
- Мултиплициране на подхода „зелена терапия“ в социалните услуги. ■



3.10

ТАЛАНТИТЕ В АДМИНИСТРАЦИЯТА

Администрация: Областна администрация - Ловеч, дирекция АКРРДС

Ключови думи: талантите на държавните служители в подкрепа на социално значима кауза, свързана с детското здравеопазване.

Период на реализиране: 01.11.2022 г. – 01.02.2023 г.

Официална интернет страница: www.lovech.government.bg

Контакти: Нели Митева, директор Дирекция АКРРДС, e-mail: neli.miteva@lovech.government.bg
Дора Стоянова, гл. юрисконсулт, e-mail: dora.stoyanova@lovech.government.bg

Описание на практиката

Във всяка административна структура има служители, които имат таланти, творят в свободното си време и се опитват, освен да се развиват професионално, и да разгърнат своите творчески умения.

Целева група

Практиката е насочена към граждани, служители на администрацията, както и представители на бизнеса.

Състояние на практиката преди внедряване

Детското отделение в МБАЛ „Проф. д-р Параскев Стоянов“ - Ловеч, изпитва затруднения, свързани с липсата на оборудване за ежедневното почистване на болнични постелки, бельо, облекло на малките си пациенти. Преди около три години в неформален разговор с лекар от това отделение беше идентифицирана нуждата от пералня и сушилня, но COVID кризата в национален мащаб забави нашите намерения.

През 2022 г. решихме да приложим практиката като начин за осигуряване на необходимо оборудване за детското отделение на ловешката болница, която е в тежко финансово състояние и страда от хронична липса на лекари, медицински специалисти, лекарства,



оборудване, консумативи и др. Инициативата цели да насочи общественото внимание към проблемите на лечебното заведение и да покаже, че когато местната общност е обединена от смислена кауза, тя може да бъде постигната.

Идентифицирахме множество колеги, държавни служители, които притежават таланти, за които обществото в по-голямата си част не подозира и искахме да ги представим с тяхното творчество. След първоначално проведени разговори с част от държавните служители – творци от различни териториални структури в гр. Ловеч, се



оказа, че те приемат идеята за благотворително събитие и така се роди идеята за провеждане на „Талантите в администрацията“. От друга страна, искахме да покажем на гражданите един друг образ на държавния служител, който е не само администратор, но и човек с таланти; човек, който е чувствителен към проблемите на другите; човек, който притежава ценностна система, ориентирана към подкрепа на общността.

Цел на практиката

Основната цел на инициативата е да насочи общественото внимание върху творците и талантите в административните структури на територията на община Ловеч, които освен талантливи са и социално отговорни.

Конкретни цели:

- Да представи пред местната общественост творци и таланти в административните структури и тяхното творчество.
- Да набере средства, които да бъдат използвани за закупуване на пералня и сушилня за детското отделение на МБАЛ „Проф. д-р Параскев Стоянов“, гр. Ловеч.

Въз основа на идентифицираните цели бяха определени и конкретните дейности и задачи.

Стъпки/етапи за реализацията и внедряването на добрата практика

- 1] Представяне на идеята пред ръководството на ОА - Ловеч, и по-





лучаване на принципно съгласие за провеждането ѝ. Провеждане на среща с ръководството на МБАЛ „Проф. д-р Параскев Стоянов“, гр. Ловеч.

- 2] Представяне на идеята и изпращане на писма до всички териториални структури от област Ловеч и Община Ловеч. Публикуване на информация до медиите.
- 3] Подготовка на списък с потенциални творци - държавни служители, които бяха поканени за участие.
- 4] Подготовка на изисквания спрямо творбите, времеви график и организационен план, приемно-предавателни протоколи, отчетни документи за извършените продажби и др.
- 5] Приемане на творбите и информиране на местната общност за хода на подготовката.
- 6] Обявяване на дата за официално откриване на изложбата и изпращане на покани до множество заинтересовани страни, фирми, институции, граждани, медии и др.
- 7] Провеждане на благотворителната инициатива, реализиране на продажби и информиране на гражданите за събраните средства. Представяне на всеки творец, участник в инициативата на интернет страницата на събитието в социалните мрежи.
- 8] Публикуване на отчет за извършените продажби и събраната сума.
- 9] Изпращане на благодарствени грамоти на творците и институциите, подкрепили инициативата.
- 10] Закупуване на необходимата техника и официално връчване на директора на детско отделение в присъствието на служители на ОА - Ловеч, и представители на местните медии.

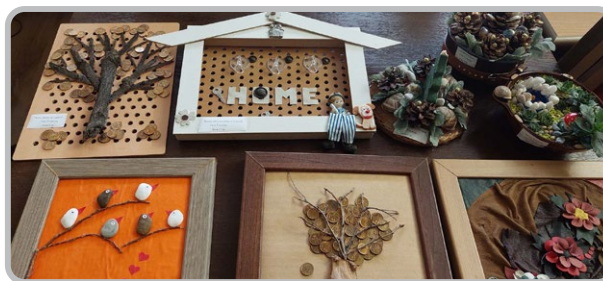
Сектори на устойчивост

Считаме, че практиката има социален ефект поради самия факт, че е благотворителна инициатива. Същевременно практиката притежава потенциал за утвърждаване на положителен публичен образ на държавните служители, като креативни, отговорни и иновативни личности.

Практиката притежава потенциал за културна устойчивост поради факта, че реализацията ѝ стимулира творческия потенциал на служителите и показва устойчив модел за разрешаване на проблеми с прякото участие на местната общност.

Вложени ресурси

В реализацията на практиката са вложени предимно човешки ресурси от страна организаторите, а от страна на творците: човешки и материални ресурси, както и финансови ресурси от страна на закупилите произведенията граждани. Откриването на изложбата се състоя на специален ден - в деня на свети Спиридон, покровител



на занаятчиите.

Благотворителната инициатива на Областната администрация в подкрепа на детското отделение на МБАЛ „Проф. д-р Параскев Стоянов“ - Ловеч, приключи със събрани 2260 лв., с които бяха закупени пералня и сушилня за отделението. В организираната от 12 до 22 декември 2022 г. изложба базар „Талантите в администрацията“ се включиха със свои творби 29 таланти от 15 административни структури в Ловеч, които предоставиха 270 свои творби: живописни платна, книги, дискове с авторска музика, музикални инструменти, коледна украса и сувенири, декоративни пана, ръчно изработени тематични картички, бижута и ключодържатели, пирография върху дърво, плетени играчки и цветя. Каузата бе подкрепена и от приятели на областната администрация, които също предоставиха свои работи.



Съдействие при реализация на практиката

Практиката е приложена благодарение на доброто сътрудничество между ОА – Ловеч, и териториалните структури от област Ловеч, от една страна, и МБАЛ „Проф. д-р Параскев Стоянов“, гр. Ловеч, която е търговско дружество.

Координиращата роля на ОА – Ловеч, по отношение на териториалните структури и Община Ловеч подпомогна в значителна степен реализацията на практиката и допринесе за развитие на взаимните отношения в положителна посока. По отношение на МБАЛ „Проф. д-р Параскев Стоянов“, гр. Ловеч, ОА – Ловеч, подкрепя ръководството в неговите усилия за преодоляване на редицата проблеми, които среща дружеството, изпълнявайки и важна държавна функция, свързана със здравето на населението. През годините е обсъждано създаване на стипендиантска програма за лекари и медицински специалисти, а по време на COVID кризата са осъществени множество дейности за преодоляване на редица проблеми и проблемни ситуации.

Трансфериране на практиката

Практиката може да бъде трансферирана в други администрации, като бъде споделен опитът, предоставени документите, създадени в хода на нейната реализация и контакти с основните организатори и др. Практиката може да бъде доразвита и обогатена, както и адаптирана спрямо специфичните потребности на конкретната администрация или населено място.

Дигитализация

Всички процеси, свързани с реализацията на практиката, са дигитализирани: кореспонденцията с основните заинтересовани страни и участници, творците, представителите на институциите, медии и др. Физическото провеждане на инициативата, реализирането на изложбата, закупуването и предаване на оборудването на МБАЛ „Проф. д-р Параскев Стоянов“, гр. Ловеч, са проведени в реална среда.



Ефект от внедряване на практиката

Считаме, че основната цел на инициативата по отношение на насочване на общественото внимание върху творците и талантите в административните структури на територията на община Ловеч е изпълнена. Всеки отделен творец бе представен на интернет страницата на събитието със своето творчество, така че обществеността да бъде запозната с неговия талант и творчество. Преди реализацията на практиката тези служители бяха познати на хората единствено с професионалната си работа, вече са познати и като творци. Другата цел на инициативата бе да набере средства, които да бъдат използвани за закупуване на пералня и сушилня за детското отделение на МБАЛ „Проф. д-р Параскев Стоянов“, гр. Ловеч, която също е изпълнена. Закупена бе необходимата техника, а с останалите средства бяха закупени хигиенни материали и консумативи за болницата.

Освен необходимата материална придобивка за детското отделение, неговите служители и пациенти тази кампания постигна още следните резултати:

- Държавните служители от област Ловеч бяха обединени около кауза и работиха заедно за нейното постигане. Посланията към местната общност бяха свързани с желанието за утвърждаване на ценности, присъщи за всяко демократично общество: инициативност, мобилизиране на местни ресурси, усещане за заедност, съпричастност, подкрепа.
- Показани бяха неподозирани таланти на наши колеги, които творят в свободното си време различни произведения на изкуството, отдадохме заслужено признание както за таланта им, така и добротата и желанието им да помогнат за добра кауза.
- Разчитахме на стари партньори, но намерихме и нови, което е страхотен успех и гаранция за надграждане на постигнатото в бъдеще.

Както светът около нас се променя, хората, служителите в администрациите също се променят. И понеже тяхното призвание е да служат на обществото, кампании като тази са още един инструмент в ръцете на държавните служители да работят в полза на хората. ■





3.11

ГРИЖА В ДОМА В ОБЩИНА АВРЕН

Администрация: Община Аврен

Ключови думи: предоставяне на почасови мобилни интегрирани здравно-социални услуги

Период на реализиране: 10.03.2023 г. - 10.03.2024 г.

Официална интернет страница: www.avren.bg

Контакти: Елена Бойчева, ръководител проект, e-mail: eu@avren.bg
Галина Янева, координатор, e-mail: eu@avren.bg

Описание на практиката

Целта на практиката е да се осигури подкрепа в домашна среда за лица с увреждания и възрастни хора, зависими от грижа. Разширяват се възможностите за предоставяне на социални и интегрирани здравно-социални услуги в домашна среда, вкл. и в контекста на пандемични ситуации. Предоставените услуги са, както следва:

- 1] Предоставяне на почасови мобилни интегрирани здравно-социални услуги по домовете и психологическа подкрепа за възрастни хора в невъзможност за самообслужване и лица с увреждания.
- 2] Доставка на храна, хранителни продукти и продукти от първа необходимост, както и осигуряване на транспорт на персонала, предоставящ услугите, от/до домовете на лицата. Допустимо е също така заплащане на битови сметки, заявяване и получаване на неотложни административни и битови услуги (със средства на потребителите).
- 3] Предоставяне на лицата от целевата група на информация относно превенция и профилактика на здравето и социално значими заболявания, включително консултации с диетолог и др. специалисти при необходимост.
- 4] Осигуряване на супервизия и обучения на служителите, предоставящи почасови мобилни интегрирани здравно-социални услуги в домашна среда.

Целева група

Практиката е насочена към граждани.

Състояние на практиката преди внедряване

Подобно на повечето членки на ЕС, България също страда от ускорени процеси на застаряващо и намаляващо население, ниска квалификация, липса на необходимото образование. Именно недоброто икономическо положение на страната ни през годините на прехода поставиха пред истинско изпитание способностите на хората в неравностойно положение да водят независим и достоен живот. Това доведе до задълбочаващи се процеси на изолация и десоциализация на тази категория население, като резултат е насъщаването на голям брой лица в институции за социални грижи. Това е особено актуално и на фона на световната финансова криза, която е факт в икономиката на България и слага своя траен отпечатък именно върху социално най-уязвимите групи в населението. Ако през последните години кризисните моменти са с акцент върху бизнеса и неговите представители, то за следващите години акцент на пряко уязвимите и потърпевши от кризисните явления ще са именно лицата с увреждания и възрастните хора, зависими от грижа.

Описаните трудности са още по-сериозни за уязвимите социални групи хора в периферните икономически райони на страната, както е и община Аврен. В по-малките провинциални общини



проблемите със социалната изолация и дискриминационното отношение на възрастова, етническа и образователна основа са особено характерни. На хората в неравностойно положение се налага да живеят изолирани, с чувство за безпомощност и непотребност на обществото, което води и до бързо влошаване на физическото и менталното им състояние. Безработните лица с ниска квалификация са загубили вяра, че ще преодолеят своята изолация, ще се реализират трайно на пазара на труда и ще увеличат своето благосъстояние.

Демографската ситуация в община Аврен се характеризира с неблагоприятна възрастова структура, отрицателен естествен и механичен прираст и етническо многообразие. По официални статистически данни населението на община Аврен към 15.01.2023 г. е 9816 души. Възрастовата структура е с характер на стационарна, но с тенденция на непрекъснато намаляване на относителния дял на населението в подтрудоспособна възраст и нарастване на населението в надтрудоспособна възраст. Общо 849 лица са с увреждания, 1295 са лицата в надтрудоспособна възраст.

Въз основа на изпълняваните до момента проекти от сходен тип, както и на периодичните проучвания за нуждите от социални услуги може да се направи констатация, че се наблюдава увеличение на лицата, които желаят помощ при тяхното битово обслужване поради затруднения в самообслужването, като към месец 01.2023 г. те са над 80.

Открояват се следните основни нужди и проблеми в общината:

- Нужда от предлагане на организирани социални услуги, съответстващи на нарастващото местно търсене, породена от отчетливо изразената тенденция на застаряване на населението и устойчив през годините отрицателен естествен прираст, както и от нарастващия брой лица с увреждания, изпитващи затруднения при извършване на обичайни ежедневни дейности - поддържане на лична хигиена, хранене, домакинство, пазаруване, при осъществяване на социални контакти, ползване на други социални услуги. Така най-социално уязвимите групи от населението се оказват в неравностойно социално положение, при което изпитват значителни трудности да водят самостоятелен живот.

- Нужда от здравни услуги - медицински и рехабилитационни, от които да се възползват лицата от целевите групи. Поради ниския стандарт на живот и ниски доходи по-голямата част от хората нямат възможност да полагат необходимите грижи за своето физическо състояние, което съчетано със затруднения физически достъп до болници и други специализирани заведения, предлагащи такива услуги, води до влошаване както на физическото им здраве, така и на психо-емоционалното им състояние. Поради спецификата на потребностите на целевите групи и ограничения им достъп до социални услуги, задоволяващи тези потребности е нужен нов начин на организация за предоставяне на тези социални услуги и подобряване достъпа им до тях.
- Необходимост от мултиплициране на установените с изпълнението на проекти от сходен тип добри практики и утвърждаване на култура на потребление на социални услуги, предоставяни в общността, както и култура на поведение спрямо социално уязвимите групи в нужда - равнопоставено отношение без значение на техния социален и икономически статус, етнически произход, възраст или принос към обществото.

Цели на практиката

- 1] Подобряване качеството на живот на лица с увреждания и възрастни хора, зависими от грижа в община Аврен, давайки им право на избор, независимост и достойнство чрез осигуряване на подкрепа в домашна среда.
- 2] Разширяване на възможностите за предоставяне на разнообразни почасови социални и интегрирани здравно-социални услуги в домашна среда, вкл. и в контекста на пандемични ситуации, ориентирани към предотвратяването на самотата и изолацията, адаптирани към основните нужди на потребителите, за да бъдат независими и да останат колкото се може по-дълго време в тяхната обичайна среда.



Стъпки/етапи за реализацията и внедряването на добрата практика

Идентифицираните нужди и проблеми на социално уязвимите групи в община Аврен, както и недоверието, което те изпитват към социалните услуги, налагат разработване на алтернативни форми на социални услуги в съответствие с разбирането, че лицата от тези групи – хора с увреждания, лица на пенсионна възраст, са национален капитал, източник на сигурност, опора и бъдеще, а не социално бреме за нацията. Тези нови форми следва да отговарят и на концепциите на Европейския съюз и на основния приоритет на социалната политика на правителството за поддържане физическото и психическото здраве на нацията. От опита, който има община Аврен като доставчик на социални услуги и като организация, изпълнител на проекти, се е наложил изводът, че хората наистина изпитват недоверие, чиито корени могат да се открият в специализираните институции от недалечното минало, където човешката личност и достойнство не бяха на особена почит, и това недоверие се е пренесло и към новите социални услуги, предоставяни в общността. Хората от уязвимите социални групи осъзнават своите потребности и това, че се нуждаят от помощ, но желаят тя да им бъде предоставена, зачитайки достойнството им. В малките населени места има и друга особеност, при която ползващите социални услуги са възприемани като аутсайдери, които не са способни да се справят сами, въпреки че за положението на нуждаещите се лица има обективни причини. В малките населени места няма възможност да бъдат организирани отделни центрове за социални услуги в общността като ЦСРИ или дневни центрове, които да бъдат финансирани и да работят с пълен капацитет, а лицата от целевите групи трябва постепенно да бъдат спечелени и убедени в ползата от тези социални услуги. Поради това настоящата методика предлага нова организация на работа, за да бъдат обхванати повече населени места в общината чрез предоставянето на интегрирана здравно-социална услуга „Грижа в дома“.

Сектори на устойчивост

Практиката принадлежи към социалния сектор на устойчивост –

устойчив модел за предоставяне на интегрирани здравно-социални услуги и осигуряване на достоен живот чрез предоставяне на мобилни интегрирани услуги по домовете на хора, които са в риск от социална изолация. Предлаганите мобилни социално-здравни услуги допринасят до свеждане до минимум на потенциални рискове от социална изолация и институционализация. Ползите от практиката – предоставят се почасови мобилни интегрирани здравно-социални услуги за нуждаещите се лица с увреждания и възрастни хора в техните домове, според специфичните потребности на човека в неравностойно положение, съобразно индивидуалната му оценка.

Вложени ресурси

Общинска администрация – Аврен, има много голям опит в реализацията на проекти със социална насоченост. Има осигурена материална база с необходимото обзавеждане и оборудване за осъществяване на дейностите по предоставяне на услугата. Ще бъдат провеждани екипни и индивидуални супервизии, при които се дава възможност на всеки член от персонала да прегледа своята работа, да изясни ролите и очакванията си във връзката с потребителите.

Ще бъдат организирани и проведени въвеждащо и надграждащи обучения за персонала на звеното по предварително изготвена програма, съобразена с нуждите на персонала на звеното и потребителите на услугата. По време на обученията ще се използват средства за презентация и визуализация според изискванията, ще бъдат коментирани и разрешава възникнали казуси и ще съдейства за тяхното отстраняване.

Съдействие при реализация на практиката

Практиката се прилага самостоятелно и дава възможност да бъде продължена дейността на „Мобилен екип на терен за превенция, подкрепа и социално включване на деца, пълнолетни лица с увреждания и техните близки“, като ще създаде устойчивост и ще надгради постигнатите резултати от следните проекти: „Център за предоставяне на социални услуги за социално включване и услуги в домашна среда за по-независим и достоен живот в община



Аврен“, „Активно включване за по-добър живот в Община Аврен“ и „Патронажна грижа + в община Аврен“.

Трансфериране на практиката

Практиката може да бъде прилагана във всички администрации с наличен капацитет и е устойчив модел за осигуряване на трудова заетост и подпомагане на хората в неравностойно социално положение. От друга страна, предоставянето на интегрирана подкрепа в домашна среда се разви значително в условията на отминалата извънредна епидемична обстановка вследствие разпространението на COVID-19. Обхватът на този тип услуги беше разширен както по отношение на предоставяните дейности, така и по отношение на подкрепените лица, като по този начин най-уязвимите групи от обществото получиха нужната подкрепа.

Дигитализация

Поради спецификата на потребностите на целевите групи и ограничения им достъп до услуги, задоволяващи тези потребности, е нужен нов начин на организация за предоставянето им и подобряване достъпа до тях. Чрез правилното прилагане на методиката ще се улесни достъпът на лица от целевите групи до предоставяния комплекс от почасови услуги, което ще способства за преодоляване на социалната изолация, осигуряване на безопасна и подходяща среда за достойно съществуване и активен социален живот на потребителите, ще се разшири и утвърди децентрализиран и гъвкав модел за предоставяне на почасови услуги в домашна среда, с различна интензивност и продължителност за различните потребители съобразно техните потребности и предварително заявяване на ползването им, акцент върху иновативността – широк спектър на предоставяните услуги от персонал с разнообразна квалификация по позиции, съчетаване на много дейности – координиране, контрол, анализ, действия за прозрачност, дейности, свързани с планиране на бъдещото развитие, и като цяло ще се повиши ефективността на системата за предоставяне на социални услуги.

След внедряване на практиката са постигнати зачитане на принципите на:

Независимост – наличие на съвкупност от определени условия,

необходими за самостоятелния живот на потребителя: достъп до продоволствия, вода, жилище, дрехи и медицинско обслужване чрез осигуряване на доходи, поддръжка от страна на семейството, общината и самопомощ; достъп до заетост или друг вид дейност, носещ доходи; безопасност и сигурност в собствения дом и живот в него, докато това е възможно.

Участие – хората в неравностойно положение трябва активно да бъдат включени в живота на обществото, в това число и при развиване на социалната политика за тях, при зачитане правото на изразяване на мнение и изслушване.

Грижа – съвкупност от следните условия: обезпечаване на индивидуален подход на грижи и защита от страна на семейството и обществото, позволяващи да се поддържа или възстанови оптималното ниво на физическо, психическо и емоционално благополучие; достъп до социални и правни услуги; възможност да се ползват услугите на институции, обезпечавачи защита и рехабилитация при хуманни и безопасни условия; възможност да се ползват правата на човека и основните свободи, включително пълно зачитане на достойнството, убежденията, нуждите и личния живот, право да взимат решения относно грижите за тях и относно качеството на живот.

Достойнство – достоен и безопасен живот, защитен от експлоатация и физическо или емоционално насилие; право на справедливо отношение независимо от възрастта, пола, расовата или етническа принадлежност, социален или здравен статус, от икономическия принос; уважение към личната история, религиозна, етническата и културна идентичност на потребителя и семейството му.

Ефект от внедряване на практиката

Предоставянето на почасови мобилни интегрирани здравно-социални услуги за нуждаещи се хора с увреждания и възрастните хора има важна роля за превенция на социалното изключване. Този тип услуги са доказали своята значимост като начин за достигане до най-уязвимите групи от населението и гарантиране, че те ще получат навременна и професионална подкрепа в зависимост от техните индивидуални потребности. С реализирането на практиката са задоволени нуждите на 69 потребители от общината, които получат качествена и адекватна на потребностите им грижа в домашна среда. ■



3.12

ГРУПА ЗА ВЗАИМОПОМОЩ НА РОДИТЕЛИ

Администрация: Община Русе

Ключови думи: зависимости, защитено пространство, подкрепа, споделяне, информираност, умения, общуване.

Период на реализиране: 01.11.2022 г. - 30.03.2023 г.

Официална интернет страница: www.obshtinaruse.bg

Контакти: Радостина Пейкова, председател на ОбСНВ, e-mail: r.peykova@ruse-bg.eu

Описание на практиката

Практиката е насочена към семействата (родители, близки) на лица, употребяващи психоактивни вещества, които има необходимост да преодолеят личните си съпротиви, страхове и предразсъдъци и като родители да бъдат в помощ на своето дете.

В „Групата за взаимопомощ на родители“ всеки от участниците има възможност да представи своята лична история, трудна ситуация, проблем, положителен опит. Чрез методите на индивидуалната и груповата рефлексия участниците получават разбиране, подкрепа, обратна връзка за разкрития проблем. Повечето родители се чувстват отлъчени от близките си, приятелите си, от колегите си, когато се касае за рисково поведение на децата/младешите. Приемат се за несправили се и провалили се родители. В родителската група за взаимопомощ участниците изследват своя личен опит в комуникацията си със своите деца. В процеса на работа на групата за взаимопомощ родителите имат свободата да поставят важните за тях теми, като най-вероятно ще бъдат изведени такива, свързани със: фамилените отношения, моделите на възпитание, травматичните събития в детството, чувството за родителска вина и страх, липсата на достатъчно любов, липсата на граници, появилите се нездравословни отношения на съзависимост, чувството на безсилие и други. Групите за взаимопомощ събират хора с общ проблем. Когато

споделят личните си истории един с друг, в присъствието на специалист, участниците намират емоционална помощ и подкрепа, обменят информация, търсят ефективни начини за справяне със ситуацията. Групата ще се модерира от психиатър и обучените от него експерти на ПИЦ – Русе, при установени свои норми и правила, както и график на предстоящите срещи. Към задължителните правила и принципи се отнасят: уважение към чувствата и мненията на останалите; внимание и добро отношение; уважение и зачитане на клиента; опазване на личната тайна.

Онлайн „Група за взаимопомощ“ дава възможност да участват повече хора, които не могат да присъстват на срещите поради отдалеченост от град Русе. Тя функционира на същите по-горе изброени принципи и правила.

Целева група

Практиката е насочена към граждани.

Състояние на практиката преди внедряване

Подкрепящата среда, на първо място в лицето на семейството и родителите, като че ли липсва и в обществото ни се създава имажинерно усещане за присъствие на родител, когато се касае за проблема с ПАВ. В повечето случаи той е тревожен или в състояние на



дезинформираност и отричане на проблема. Родителите на онези деца, които вече са отвъд прага само на експеримента, изпитват отчаяние и безсилие, отново не получавайки разбиране за трудната им фамилна ситуация. В подкрепящата среда на децата и младежите освен родителите знаем, че от значение за тях са експертите от социалната, здравната и училищната сфера. Още в проведените първи заседания на ОБСНВ - Русе, през 2021 г. членовете се обединиха около констатацията, че един от значимите фактори в работата им по темата за ПАВ на институциите, които представляват (ДСП, РУО, МВР, МКБППМН, ЦПЗ и др.) са именно родителите. Констатираните изводи от експертите на различните нива при общуване с родители са в посока липсата на диалог в семейството, от една страна, заради незнание относно признаците на употреба на ПАВ или съществуващото табу по темата и от друга страна, ако има комуникация в семейството по темата, то тя преминава в атмосфера на наизидание, осъждане, със заплахи, с чувство на срам от общественото мнение и прикриване на проблема. Изминава се дълъг път до признаване и приемане на проблема, с голяма вероятност процесът да е преминал от експеримент, употреба до състояние на зависимост при децата/младежите. Само един успял да преодолее личните си съпротиви, страхове и предразсъдъци родител би могъл да бъде в помощ на своето дете.

Превенцията би се случвала ефективно единствено и само ако в процеса се включват РОДИТЕЛИ! Екипът на ПИЦ - Русе, в пряката си дейност най-вече с деца и педагози регистрира същия все още липсващ елемент в работата ни! Логичното решение - усилията да се насочат към РОДИТЕЛИТЕ!

Цел на практиката

Целта на програмата е осигуряване и оказване на професионална подкрепа на родители, чиито деца употребяват или експериментират с психоактивни вещества и активно включване на родителите в превантивни дейности.

Повишаване на информираността на родителите за различни фактори и взаимоотношения в семейството, които биха възпрепятствали

употребата и злоупотребата с ПАВ и такива, които биха били предпоставка за употреби - протективни и рискови фактори.

Стъпки/етапи за реализацията и внедряването на добрата практика

В периода ноември 2022 - март 2023 г. след подписан договор с д-р Станислав Иванов – началник-отделение по зависимости към Център по психични заболявания, се създаде и функционира група „Взаимопомощ на родители“. Първите три месеца групата се събираше всяка седмица, а след това два пъти месечно в офиса на ПИЦ - Русе, където д-р Иванов фасилитираше групата съвместно с психолозите от ПИЦ.

В хода на работата той разработи наръчник „В помощ на родителя“, който родителите да използват с цел превенция и информираност относно: причините за стартиране на употребата на психоактивни вещества (ПАВ), родителско поведение при съмнение и/или установена употреба/злоупотреба с ПАВ от подрастващите, ранна идентификация на проблема с наркотиците, подкрепа при лечение на вече злоупотребили, търсене на професионална помощ, съвременни лечебни подходи, насоки за справяне със зависимостите.

Принципът на сформирание на групата в настоящия ѝ вид се оказва успешен - родители, чиито младежи, пълнолетни и непълнолетни, са били пациенти или понастоящем са в отделението за зависими.

Сектори на устойчивост

Практиката принадлежи към социалния сектор, предвид рисковете за обществото от увеличаване броя на зависимите лица и социалното им изключване, съответно риска от бедност – безработица, противообществени прояви, необходимостта от осигуряване на здравни, образователни услуги, заетост и др.

Вложени ресурси

1. Човешки ресурс: ръководител - началник-отделение зависимости към център по психично здраве и трима психолози, назначени в



Превантивно-информационен център - Русе.

2. Материален ресурс: Ползва се зала на ПИЦ с мултимедия
3. Финансов ресурс: от бюджета на ПИЦ се осигуриха финансови средства за възнаграждение на ръководителя по граждански договор.

В „Групата за взаимопомощ на родители“ всеки от участниците има възможност да представи своята лична история, трудна ситуация, проблем, положителен опит. Чрез методите на индивидуалната и груповата рефлексия участниците получават разбиране, подкрепа, обратна връзка за разкрития проблем.

Съдействие при реализация на практиката

През 2021 г. в град Русе се разкри и функционира услугата „Социални жилища“, където има случаи на настанени семейства, чиито деца употребяват наркотични вещества. Експертите от ПИЦ извършват оценка на потребностите и съвместно с отдел „Закрила на детето“ разработват план за подкрепа на родителя и детето с цел превенция на повторна употреба. Работи си в посока консултиране, информиране и повишаване на родителския капацитет. Освен индивидуалната работа при желание родителите се включват в групата за взаимопомощ и придобиват увереност и самочувствие за справяне със ситуацията.

Изградено е партньорство с ЦПЗ, тъй като при изписване на дете/лице от отделението по зависимости родителите и близките се насочват от лекуващия лекар към групата за взаимопомощ.

Трансфериране на практиката

Практиката може да бъде приложена и от други ОбСНВ към психиатрични болници и ЦПЗ. За устойчивост на модела е разработена програма „SOS РОДИТЕЛИ“. Програмата е одобрена от Националния център по обществено здраве и анализи към Министерството на здравеопазването, като програма по индикативна превенция по Наредба № 6 за условията и реда за осъществяване на програми за превенция на употребата на наркотични вещества, отговаряща на европейските стандарти за качество на превенцията на употребата

на наркотици на Европейския мониторинг център за наркотици и наркомании. Финансовите средства са предвидени в делегирания бюджет на ПИЦ.

Дигитализация

Създадена е организация за онлайн консултации и онлайн провеждане на групите.

Ефект от внедряване на практиката

Родителите - намериха своето защитено пространство със себеподобни и взаимодействието им не спира. Последните няколко месеца и разпространението на информацията, че екипът работи с родители, редовно се осъществяват индивидуални психологически консултации на родители, които имат съмнение, че децата им употребяват ПАВ.

Повишена е ангажираността на обществото и мобилизиране на родителите като активен участник в процеса на превенция на употребата на психоактивни вещества и други видове рисково поведение. Усвоени знания и умения от целевата група за начините на позитивен диалог и съответното поведение при съмнение или при установена употреба на ПАВ, в това число решаване на конфликт и вземане на решения.

Повишена е информираността на целевата група за места и специалисти, към които да се обърнат за помощ и съдействие при съмнение или при установена употреба на наркотични вещества. Родители, чиито деца, пълнолетни и непълнолетни, са били пациенти в отделението за зависими в ЦПЗ - Русе, след включване в групата, споделят че няма рецидиви и се справят успешно с ресоциализацията. В част от срещите участваха и родители, чиито деца все още не са били на лечение, но са употребявали ПАВ, при което за толкова кратък период имаше резултатност по отношение настаняване за лечение. Подобна бърза ефективност от груповото родителско взаимодействие само може да поощри и мотивира още повече смисъла на групата, както и реализиране на други дейности с родителите. ■



3.13

ПРОГРАМА „МОИТЕ ЗЪБКИ - ЗДРАВИ И БЕЛИ“

Администрация: Община Русе

Ключови думи: превенция, профилактика, дентално здраве, ранното детство

Период на реализиране: 01.05.2023 г. до 31.05.2023 г.

Официална интернет страница: www.obshtinaruse.bg

Контакти: Катя Петрова директор дирекция ХД, e-mail: katq_peteva@abv.bg
Радостина Пейкова, началник-отдел ЗД, e-mail: radost_2000@abv.bg

Описание

Програма „Моите зъбки - здрави и бели“ е свързана с превенция на кариесни образувания и обхваща децата от 1-3 години от всички 37 яслени групи в община Русе. Провеждани са профилактични прегледи от дентален лекар, а персоналът и родителите са запознати с образуването на кариесите при децата и тяхната профилактика. За децата от яслени групи са закупени образователни материали и играчки, съобразени с възрастта им. С тях педагозите периодично и под формата на игра насочват вниманието на децата към поддържане на добра орална хигиена. Кампанията е важна за ранната превенция на дентални проблеми при най-малките. Кариесът в ранно детство е най-широко разпространеното хронично, бактериално и поведенческо заболяване на твърдите зъбни тъкани. То засяга най-често циркулярно вестибуларните или лингвалните повърхности на горните временни резци и молари на деца в ранна детска възраст. Програмата е иновативна за страната и за пръв път са обхванати деца на възраст от 1- до 3-годишна възраст. Дейностите са финансирани от община Русе с цел ранна превенция и профилактика на зъбите при децата от 1-3 години.

Целева група

Целевата група е насочена към граждани.



Състояние на практиката преди внедряване

Безспорен научен факт е, че дисбалансираното хранене, в частност високата консумация на захар и захарни изделия, е един основен рисков фактор за възникване и развитие на орални заболявания.



Количеството, видът и честотата и начинът на прием на въглехидратите са предпоставка за сформирани на комплексния етиологичен фактор за оралните заболявания – зъбната плака.

На територията на страната се реализира „Национална програма за профилактика на оралните заболявания при деца от 0 до 18-годишна възраст в Република България“, но няма дейности по промоция на денталното здраве при децата.

Зачестили случаи на дентални проблеми при децата в най-ранна възраст и невъзможност на родителите по редица причини да обърнат внимание на децата си относно оралното здраве на децата. Друга причина е липсата на информираност при родителите за важноста на зъбния статус на децата и връзката с други заболявания и развитие на детето.

Цел на практиката

Целта на прегледите е откриването на патологични дентални промени и кариеси при децата от 1-3 години, както и навременна корекция и лечение; консултиране и информиране на родителите за зъбния статус на децата; умения при децата на зъбна хигиена.

Стъпки/етапи за реализацията и внедряването на добрата практика

- 1] Извършване по график на лекарски дентални прегледи на децата от детските ясли, след писмено съгласие от родителите.
- 2] Информирание на родителите за резултатите от прегледа.
- 3] Закупуване на образователни играчки и книжки за работа на педагозите, с цел умения при децата за зъбна хигиена.
- 4] Предоставяне на децата на безплатни четки за зъби и пасти за зъби с цел зъбна хигиена.
- 5] Информирание на родителите за необходимост откъм периодични стоматологични прегледи на децата и лечение на децата с проблемни зъбки.

Сектори на устойчивост

Програмата и дейностите принадлежат към социално-здравен сектор, предвид обхващането в най-ранна възраст на децата за проследяване на зъбния им статус с цел ранна диагностика и лечение. Ранната диагностика прогнозира и навременно лечение, като при децата зъбните проблеми могат доведат и до редица други усложнения: в храносмилателната система, в храненето и дъвченето на храната и др.



ОБЩИНА РУСЕ
ПРОГРАМА
„МОИТЕ ЗЪБКИ – ЗДРАВИ И БЕЛИ“





БЕЗПЛАТНИ ПРЕГЛЕДИ
ОТ ЗЪБОЛЕКАР ЗА ДЕЦА

МИЕ ЛИ РЕДОВНО ЗЪБИТЕ СИ ТВОЕТО ДЕТЕ?
ИМА ЛИ БЕЛИ ПЕТНА ПО ВЪШНАТА ПОВЪРХНОСТ НА РЕЗЦИТЕ?

- Кариесът на ранното детство обичайно се появява по външната повърхност на горните резци.
- Протича бързо и често води до разрушаване на цялата корона на зъба.
- В началото детето не усеща болка, но с напредването на кариозния процес се достига до нерва на зъба и причинява болка и отоци.
- Причинява се от бактерията *S. mutans*.
- Разрушаването на горните резци води до проблеми с говора и промяна в захватката. Детето изпитва затруднения и болки при хранене и говорене;

Сред причините за появата на кариеса на ранното детство са:

- Честа употреба на сокове, подсладени напитки и храни богати на захари;
- Липсваща или лоша орална хигиена;
- Продължително нощно хранене с подсладено мляко.

ЗАПИСВАНЕТО ЗА УЧАСТИЕ* НА ДЕТЕ ПО ПРОГРАМАТА
* С ПОПЪЛВАНЕ НА ИНФОРМИРАНО СЪГЛАСИЕ И ПОДАВАНЕТО МУ ДО

ПОСЕЩЕНИЕ ОТ ДЕНТАЛЕН ЛЕКАР:



ПОДАРЪК:
DENTAL®
kids tooth





Вложени ресурси

Община Русе финансира дейностите по програмата, като са обхванати над 800 деца от 9 детски ясли на територията на община Русе. За реализиране на дейностите са ангажирани експерти от отдел ЗД, директорите, педагози и медицинските сестри на детските ясли, дентален лекар и родителите на децата.

Съдействие при реализация на практиката

Програмата се финансира от община Русе и се реализира със съдействието на дентален лекар от гр. Русе.

Трансфериране на практиката

Програмата може да се приложи и в други общини на страната с цел ранна превенция на зъбния статус на децата.

Дигитализация

Самият преглед се извършва от дентален лекар със съответния инструментариум. Лекарят е оборудвал кабинета и практиката си с най-съвременни технологии и апаратура.

Ефект от внедряване на практиката

Обхванати са над 800 деца от 9 детски ясли на територията на община Русе. На 10% от децата са открити кариеси и родителите са информирани за лечение и проследяване на зъбния статус на децата.

Педагозите от детските ясли продължават обучения на децата и родителите с образователните материали и играчки, с което се повиши информираността на родителите и уменията на децата за зъбна хигиена. ■

3.14

ПРОГРАМА „ДА ОПАЗИМ ОЧИТЕ НА ДЕЦАТА“

Администрация: Община Русе, отдел „Здравни дейности“, дирекция „Хуманитарни дейности“

Ключови думи: превенция; профилактика, обучение, диагностика очно здраве, деца;

Период на реализиране: 01.05.2023 г. – понастоящем

Официална интернет страница: www.obshtinaruse.bg

Контакти: Катя Петрова, директор дирекция ХД, e-mail: katq_peteva@abv.bg
Радостина Пейкова, началник-отдел ЗД, e-mail: radost_2000@abv.bg

Описание

Програмата „Да опазим очите на децата“ е свързана с ранно откриване на отклонения в зрението на подрастващите. Тя обхваща около 1100 деца от всички четвърти групи на общинските детски градини. Прегледите се осъществяват с мобилен апарат, който открива зрителни проблеми като далекогледство, късогледство, за-

мъглено зрение, неравномерно отражение, различие в големината на зениците, кривогледство и др. Те се извършват от офталмолог. Целта на прегледите е ранно откриването на зрителни нарушения във възраст, в която те могат да бъдат коригирани и лекувани адекватно, а скринингът на детското зрение е бърз, достъпен и лесен метод за откриване на зрителни нарушения. Той позволява ранна диагностика и лечение на очните заболявания. Прегледите



на децата се провеждат единствено след писмено информирано съгласие от родителите им. Дейностите са финансирани от община Русе, с цел ранна превенция и профилактика на очните заболявания при децата от 4–6 години.

Целева група

Целевата група е насочена към граждани.

Състояние на практиката преди внедряване

В България липсва официална публична статистика за процен-

та очни заболявания при децата. Всички известни проучвания за България показват, че много голяма част от децата не преминават препоръчителните прегледи при офталмолог. Няма ефективна държавна политика за навременно откриване на проблеми със зрение при децата. Доколкото се провеждат скрининги и профилактика, то те са основно благодарение на неправителствени организации, социално предприемачество и научни проекти. Обобщената статистика на доклада сочи, че честота на амблиопията (мързеливо око) е между 4,23% и 5,66% при деца на възраст между 4 г. и 10 г. Зачестили случаи на зрителни проблеми при децата, в най-ранна възраст и невъзможност на родителите по редица причини да



ОБЩИНА РУСЕ
ПРОГРАМА
"ДА ОПАЗИМ ОЧИТЕ НА ДЕЦАТА"

АМБЛИОПИЯ МЪРЗЕЛИВО ОКО ПРИ ДЕЦАТА

ПРИЗНАЦИ:

- Намалено зрение на едното или двете очи
- Различни зеници
- Кривене на очите
- Детето присвива очи, за да види по-добре




E	1
F P	2
T O Z	3
L E D 4	
F P G D 5	
S D C Z P 6	
G E L Z D 7	
D E P C S 8	
L E T A S 9	
K E T A S 10	

**БЕЗПЛАТНИ КОНСУЛТАЦИИ С
ЛЕКАР ОФТАЛМОЛОГ**

За деца от четвърта група в детската градина
Записването е с попълване на информирано съгласие от родител

Не е необходима здравна книжка

ПОСЕЩЕНИЕ ОТ ЛЕКАР
ОФТАЛМОЛОГ НА:



ОБЩИНА РУСЕ
"ДА ОПАЗИМ ОЧИТЕ НА ДЕЦАТА"

МЪРЗЕЛИВО ОКО ПРИ ДЕЦАТА

КАКВО ОЗНАЧАВА?

Мързеливо око (амблиопия) означава намалено зрение на едното или двете очи, което се развива без да се открие аномалия в зрителната система, нарушаваща нейната анатомия и функция. Състоянието може да се подобри само до около 8 годишна възраст и най-добри резултати се получават при ранно начало на терапията.

КАКВИ СА ПРИЗНАЦИТЕ?

Възможно ли е детето ви да има амблиопия?
Признаците са:

- Нееднакви зеници
- Кривене на очите (страбизъм)
- Детето не вижда добре - късогледство, далекогледство и астигматизъм на едното или двете очи. Когато диоптърът е голям, окото не може да функционира ясно. Това е причина зрителната система да не се развие пълноценно. Ако някой от родителите носи очила или има мързеливо око, това е повод да се направи преглед на детето, тъй като има наследствен фактор.

ЗАЩО Е ВАЖНО ДА ВЗЕМЕТЕ МЕРКИ?

Защото е важно детето да вижда отлично, когато започне да чете и пише. Състоянието "Мързеливо око" може да се подобри единствено до около 8 годишна възраст и най-добри резултати се получават при ранно начало на терапията. Навременното изписване на очила или отстраняване на проблема предотвратяват или сподират процеса на развитие на мързеливо око.

КАК СЕ ЛЕКУВА?

До 8 годишна възраст зрителната система е най-чувствителна и се развива бързо. Когато се диагностицира навреме, се предприемат определени стъпки, съответстващи на причината за проблема:

1. Рефракционна грешка (късогледство, далекогледство, астигматизъм): коригира се с диоптрични очила, които офталмологът предписва.
2. Кривогледство: може да се повлияе с очила и проследяване от лекар офталмолог.
3. Зрителни упражнения: на децата с амблиопия се препоръчва натоварване на зрението, докато здравото око е закрито и гледат с мързеливото око.



обърнат внимание на децата си относно зрителното здраве на децата. Друга причина е липсата на информираност при родителите за важноста на ранната диагностика на очния статус на децата и връзката с други заболявания и развитие на детето.

Цели на практиката

- 1] Ранна диагностика и насочване към лечение на деца с очни заболявания.
- 2] Запознаване на родителите с проблемите на зрителното здраве на техните деца, посещаващи детско заведение на територията на Община Русе.
- 3] Повишаване на информираността на родителите и медицинските специалисти, обслужващи здравни кабинети в детски градини на територията на Община Русе с най-често срещаните очни заболявания при децата, тяхната симптоматика и лечение.

Стъпки/етапи за реализацията и внедряването на добрата практика

- 1] Провеждане на скрининг на деца от детските градини и ясли на територията на Община Русе и запознаване на родителите със състоянието на очното здраве на техните деца. Скринингът се провежда след подписано информирано съгласие от родителите.
- 2] Запознаване на родителите и медицинските специалисти, обслужващи здравните кабинети в детски градини на територията на Община Русе, с най-често срещаните очни заболявания при децата, тяхната симптоматика и лечение.
- 3] Разработване и отпечатване на материали за здравна просвета - 1100 дипляни и 100 афиша за всяко детско заведение.
- 4] Информирание на родителите за необходимост от периодични очни прегледи на децата и лечение на децата.

Сектори на устойчивост

Програмата и дейностите принадлежат към социално-здравен сек-

тор, предвид обхващането в ранна възраст на децата за проследяване на очния статус с цел ранна диагностика и лечение. Ранната диагностика прогнозира и навременно лечение, като при децата очните проблеми могат доведат и до редица други усложнения: в нервната система и други усложнения.

Вложени ресурси

Община Русе финансира дейностите по програмата, като са обхванати над 1100 деца от 19 детски градини ясли на територията на община Русе. За реализиране на дейностите са ангажирани експерти от отдел ЗД, директори, педагози и медицинските сестри на детските градини, очен лекар и медицинска сестра, родителите на децата.

Съдействие при реализация на практиката

Програмата се финансира от община Русе и се реализира със съдействието на очен специалист - лекар от гр. Русе.

Трансфериране на практиката

Програмата може да се приложи и в други общини на страната, с цел ранна превенция на очния статус на децата.

Дигитализация

Самият преглед се извършва от очен лекар, със съответния мобилен инструментариум. Лекарят е оборудвал кабинета и практиката си с най-съвременни технологии и апаратура.

Ефект от внедряване на практиката

Обхванати са над 1100 деца от 4 група от 19 детски градини на територията на община Русе. На 10% от децата са открити проблеми и родителите са информирани за лечение и проследяване на очния статус на децата. ■



3.15

ОБЛАСТЕН КРИЗИСЕН ЦЕНТЪР В ОБЛАСТ БУРГАС

Администрация: Областна администрация - Бургас

Ключови думи: превенция; профилактика, обучение, диагностика очно здраве, деца

Период на реализиране: 12.03.2022 г. - 01.09.2022 г.

Официална интернет страница: www.bs.government.bg

Контакти: Борислава Йорданова, гл. експерт дирекция АКРРДС, e-mail: borislava.yordanova@gmail.com
Нейка Новакова, директор дирекция АКРРДС, e-mail: neyka_novakova@abv.bg

Описание

Практиката е насочена към всички бедстващи украински граждани, които поради военните действия принудително напускат домовете си и търсят закрила на територията на област Бургас.

Областен кризисен център Бургас обедини различни институции от региона, които си сътрудничат в помощ на украинските бежанци. Извършваха се консултации и услуги за регистрация и издаване на временна закрила, осигуряване на настаняване, организиране на транспорт, консултации, вкл. за услуги, предоставяни от общините и различни държавни ведомства; събираше се и се разпределяше хуманитарна помощ в пункт на Червения кръст и пункт на територията на Областен кризисен център.

Целева група

Практиката е насочена към гражданите и бизнеса, вътрешноинституционална и между администрации.

Състояние на практиката преди внедряване

Ескалацията на конфликта в Украйна доведе до цивилни жертви, разрушаване на инфраструктура, принуди хората да напуснат домовете си, търсейки безопасност, защита и помощ. Хиляди бежанци от Украйна преминаха границите на България, като близо 50% от тях бяха концентрирани на територията на област Бургас.



По предложение на областния управител в началото на месец март 2022 г. в сградата на Морска гара Бургас беше разкрит Областен кризисен център за хуманитарна и институционална помощ, временна закрила, консултиране и настаняване на украински бежанци. Центърът беше отличен от НОЩ (Национален оперативен щаб) като еталон за отлична организация и междуинституционално сътрудничество.

Морска гара Бургас се превърна в мястото, където се събират, съхраняват и разпределят хуманитарните помощи за потърсилите закрила в Бургаска област. За улеснение на украинските граждани на място всеки ден имаше представители на различни институции в региона, които даваха необходимите консултации и обработваха документи - Държавна агенция за бежанците, Агенция по заетостта, Агенция социално подпомагане, Агенция за закрила на детето, Областен инспекторат по образованието, Регионална здравна инспекция, Областна администрация Бургас, Община Бургас, Български Червен кръст.



Цел на практиката

Основната цел е подкрепа на украинските граждани и получаване на временна закрила, осигуряване на настаняване, социализиране, получаване на място на актуална информация и подкрепа.

Стъпки/етапи за реализацията и внедряването на добрата практика

След настъпване на конфликта в Украйна в област Бургас се предприеха конкретни действия за оказване на помощ на бежанците от Украйна:

- Създаден е Областен кризисен център в района на Морска гара Бургас под ръководството на областен управител на област Бургас и с представители на различни институции от региона, които осъществяват консултации и услуги;
- Информация за правата, възможностите и ограниченията за получаване на хуманитарен статут или статут за временна закрила съгласно механизъм за временна защита на хората, бягащи от войната;
- Регистрация и издаване на документи за временна закрила;
- Осигуряване на настаняване по хуманитарна програма за настаняване на украински бежанци, организиране на транспорт до местата за настаняване;
- Консултации за правата на бежанците, включително за услуги, предоставяне от общините, Агенция по заетостта, Агенция социално подпомагане, Агенция за закрила на детето, Областен инспекторат по образованието в Бургас, Регионална здравна инспекция;
- Създадена организация за събиране и разпределяне на хуманитарна помощ в 2 пункта – пункт на Червения кръст и пункт на територията на Областен кризисен център.

Сектори на устойчивост

Практиката принадлежи към социалния сектор на устойчивост, отчитайки рисковата целева група и необходимостта от осигуряване на настаняване, транспорт, заетост, здравни и образователни услуги.

Вложени ресурси

- 1] Човешки ресурси – ангажирани са служители на различни институции; организации, фирми; граждани се включиха доброволно със своя труд, знания, материална помощ.



- 2] Материални ресурси – сградата на Морска гара Бургас, ОА Бургас осигури компютър с принтер и интернет; В оборудването на центъра се включиха държавни и частни фирми, които предоставиха стелажи, бюра, столове, компютърна техника, консумативи.
- 3] ОА Бургас осигури „Горещ телефон“ за денонощно приемане на обаждания на/за украински граждани.
- 4] Осигури се транспортиране на украинските граждани от сградата на Морска гара Бургас до местата за настаняване.
- 5] Финансови и Информационни ресурси на Областна администрация Бургас.



Съдействие при реализация на практиката

Практиката е успешен пример за сътрудничество между държавния сектор, общините, редица организации, фирми, граждани и т.н.

Трансфериране на практиката

Практиката може да бъде приложена и от други администрации в зависимост от идентифицираната кризисна ситуация с цел оказване на подкрепа и услуги на място на граждани в рискова ситуация. Въвеждането и промотирането на практиката може да се приложи и в други структури и да постави начало на утвърждаване на дългосрочно партньорство.

Дигитализация

Създадена е организация на място да се регистрират украинските

граждани за получаване на временна закрила. Кампанията за събиране на дарения за кризисния център беше обявена на сайта и на фейсбук страницата на Областна администрация Бургас.

Ефект от внедряване на практиката

Реализирането на практиката доказва, че институциите могат не само да си сътрудничат, но и да намират бързи решения в условията на криза, да осигуряват необходимата подкрепа на лица в уязвимо положение, да мобилизират собствени служители и доброволци в името на една добра кауза.



Инициативата допринесе за:

- ангажираност на гражданското общество и показа, че все още хората си помагат в трудни моменти и имат силата да сътворяват нещо добро всеки ден – едно добро дело, един топъл жест, една усмивка.
- насърчаване на административна и гражданска отговорност за въвеждане и промотиране на добри практики и възможност те да бъдат приложени и в други организации;
- стимулиране на диалога и взаимодействието между институции от различен вид. ■



3.16

ПОДКАСТИ НА НАЦИОНАЛНАТА АГЕНЦИЯ ЗА ПРИХОДИТЕ ЗА НАСЪРЧАВАНЕ НА ДОБРОВОЛНОТО СПАЗВАНЕ НА ДАНЪЧНО-ОСИГУРИТЕЛНИТЕ ЗАДЪЛЖЕНИЯ И ПРЕВЕНЦИЯ НА ХАЗАРТНО УЯЗВИМИТЕ ЛИЦА

Администрация: Националната агенция за приходите

Ключови думи: информираност за данъчни и осигурителни задължения, превенция на хазартно уязвими лица, отговорен хазарт, еднолични търговци, самоосигуряващи се лица, доходи от онлайн продажби, фризьори и козметици, изпращани от НАП имейли, плащане на просрочени задължения.

Период на реализиране: от 14.06.2023 г. до 30.09.2023 г.

Официална интернет страница: www.nra.bg

Контакти: Анна Митова, директор на дирекция „Комуникации“, e-mail: a.mitova@nra.bg
Габриела Руменова, старши експерт в дирекция „Комуникации“, e-mail: g.rumenova@nra.bg

Описание

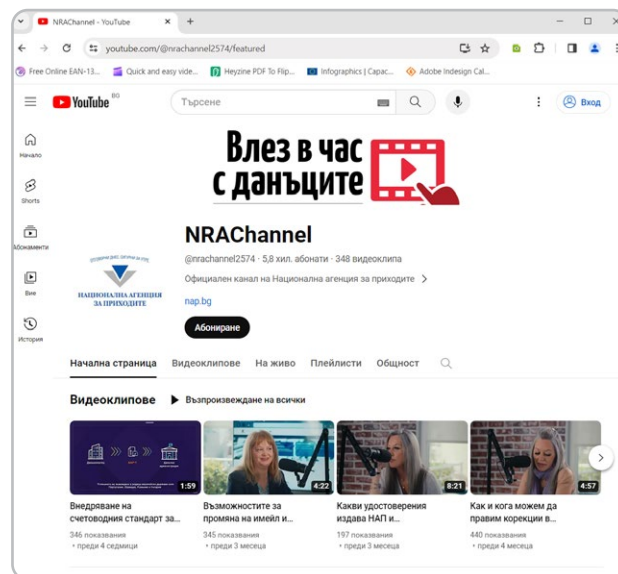
Създадени са 15 броя аудио и видео подкасти в помощ на различни целеви групи, за да научат и разбират по-добре своите данъчно-осигурителни задължения, начин и срокове за изпълнение; да ползват лесно и удобно електронните услуги на приходната агенция; да знаят какви имейли изпраща НАП; да бъдат предпазени уязвимите лица от рисковете на хазартните игри.

Целева група

Практиката е насочена към граждани и представители на бизнеса.

Състояние на практиката преди внедряване

Подкастите са продължение на започнатата от предходната година поредица епизоди в този формат. Те надграждат предоставената





информация по вече коментираните теми като „заплата в плик“, „здравни осигуровки“ и др., но поставят фокус и върху други сектори: фризьори и козметичи, „електронна търговия“ и др., в които анализите на НАП сочат, че загубата за фиска от укриване на данъци и неплащане на осигуровки е значителна поради различни специфични причини. Анализите на НАП сочат, че средният годишен размер на щетата за бюджета от всеки от тези рискове е десетки и по-често стотици милиони левове на годишна база, а комуникационните мерки нерядко дават дори по-добри резултати от такива като проверки, ревизии и пр. Някои от подкастите са посветени на превенцията на потенциално рисковите лица относно хазартни игри, като популяризират регистъра на хазартно уязвимите, съвети за отговорен хазарт и как се различават нелегалните хазартни сайтове.

Цел на практиката

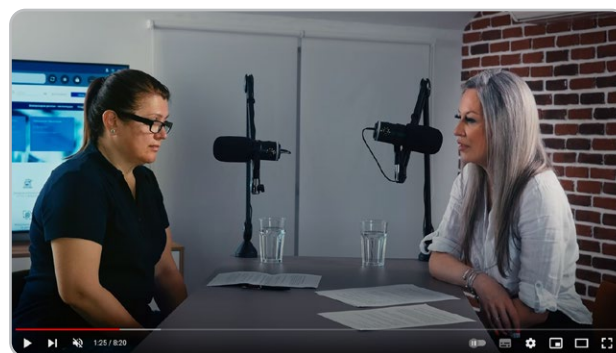
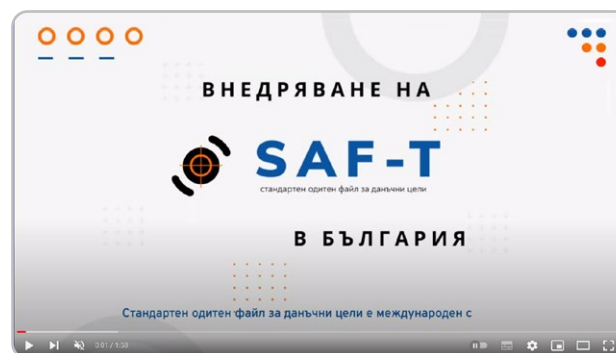
Целта на подкастите е да се повиши събираемостта на данъците и осигуровките и превенция на уязвимите към хазартни игри лица. Задача в дългосрочен план е формиране на навици в данъчно задължените лица към доброволно деклариране и плащане на дължимото към хазната.

Стъпки/етапи за реализацията и внедряването на добрата практика

Форматът „подкаст“ вече традиционно присъства като иновативна техника от арсенала на външните комуникации на НАП, които целят ограничаване на загубите за бюджета от недеklarиране на приходи и неплащане на социални и здравни осигуровки. Подкастите са реализирани като основна дейност от кампания на приходната агенция „Данъчно-осигурителни рискове“. Епизодите на подкаста са публикувани в профилите на НАП във Facebook, LinkedIn, Twitter, YouTube и Spotify.

Сектори на устойчивост

Практиката е социално и икономически устойчива.



Вложени ресурси

При изготвянето на общо 15 подкаста бяха ангажирани 18 държавни служители за около общо 30 работни часа, като заплатената на



външния изпълнител сума за подготовката, заснемането и монтажа е приблизително 3600 лв.

Съдействие при реализация на практиката

Практиката се осъществява със средства от бюджета на администрацията за възнаграждения на външния изпълнител, който оказва техническо съдействие, а при реализирането на епизодите участие взимат служители на НАП.

Трансфериране на практиката

Въвеждането на формата подкаст би било полезно за всяка една администрация, тъй като той дава две много важни предимства – възможност за поставяне на темата и предоставяне на експертен коментар и разяснения по нея, както и контролиране на тази комуникация.

Дигитализация

Практиката е изцяло дигитализирана – самият продукт е аудио- или аудио-визуален. Платформите, чрез които достига до публиките, са онлайн базирани. ■

Връзки към 15-те подкаста на НАП:

Възможностите за промяна на имейл и телефон за кореспонденция с НАП

www.youtube.com/watch?v=vnoVV9wrv8g

Какви удостоверения издава НАП и възможностите да ги получим?

www.youtube.com/watch?v=dz0F3e2tLbQ&t=25s

Как и кога можем да правим корекции в данъчните и осигурителни декларации

www.youtube.com/watch?v=Q_NcNcfcYc&t=26s

Загубите от „заплата в плик“

www.youtube.com/watch?v=q95ITx7kDZ4&t=24s

Възможностите за плащане на просрочени задължения на НАП

www.youtube.com/watch?v=VecP9F3i-Bg

Деклариране на доходи от фризьори и козметики

www.youtube.com/watch?v=b4wTbvZFCrY&t=611s

Имейлите, които изпраща НАП

www.youtube.com/watch?v=cb1X-DB3-Lg&t=29s

Как да декларираме доходите си от онлайн продажби?

www.youtube.com/watch?v=k7j_Ojzr4kE&t=308s

Самоосигуряващи се – декларациите, които трябва да подават и сроковете за това

www.youtube.com/watch?v=XtqETLGZDSU&t=27s

Едноличният търговец – декларациите, които трябва да подаде и сроковете за това

www.youtube.com/watch?v=R2_y-7KZEG0&t=26s

Как да платим данъчните и осигурителните си задължения?

www.youtube.com/watch?v=AM-Acb56PNQ&t=25s

Съвети за отговорен хазарт

www.youtube.com/watch?v=lvDbxyZ7n_A

Нелегалните хазартни сайтове крият рискове

www.youtube.com/watch?v=Z3NKGX7KwKE

Регистър на хазартно уязвимите лица – кога да се впишем в него и как?

www.youtube.com/watch?v=sMDpQxq5ais&t=29s

Кога и как абитуриентите плащат сами здравните си вноски?

www.youtube.com/watch?v=v0ohrJyokzw&t=5s



3.17

НАБИРАНЕ НА СРЕДСТВА ОТ БЛАГОТВОРИТЕЛЕН КОЛЕДЕН БАЗАР НА РЪЧНО ИЗРАБОТЕНА С ПОДРЪЧНИ МАТЕРИАЛИ ОТ СЛУЖИТЕЛИ НА НАЦИД КОЛЕДНА УКРАСА

Администрация: Национален център за информация и документация (НАЦИД)

Ключови думи: коледен базар, Коледа, шишарки, съпричастност, дарение

Период на реализиране: от 01.10.2022 г. до 09.12.2022 г.

Официална интернет страница: www.nacid.bg

Контакти: Вержиния Цанкова - главен секретар на НАЦИД, vcankova@nacid.bg

Описание

Изработка на коледна украса с подръчни материали. Предлагането им на благотворителен коледен базар, със събраните средства от който са закупени стоки по предварително съставен списък за текущите материални нужди на Фондация „Надежда за малките“, полагаща грижи за деца, лишени от родителски грижи, на възраст от 0 до 4 години.

Целева група

Практиката е насочена към гражданите и бизнеса, вътрешно институционална и между администрации.

Състояние на практиката преди внедряване

Идеята на служители на дирекция АФСДУС за ръчно изработени подаръци за колеги с подръчни материали като шишарки, стари календари, празни консервни кутии и бутилки прераства в идеята за организирането на благотворителен коледен базар в подкрепа на деца, лишени от родителски грижи. Обединени от разбирането за Коледа - време, в което сме по-смирени, по-добри и загрижени



НАДЕЖДА
ЗА МАЛКИТЕ

за хората в нужда, обединява служителите в реализирането на тази идея. Коледа е празник, който е най-специален за децата. Те го очакват с нетърпение и всяка помощ е от значение. От друга страна, една такава идея обединява служителите, които имат желание да изготвят продуктите с подръчни материали, да вложат творчество



и въображение, да направят нещо извън ежедневната дейност с желание и старание, обединява и всички останали служители около идеята да помогнат на децата в нужда.

Цел на практиката

Крайната цел за събиране на средства за деца, лишени от родителски грижи и закупуване на стоки за текущи материални нужди, не е единствената цел за реализация на практиката.

Практиката обединява служителите, които заедно изработват украсата с подръчни материали и влагат частица от себе си в създаването на продуктите. Чрез присъствието на коледния базар и закупуването на ръчно изработената украса се проявяват съпричастност, единомислие и общи усилия от всички служители на НАЦИД и на служителите от администрациите, които се намират в сградата на центъра, при реализирането на идеята да допринесат с отделени средства за общата цел.

Стъпки/етапи за реализацията и внедряването на добрата практика

За реализацията и внедряването на добрата практика се предприемат следните стъпки:

- 1] Събиране на необходимите подръчни материали.
- 2] Изработване на различни видове коледна украса.
- 3] Организиране на коледен благотворителен базар.
- 4] Уведомяване на максимален брой хора за датата и мястото на провеждане.
- 5] Провеждане на благотворителния базар.
- 6] Закупуване на необходимите стоки със събраните средства по предварително изготвен списък от Фондация „Надежда за малките“ и доставянето им на посоченото място.





Сектори на устойчивост

Социален – подпомагане на деца, лишени от родителски грижи;
 Културен – подпомагане на организация с нестопанска цел;
 Икономически – предоставяне на доброволни средства на нуждаещи от подпомагане;
 Екологичен – използване на материали, които не изискват изчерпаеми природни ресурси.

Вложени ресурси

Ресурси на НАЦИД: Вложени са човешки ресурси - служителите отделят от личното си време за изработване на украсата, в рамките на един месец по два часа след работно време; материални ресурси - отделя се зала за коледния базар;

Финансови ресурси, дарени от няколко служители - 200 лв. за закупуване на дребни материали.

Ресурси на служителите на НАЦИД: Всеки отделя сума по собствена преценка за закупуване на коледната украса.

Чрез практиката цялата администрация се обединява, служителите разтвориха сърцата си и бяха удовлетворени от постигнатия резултат.

Съдействие при реализация на практиката

Самостоятелно със собствени средства, материали и труд.

Трансфериране на практиката

Практиката е възможно да се трансферира в други администрации, да бъде въведена като традиция както в НАЦИД, така и в други администрации. За внедряването са необходими желание, креативност и коледен дух.

Дигитализация

Целият процес е дигитализиран, кореспонденцията за изготвянето на материалите, организирането на коледния пазар и неговото популяризиране се осъществява по електронен път.

Ефект от внедряване на практиката

Преди практиката служителите на НАЦИД искат да направят нещо заедно, което да обедини всички и да повдигне коледния дух. С внедряването на практиката служителите се обединяват в изготвянето на продукти с подръчни материали, като правят нещо извън ежедневната дейност с желание и старание, обединяват се и всички останали служители около идеята да помогнат на децата в нужда. Събраните средства от проведения коледен базар, който продължи в рамките на един ден, са на стойност 2565 лева и са предоставени на Фондация „Надежда за малките“ под формата на закупени стоки по предоставен от тях списък и се доставя от служители на НАЦИД на посоченото място от фондацията, която от своя страна връчва на НАЦИД благодарствено свидетелство за дарение. ■





3.18

СЪЗДАВАНЕ НА ВИДЕО СЪДЪРЖАНИЕ НА ЖЕСТОВ ЕЗИК НА ОФИЦИАЛНИЯ САЙТ НА ОБЩИНА БУРГАС

Администрация: Община Бургас

Ключови думи: жестов език, глухи, слабо чуващи, загубили слуха си, достъп до информация, младежи от глухата общност, модел за включване, култура на глухата общност

Период на реализиране: от 31.05.2023 до 31.12.2023 г.

Официална интернет страница: www.burgas.bg

Контакти: Красимир Червенков, експерт СПДУГР (длъжност), k.chervenkov@burgas.bg

Описание

Създаване на видео клипове на български жестов език, описващи структурата и функциите на отделните звена в общинска администрация от младежи от глухата общност, преминали специално обучение за посочената дейност.

Целева група

Насоченост на практиката: вътрешно институционално, между администрации, към гражданите и бизнеса.

Състояние на практиката преди внедряване

Липса на съдържание на български жестов език на официалната страница както на Община Бургас, така и на останалите институции, липса на каквито и да е форми на сътрудничество и възлагане на работа на субекти от общността на глухите и използващите този метод за достъп до информация.

Цел на практиката

- 1] Повишаване информираността и знанията на глухата общност;
- 2] Повишаване доверието в институциите сред целевата група;
- 3] Повишаване осведомеността на обществото за нуждите на ползвателите на жестов език;
- 4] Създаване и утвърждаване на модел за ангажиране и участие на целевата група в обществения живот.

Стъпки/етапи за реализацията и внедряването на добрата практика

- 1] Определяне на съдържание, което да бъде представено на жестов език;
- 2] Избор на изпълнител – в случая глухи младежи, преминали обучение за създаване на видео съдържание на БЖЕ;
- 3] (при необходимост) Адаптиране на съдържанието и ангажиране на записано студио;
- 4] Публикуване на изработените клипове и информиране на обществеността за изпълненото.



Сектори на устойчивост

Практиката има преди всичко икономически характер, тъй като има за цел да осигури заетост и повиши самоинициативата и активността на целевата група. Успешното реализиране на подобни дейности води до подобрена видимост за възможностите за равно и пълноценно участие в обществения живот на глухата общност.

Вложени ресурси

- 5] Подготовка, подаване на заявление за кандидатстване за външно финансиране, изпълнение и отчитане на дейностите - експерт СПДУГР;
- 6] Подбор и адаптиране на информация от официалния сайт на Община Бургас за представяне на жестов език;
- 7] Възлагане изработването на видео съдържанието - фондация „Заслушай се“, външно финансиране;
- 8] Подготовка на секция и публикуване на съдържанието на официалния сайт на институцията от представители на дирекция ИОТ;
- 9] Координация и мониторинг от секретар на Община Бургас.

Съдействие при реализация на практиката

Практиката е разработена и реализирана от Община Бургас с подкрепата и консултирането от експерти от фондация „Заслушай се“.

Трансфериране на практиката

Практиката е напълно приложима във всички администрации и субекти от икономическия и гражданския сектор, предоставящи публична информация.

Дигитализация

Всички процеси са дигитализирани - подбор на съдържание от официалния сайт на Община Бургас, създаване на материали на

жестов език, създаване на специална секция и публикуване на видео клиповете.

Ефект от внедряване на практиката

Чрез реализирането на практиката се подобри достъпът до информация и услуги, предоставяни от Община Бургас, подобри се доверието в администрацията, подобриха се шансовете за реализация на представители от глухата общност, повиши се информираността на обществото за потребностите и възможностите на ползващите жестов език. ■



ОБЩИНА БУРГАС
официален уеб сайт

 КВ
АДМИНИСТРАЦИЯ

Начало // Новини // Община Бургас създава съдържание на български жестов език

ОБЩИНА БУРГАС СЪЗДАВА СЪДЪРЖАНИЕ НА БЪЛГАРСКИ ЖЕСТОВ ЕЗИК

ЧЕТВЪРТЪК, 1 ЮНИ 2023
 ПУБЛИКУВАНО ОТ: ДИМИТЪР ШИШМАНОВ

0 Споделение



Стартират дейностите по проект "Let's sign (language) it. Той се изпълнява от представители на Община Бургас в партньорство с представители на фондация "Заслушай се" с финансовата подкрепа на посолството на САЩ в република България.

От 21 януари 2021 г. българският жестов език е официално признат и за първи път българската общност на глухите има възможност да се застъпи за равен достъп до информация, комуникация и образование. Считано от 1 януари 2023 г. е задължително всяка една институция на местно и национално ниво да предоставя достъп на глухи хора като ползватели на български жестов език. В момента Община Бургас се стреми да модернизира собствената си сайт със секция за такъв тип комуникация. Вълреки това в местната общност на глухите липсват специалисти по жестов език на пълен работен ден в региона. Настоящият проект има за цел да постави основите на иновативно овластване на местни глухи специалисти с фокус върху създаването на

висококачествени ресурси на българския жестов език и устен превод. Целта е създаване на качествени видеа на български жестов език, които да бъдат качени на сайта на Община Бургас. Ние се стремим да подобрим достъпа до информация и обществени услуги за ползвателите на български жестов език - глухи и хора с увреден слух, като това ще повиши общественото съзнание за нуждите и решенията за достъпност в Община Бургас. Освен това, този проект ще служи като



3.19

„РИСУВАЙ И ТВОРИ, ЗДРАВЕТО И ПРИРОДАТА ПАЗИ“

Администрация: Регионална здравна инспекция - Монтана

Ключови думи: здраве, опазване на природата, творчески умения, креативност, творческо мислене

Период на реализиране: септември 2022 г. - понастоящем

Официална интернет страница: www.rzi-montana.org

Контакти: Николет Белчева, главен секретар, e-mail: n.belcheva@net-surf.net; rzi-montana@net-surf.net
Станислава Стоянова, директор на дирекция "Административно-правно, финансово и стопанско обслужване", e-mail: s.stoyanova@net-surf.net; rzi-montana@net-surf.net

Описание

За РЗИ – Монтана, организира и провежда конкурси, насочени към подрастващите деца. За инициативата се уведомяват партньори, ръководствата на ДГ и учебните заведения на територията на областта с цел разпространение, както и на сайта на РЗИ. Директорът и служителите на РЗИ - Монтана, връчват предметни награди, грамоти и информационни материали, свързани с темите на победителите. След края на конкурса творбите участват в изложба в сградата на РЗИ - Монтана, за да радват не само служителите, но и гражданите. Конкурсите насочват вниманието към важни теми, които спомагат за развитие на здравословното мислене на децата, а оттам и развитие; развива творческите им умения, креативността им; поставя темата за важността на рециклирането, за околната среда и за самите нас и оказването на положително влияние на света, в който живеем.

Целева група

Практиката е насочена към децата от детските градини (3 - 6-год.) и деца от училища и гимназии (7 - 18-год.) на територията на област Монтана.

Състояние на практиката преди внедряване

Възпитанието на децата в посока поддържане на позитивно и здравословно мислене и начин на живот е предпоставка и основа за изграждане на здраво общество. От друга страна, възможността да бъдат креативни, да разгърнат творческото си мислене и уменията да творят увеличават творческите им способности, а те се повишават тогава, когато има конкурентна среда на работа.

„Творческото мислене е процес, който се прилага при създаването на нова идея. Той е съчетание на идеи, които досега не са били свързани, като творческото мислене може да бъде случайно или съзнателно“ – доцент д-р Ангел Доралийски.

Креативността е способността да приемаш промените и новостите, готовност да боравиш с идеи и възможности, гъвкавост в мненията и възгледите, докато търсиш начин да се усъвършенстваш.

Креативността подпомага развитието и на други умения - като критично мислене, презентационни умения, умения за взимане на решения. Креативните хора преодоляват по-лесно ограничения, търсят различни начини да преодолеят обстоятелствата и предизвикателствата, за да постигнат целта си.



Цел на практиката

Въвеждането на практиката в РЗИ – Монтана, си поставя цели 3 в 1, а именно да фокусира вниманието на децата за поддържане на позитивно и здравословно мислене, което ще допринесе за защитата им да растат здрави; за развитие на творческите им способности; при обявения конкурс през 2023 г. се акцентира и върху идеята за използване на екологични материали и повторна употреба на отпадъци.

Стъпки/етапи за реализацията и внедряването на добрата практика

През 2022 г. РЗИ – Монтана, организира и проведе конкурс за рисунка на тема “Здравето – мисия на всички”, насочен към подрастващите деца. Конкурсът протече при голям интерес, като за участие бяха получени повече от 250 творби. Конкурсна комисия, определена със заповед на директора на РЗИ – Монтана, и при съобразяване с предварително обявените критерии класира победителите на първо, второ и трето място (приложени рисунки на победителите и на част от участниците в конкурса). На официална церемония директорът на РЗИ – Монтана, и служители на инспекцията са наградени с предметни награди, грамоти и информационни материали (свързани с темите) победителите (приложени снимки). На всички участници са връчени грамоти като поощрителни награди за желанието им и положения труд за участие в конкурса (приложени снимки). Поради огромния интерес към обявения конкурс по общо предложение на комисията са определени още четири допълнителни награди. Поощрителни награди бяха раздадени и на детски градини и училища, от които организирани колективи (групи и класове) участваха с рисунки. След приключване на конкурса рисунките бяха изложени в сградата на РЗИ – Монтана, за да радват не само служителите на инспекцията, но и гражданите. В момента (към 04.10.2023 г.) е обявен конкурс за най-креативно изработен предмет на тема „Грижа за моето здраве“, за който се събират творби до 24.10.2023 г. В 10-дневен срок от посочената





дата комисия от жури ще разгледа и оцени участвалите творби. Награждаването на участниците ще се състои на официална церемония с директора на РЗИ - Монтана, служители на инспекцията, родители и учители. Информация за резултатите ще бъде споделена на интернет страницата на РЗИ - Монтана, а творбите ще участват в изложба, разположена в сградата на инспекцията.

И за двата конкурса е предоставена информация на РУО - Монтана, партньор на инспекцията. Уведомени са и ръководствата на

детските градини и учебните заведения на територията на област Монтана с цел разпространение на информация за предстоящото събитие. Оценяването на произведенията се осъществява със съдействието на партньори на инспекцията. Информация за организиране на инициативите и резултатите от тях е споделена и на интернет страницата на РЗИ - Монтана, за да достигне до широката общественост.

Сектори на устойчивост

Създадената практика принадлежи към социалния сектор.

Вложени ресурси

В инициативата са вложени човешки ресурси – служители за организиране на конкурсите; материални ресурси - информационни брошури, грамоти, предметни награди, свързани с темата.

Съдействие при реализация на практиката

Практиката се прилага от РЗИ – Монтана, но инспекцията си партнира с публичния сектор, на регионално ниво с Регионално управление по образование - Монтана, по отношение на оценката на творбите. Тази година за участие в журито е поканен и учител по изобразително изкуство.

Трансфериране на практиката

Приложената практика би могла успешно да се прилага и в други институции.

РЗИ - Монтана, има нагласата за ежегодно, устойчиво прилагане на практиката, която е с широка обществена полза.

Дигитализация

Информация за провежданите конкурси се публикува на интернет страницата на РЗИ - Монтана, за споделяне с широката общественост. Информация за обявен конкурс се изпраща и в електронен формат на РУО - Монтана, детските градини и училища на територията на област Монтана.



Ефект от внедряване на практиката

Ефектът от внедряване на практиката е поддържане на позитивно и здравословно мислене и начин на живот при децата, както и създаване на предпоставки за изграждане на здраво общество; развитие на креативността на децата и на творческите им способности; създаване на мислене и действия за опазване на околната среда; подобряване на партньорствата.

Участието на служителите в подобни инициативи допринася и за ангажираността им в дейности за подобрене на обществения живот и социалната отговорност на организацията; повишава удовлетвореността им от факта, че тяхното мнение и ангажираност са важни за организацията като част от нея. ■





3.20

ПРОГРАМА ЗА ПРЕВЕНЦИЯ НА УПОТРЕБАТА НА НАРКОТИЧНИ ВЕЩЕСТВА СРЕД УЧЕНИЦИ V – VII КЛАС

Администрация: Община Варна, дирекция „Превенция“

Ключови думи: програма, превенция, психоактивни вещества, ученици V – VII клас, учители, индивидуални учебни помагала, дигитална платформа

Период на реализиране: 2017 г. - понастоящем

Официална интернет страница: www.prevencii.com

Контакти: Светлана Коева, директор, e-mail: skoeva@mail.bg
Петя Иванова, главен експерт „училищна превенция“, e-mail: mdc_vn@abv.bg

Описание

Програмата представлява многокомпонентна превантивна работа в училищна общност и е насочена срещу разпространението и употребата на широк кръг от психоактивни вещества сред ученици от V до VII клас.

Програмата е единствена на територията на гр. Варна, която предлага превенция на употребата на тютюн, алкохол и наркотични вещества сред ученици от V-VII клас.

Практиката е научнообоснована и структурирана в рамките на стратегиите за училищно базирана универсална превенция, допълнена с елементи от превантивните стратегии по отношение на окръжаващата среда.

Целева група

Целеви групи: Основна - ученици от V-VII клас;

Междинна - представители на училищната общност: директори, учители, родители.

Състояние на практиката преди внедряване

В системата за превантивна дейност в училище се наблюдават съществени проблеми както в организационен, така и в съдържателен план. Все още приоритетно се реализира превенция на употребата на нелегални наркотици сред учениците в гимназиален етап, като се подценява рискът от употребата на алкохол и тютюневи продукти и свързаните с тях модели на употреба. Въвеждането на училищно базирана програма за превенция на употребата на ПАВ е добре да изпревари прерастването на експерименталната употреба в устойчива, като намали рисковите и подкрепи протективните фактори.

Училищната превенция се реализира непоследователно, което води до липса на устойчивост и много често на приемственост между образователните степени и работата на различни специалисти.

Предварителни проучвания сред учители на ученици V - VII клас разкриха потребността от съвременен и системен подход по превенция на употребата на ПАВ, включващ предоставяне на достоверна и достъпна информация, обучение на педагогически специалисти, както и устойчиво взаимодействие между училище, семейство, институции, ангажирани в превенцията и общността.



Цел на практиката

Да се ограничи разпространението на употребата на наркотични вещества сред основната целева група чрез предоставяне на достатъчна, обективна и достъпна информация, изграждане на мотивация и поведенчески умения за водене на здравословен живот и подкрепа на училищната политика за осигуряване на защитена социална среда;

Да се постигне трайна позитивна промяна в културните и социалните характеристики на училищната среда/общност, влияещи върху избора на подрастващите относно употреба на ПАВ.

Стъпки/етапи за реализацията и внедряването на добрата практика

Програмата е въведена през учебната 2017-2018 г., първоначално в 14 варненски училища в V клас. През учебната 2018-2019 г. в програмата се включват ученици от VI клас, а през 2019-2020 г. се включват и от VII клас. Към момента „Програмата“ се изпълнява в 17 училища.

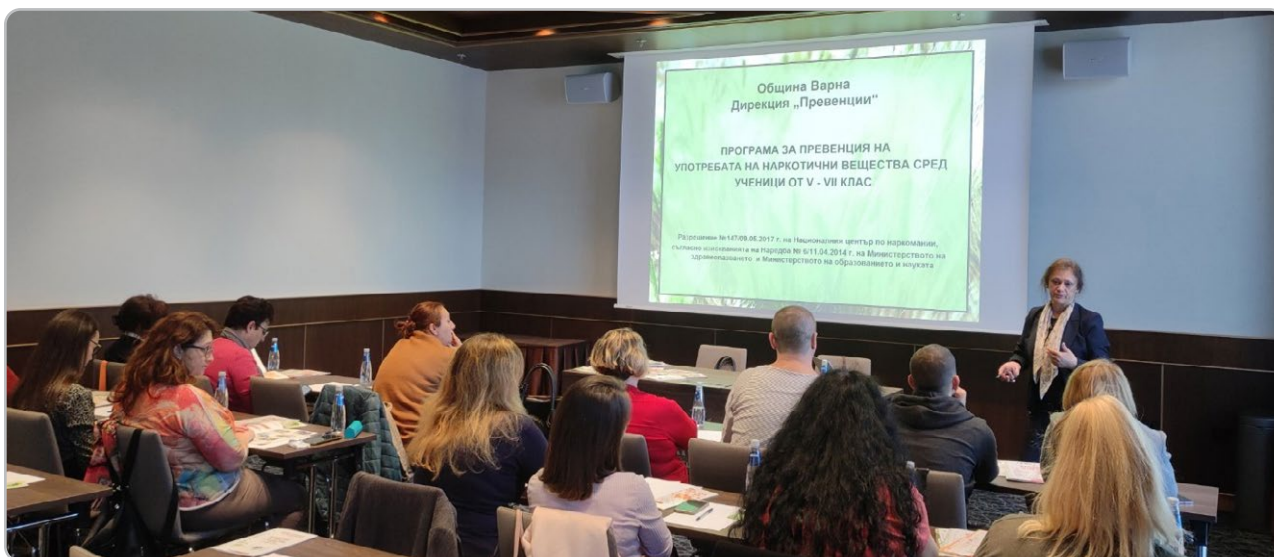
Програмата е безсрочна и е структурирани в четири модула: обучение на педагогически специалисти; обучение на ученици; работа с родители; промоция на здравословен начин на живот.

За целите на програмата са специално разработени учебни пособия: методическото ръководство за педагогическите специалисти и книжки за учениците. В V и VI клас се разглеждат легалните наркотични вещества, а в VII клас се набляга на нелегалните вещества и комбинираната им употреба. Непопулярните термини са онагледени с познати за децата картинки.

През 2023 г. е разработена и специална дигитална платформа за ученици, учители и родители по програмата – p2prevention/567.

Сектори на устойчивост

Практиката принадлежи към социалния сектор. Институционалната, финансовата и организационната обезпеченост на практиката гарантира нейната социална устойчивост и потенциал за разширение на обхвата ѝ.





Вложени ресурси

През бюджета на дирекция „Превенция“ се осигурява финансиране за разработка на учебните помагала и ежегодно тяхното отпечатване, разработване и поддръжка на дигитална платформа, поддръжане и развиване на практиката.

Обученията на педагозите, работещи по програмата, както и супервизия на изпълнението се осъществяват от доц. д-р Пенка Кожухарова – ШУ „Епископ К. Преславски“.

Научен редактор на учебните материали е проф. д.ик.н. Маргарита Бонева – ШУ „Епископ Константин Преславски“.

Съдействие при реализация на практиката

Практиката се осъществява в партньорство със 17 варненски училища.

Практиката се реализира на местно ниво.

Дигиталната платформа по програмата се разработва и поддържа от частна фирма – разработчици на софтуерни решения.

Трансфериране на практиката

Практиката може да бъде трансферирана във всяка община като обем и обхват съобразно нейната специфика, финансови, човешки и организационни ресурси. В съдържателен аспект програмата е разработена съгласно изискванията на Наредба №6/11.04.2014 г. на Министерството на здравеопазването и Министерството на образованието и науката за условията и реда за осъществяване на програми за превенция на употребата на наркотични вещества.

Дигитализация

През 2023 г. бе разработена дигитална платформа за работа по програмата. Чрез нея учениците имат достъп до електронни тетрадки, които могат да бъдат попълвани в реално време. Учителите имат достъп до методическите разработки и прогреса на учениците си, както и имат възможност за изпращане на плановете за работа и отчетните си форми чрез платформата до администратора. Административните процедури по отчетност и поддръжка на база данни значително ще намалят човешкия и времевия ресурс.

Ефект от внедряване на практиката

Внедряването на практиката гарантира повишаване професионалните компетенции на педагогическите специалисти в областта на училищно базирана превенция на употребата на ПАВ от учениците и гарантира ефективен обучителен процес чрез приложението на разнообразни, интерактивни методи. Чрез практика програмата достигна до 16 293 ученици (V клас – 6248, VI клас – 5743, и VII клас – 4302). В 12 обучения бяха обхванати 235 педагогически специалисти, а в проведени 8 методически срещи се включиха 105 педагогически специалисти.

За да бъде установена информираността, нагласите за употреба и неупотреба на ПАВ от учениците, в контекста на приложението на „Програмата“ бяха проведени 3 анкетни проучвания, които обхванаха 1636 ученици.

В получената „Обратна връзка“ учителите споделят: Програмата е изключително полезна, предоставяйки им точна, актуална, систематизирана, надеждна и съобразена с възрастовите особености на учениците информация по актуални въпроси, свързани с употребата на ПАВ. ■





3.21

КАРИЕРНО ОРИЕНТИРАНЕ НА УЧЕНИЦИТЕ НА ТЕРИТОРИЯТА, ОБСЛУЖВАНА ОТ ДБТ ВЪЛЧИ ДОЛ

Администрация: Агенция по заетостта, Дирекция „Бюро по труда“ - Вълчи дол

Ключови думи: информираност, професионално ориентиране, образование, трудова реализация

Период на реализиране: март 2023 г.- настоящем

Официална интернет страница: www.az.government.bg

Контакти: Юлиана Петкова, старши експерт, e-mail: bt-vdol@mbox.contact.bg
Веселина Николова, главен експерт, e-mail: bt-vdol@mbox.contact.bg

Описание

Осъществяването на практиката произлиза от необходимостта да се въздейства на учениците да открият у себе си най-добрите възможности за реализация чрез информираност и следване на добрия пример на възрастните, като адаптират това към личните си интереси, умения, таланти и потенциал.

При наличие на удачни възможности и чрез популяризиране на услугите, предлагани от Агенцията по заетостта и в частност Бюро по труда – Вълчи дол, да се задържат голяма част от младите хора в малките населени места чрез предлагане на атрактивни за тях обучения и опции за професионално развитие.

Целева група

Практиката е насочена към граждани.

Състояние на практиката преди внедряване

Един от проблемите е, че в ДБТ – Вълчи дол, през последните години се обявяват свободни работни места за длъжности, които остават незаети.

Това постави въпроса дали сред учениците от училищата на те-



ПРОФЕСИОНАЛНО ОРИЕНТИРАНЕ НА ПОДРАСТВАЩИТЕ

Много често младите хора решават, че една или друга професия е подходяща за тях, защото авторитетни за тях хора (родители, учители, приятели) са казали „да, това е много добър избор“ или „това е престижна професия с голямо бъдеще“. Но след време се оказва, че това не е бил пътят, по който са искали да поемат. Така се появява нуждата от карьерно консултиране, която заема важна част от ранна детска възраст.

риторията на ДБТ – Вълчи дол, има ученици с такива интереси и заложиби.

Друг проблем е, че при ежегодните срещи, които провеждаме в училищата, се наблюдава това, че учениците предпочитат професии, които са престижни, а не съобразени с техните интереси и потенциал. От своя страна това води до първия проблем, а именно насищане с кадри в някои сфери и липса на квалифицирани кадри в други сфери.



Цел на практиката

Една от целите ни е търсенето да отговаря на предлагането на работна сила в региона, обслужван от ДБТ Вълчи дол.

От друга страна да помогнем на младежите да открият своето поприще за професионално развитие.

Резултатите от проучването биха могли да бъдат основа за разработване на програми, проекти, схеми за заетост с цел обхващане на младежите, съобразно техните интереси и възможности за реализация на територията на ДБТ Вълчи дол.

Благоприятно влияние върху задържане на млади хора в по-малките населени места и да се ограничи свръх урбанизацията на областните градове.

Стъпки/етапи за реализацията и внедряването на добрата практика

I. По инициатива на СУ „Васил Левски“ – гр. Вълчи дол, бяхме поканени на родителска среща с родители и учители на ученици от VII класове.

В това видяхме добри възможности чрез родителите и учителите да въздействаме на учениците.

За тази цел разработихме и предоставихме на класните ръководители брошури за:

- 1]** Кариерно развитие.
- 2]** Търсени професии, които са обявени в ДБТ през последната година и чиито заявки от работодатели не сме успели да удовлетворим.
- 3]** За предпочитани професии, които се предлагат в БГЦПО в страната/използвахме наличните в ДБТ брошури.

Предоставихме на класните ръководители два теста за професионално ориентиране на деца в прогимназиален и гимназиален етап. Информирахме присъстващите за услугите и сроковете за регистрация и трудово посредничество.

II. Използвахме тази среща, за да уговорим следващата, която да бъде с представители на ДБТ и училищния парламент през април 2023 г.



На срещата иновативното предложение от наша страна беше следното:

- 4] Представителите на училищния парламент да направят своеобразно проучване за най-предпочитаните, интересни и желани професии от учениците от седми до дванадесети клас;
- 5] Предоставената впоследствие информация да бъде обобщена, за да се прецени, кои са тези професии;
- 6] Ангажиментът от страна на ДБТ е да подготви презентация, която да представи пред учениците, за това какво представляват тези професии, какви са стъпките за постигането им, какъв е учебният план за изучаването им, колко време е необходимо, предимства и недостатъци. В началото на новата 2023/2024 учебна година очакваме информацията от проучването, за да продължим дейностите по ангажиментите си.

III. Проведени бяха още редица срещи в часовете на класа с ученици и класни ръководители със същата насоченост. Целта на срещите беше да бъдат запознати с услугите, предлагани от бюрата по труда, право и условия за регистрация като учащи, търсещи работа, възможностите за професионално ориентиране и консултиране в бюрата по труда и в Кариерен център – Варна, за професионално обучение в БГЦПО и по чл. 63 от ЗНЗ. Представена беше и услугата „Ателие за търсене на работа“ като възможност за придобиване на знания и умения за самостоятелно търсене на работа. Запознати бяха с новата препоръка на Съвета на ЕС „Мост към работни места – укрепване на гаранцията за младежта“. Представени бяха активните схеми по ОП РЧР и възможностите за субсидирана заетост за младежи до 29 г., финансирани от държавния бюджет. Интерес предизвика информацията за EURES мрежата и възможностите за работа в Европа – какви работници се търсят и с какво заплащане. Предоставени бяха информационни листовки със съвети за избягване капаните на трудовото робство и борба с трафика на хора.

IV. Бъдещите ни проекти са за провеждане на дни на кариерата, като в зависимост от проучванията, срещнем учениците с професионалисти в различни области и известни личности на територия-

КАРИЕРНО РАЗВИТИЕ

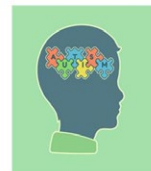
Какво означава кариерно развитие?

Кариерното развитие е като всеки друг аспект на човешкото развитие – започва в ранното детство на всеки от нас и продължава дори и в пензионна възраст. Разбира се, както професионалните, така и личните ни роли, занимания и интереси обуславят кариерното ни развитие и влияят върху решенията ни. Именно затова кариерното развитие е динамичен процес и именно такава концепция съответства на реалността, в която новото поколение израства, много повече от идеята за избор на професия като еднократно, окончателно действие. За да се гарантира успешно този процес, е необходимо да се обърне внимание на няколко фактора, а именно **себепознанието, информираността и действието.**



Себепознание—Себепознанието включва всички интереси на ученика – в свободното време, както и в училище, важен елемент от самопознанието са ценностите ни, или какво е важно за ученика и на какво държат, мотивацията, способността и стратегиите за учене, вътрешните и външните барьери и преки, както и варианти, изградени от собствен опит или предадени от средата и хората около тях, силите и досегашния опит на младия човек. Как развиваме себепознание: **кариерни тестове за самооценка на ученици и за кандидат-студенти.**

Информираност – Следващата стъпка е да изберете външната информация за света около себе си. Това включва всичко, свързано с гимназиалното ни висше образование и работата: какви специалности се предлагат, които съответстват на очакванията ни и съответно в какви професии могат да геранят те. Също така, учениците трябва да се запознаят с пазара на труда: какви специалности са нужни в момента, какви са заплатите за различните професии, колко големи е конкурренцията в дадена област и т.н. Такава информация ни помага да се ориентираме, като изградят реалистична представа за ситуацията в страната ни и да планират действията си спрямо нея. Ако пък искат да учат или работят в чужбина, тогава е необходима предварителна подготовка и информиране, не само около процеса на прием/ако се касае за продължаване на образованието/, ами и за живота в чужбина като цяло. Най-общо казано, необходимо е младият човек да вземе информирано решение. Разбира се, днес има „лавина“ от информация в интернет пространството, поради което е необходимо критично мислене от страна на младия човек, необходимо за сравняване на качествата и релевантната информация. **Опитът** на други хора също би помогнал, въпреки че не винаги е обективен, но може да отговори на някои от въпросите ни върху нас. Използването също винаги са полезни за разучаване на опазите, следя ученявалте да са наясно какво точно искат да видят на конкретното изложение и да си подготвят въпроси предварително.



Дирекция “Бюро по труда” Вълчи дол

Тел: 05131 2259, 051313508
Имейл: bt-wd@bmb.contact.bg
адрес: гр. Вълчи дол, пл. “Христо Ботев” №1, ет.4



Действие – Действието в кариерното развитие се състои от 3 етапа – вземане на решение, съставяне на стратегии за действие и разбиране се, самото му изпълнение. Вземайки решението, е добре да се набележи дългосрочна цел, която може да е разделена на краткосрочни цели, или стъпките към нея.

та, обслужвана от ДБТ – Вълчи дол, които да разкажат за пътя към реализиране на успехите си.

Практиката ще продължава във времето, като ще се стремим чрез различни похвати и според възможностите на администрацията да достигнем максимално поставените цели.

Сектори на устойчивост

Сферата на работа на ДБТ – Вълчи дол, принадлежи към социалния сектор и е ориентирана към активна работа с уязвими групи на пазара на труда.



Вложени ресурси

В практиката са вложени предимно човешки и информационни ресурси, като целта е с минимални ресурси да се постигне максимален резултат.

Като положителен ефект от срещите в ДБТ се регистрираха ученици от 11 клас, които чрез посредничеството на ДБТ - Вълчи дол, започнаха сезонна работа (с разрешение на Инспекцията по труда) в хотел "Мелиа Гранд Ермитаж", кк Златни пясъци.

Част от завършилите училище дванадесетокласници решиха да останат в родното си място и започнаха работа като готвачи, бармани и сервитьори в бара към градския басейн в резултат от проактивно предлагане от страна на ДБТ.

Практиката продължава своето изпълнение и развитие.

Резултатите ще бъдат проследими във времето.

Съдействие при реализация на практиката

До момента практиката се прилага само от служители от ДБТ - Вълчи дол.

В бъдеще ще се търси съдействието на община Вълчи дол с цел осигуряване на материална база (зали за срещи с по-голям капацитет от този на ДБТ - Вълчи дол). Разчитаме на безвъзмездната подкрепа на успели хора, жители на населените места, обслужвани от ДБТ - Вълчи дол.

Трансфериране на практиката

Практиката е ориентирана към дейностите, извършвани в бюрата по труда, но считаме, че институциите биха могли да адаптират практиката според услугите, които предлагат, така че да са полезни за младите хора.

Дигитализация

В практиката сме използвали дигиталните услуги на АЗ, като сме обяснили нагледно възможностите за ползване на онлайн услугите, които предлага агенцията. Запознали сме присъстващите и с фейсбук страницата на Бюро по труда - Вълчи дол, където публикуваме

новости и актуални новини. Заложили сме на срещите лице в лице, като идеята ни е да се получи диалог и своевременно да отговорим на всички възникнали въпроси. За добро онагледяване и получаване на обратна връзка сме използвали брошури, презентации и тестове.

Ефект от внедряване на практиката

Преди внедряването на практиката сме провеждали ежегодни срещи с ученици, но ефекта не удовлетворяваше страните напълно. Понастоящем идеята е за по-задълбочено проучване на потребностите на младежите чрез различни средства (тестове, срещи лице в лице със служители от ДБТ и професионалисти в различни области и изявени личности), като целта е самите ученици да се предизвикат активно да участват в процесите, като се ангажират с проучването и това се обвърже с възможностите, които предлага АЗ и конкретно Бюро по труда - Вълчи дол. Считаме, че личната ангажираност от страна на младежите, както и добрият пример биха довели до по-добри резултати, които да провокират разгръщането на най-добрите страни и възможности за обучение и професионално развитие.

В началото на учебната година очакваме резултатите от проучването, с което се ангажира училищният парламент.

Като добър ефект се отчита и интереса към обученията, които предлага Бюро по труда - Вълчи дол. Веднага след първата ни среща с родители и класни ръководители през месец март в резултат на популяризирането на услугата в ДБТ постъпи заявление за обучение в ДП БГ ЦПО от роднина на участник в срещата. По този начин, макар и косвено, успяхме да въздействаме на по-широка аудитория.

Като положителен резултат от срещите, отчитаме и започването на сезонна работа на ученици в свободното си от учене време през лятото на 2023 г.

Проактивното предлагане от страна на Бюро по труда доведе и до заемане на обявените свободни работни места в бара към градския басейн от завършилите тази година средно образование ученици.

Работата по практиката продължава, като се очаква положителен ефект, а именно доволните млади клиенти да доведат в ДБТ други такива. ■



3.22

„ЕЛА И ПРЕЖИВЕЙ!“ – ОНЛАЙН РЕГИОНАЛЕН ПОРТАЛ ЗА КУЛТУРА И ТУРИЗЪМ ЗА ЦЕНТРАЛНА СЕВЕРНА БЪЛГАРИЯ

Администрация: Областна администрация Габрово и Областна администрация Разград

Ключови думи: онлайн регионален портал за култура и туризъм

Период на реализиране: 29 април 2022 г. - понастоящем

Официална интернет страница: www.gb.government.bg/, www.razgrad-oblast.egov.bg/

Контакти:

Светлин Симеонов - директор на дирекция АПОФУС в Областна администрация Разград, тел. 0895 518 106, e-mail: s.simeonov@rz-government.org

Михаела Стоянова - главен експерт в дирекция АКРРДС в Областна администрация Габрово, тел. 0898 425 889, e-mail: mihaela@gb.government.bg

Атанас Мичев, старши специалист в дирекция АКРРДС в Областна администрация Разград, тел. 0899 126 180, e-mail: a.michev@rz-government.org

Описание

Регионалният портал за култура и туризъм за Централна Северна България „Ела и преживей!“ е създаден през 2022 г. като обща инициатива на няколко ОА в региона. Представява 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 областите Разград, Велико Търново, Габрово, Русе, Силистра и Плевен. Платформата се превърна в източник на интересни идеи за посещения на събития и туристически дестинации.

Целева група

Насоченост на практиката: между администрации, към гражданите и бизнеса.

Състояние на практиката преди внедряване

Идеята за практиката се роди по време на поредицата от срещи на областните управители от СЦР за обсъждане на съвместни дейности за подкрепа на туризма и културата в региона.

Участниците в срещите са на мнение, че в региона се случват десетки интересни събития и има много атрактивни обекти за културен, исторически, религиозен, селски, кулинарен и екотуризъм, за които невинаги научава аудиторията от съседни области. Понякога информацията се капсулира в самата област и това ограничава кръга на посетители на инициативи и събития, които са интересни и смислени.

Идентифицирана беше потребността от интернет/фейсбук страница, която да предлага интересни идеи за посещения на събития и туристически дестинации, когато хората планират как да прекарат със семейството или с приятели своя уикенд или почивка. Спряхме се на Фейсбук страница, тъй като чрез социалните мрежи информацията достига много по-бързо до крайния потребител.



Съгласно Закона за туризма областният управител провежда държавната политика в областта на туризма на територията на област. Практиката доказва, че поддържането на такъв портал може да бъде един от инструментите, с които може да се осъществява тази политика.

Цели на практиката

- Осигуряване на лесен достъп до интересна и разнообразна информация за туристически дестинации и културни събития в Централна Северна България.
- Стимулиране развитието на туризма в региона.
- Насърчаване на междурегионалния туризъм и повишаване на туристопотока.
- Изпълнение на приоритети от Плана за съвместни дейности на областните управители от региона в сферата на туризма.
- Подобрена комуникация и засиленото сътрудничество между областните администрации, туристически и културни институти.

Стъпки/етапи за реализацията и внедряването на добрата практика

- Вземане на решение за създаване на портала по време на работна среща на областни управители от СЦР.
- Създаване на екип за разработване и внедряване на добрата практика.
- Създаване на концепция за портала.
- Обсъждане на проекта на платформата със заинтересовани страни.
- Изготвяне на лого и корица на платформата.
- Създаване на стандартен формат за публикациите в портала.
- Създаване на Фейсбук страница с портала. Редовно публикуване на интересна и разнообразна информация за туристически дестинации и културни събития.
- Ангажиране на културни институции и туристически организации за съдействие за публикуване на информация в портала.
- Популяризиране на добрата практика в местни медии, социалните мрежи и др.
- Разширяване на обхвата на платформата в други области.
- Търсене на обратна връзка от посетителите на портала с цел

набиране на идеи и предложения за подобряване функционалността му.

- Анализ на постигнатите резултати и надграждане на добрата практика.
- Споделяне на добрата практика.

Сектори а устойчивост

Практиката допринася за устойчивото социално-икономическо развитие на Централна Северна България чрез стимулиране на туризма и подкрепа на културата. Порталът има отношение и към социалния сектор, защото помага за повишаване качеството на живот на хората с информирането им за интересни пътувания и преживявания. С изцяло дигиталния си формат практиката допринася и за опазването на околната среда.

Вложени ресурси

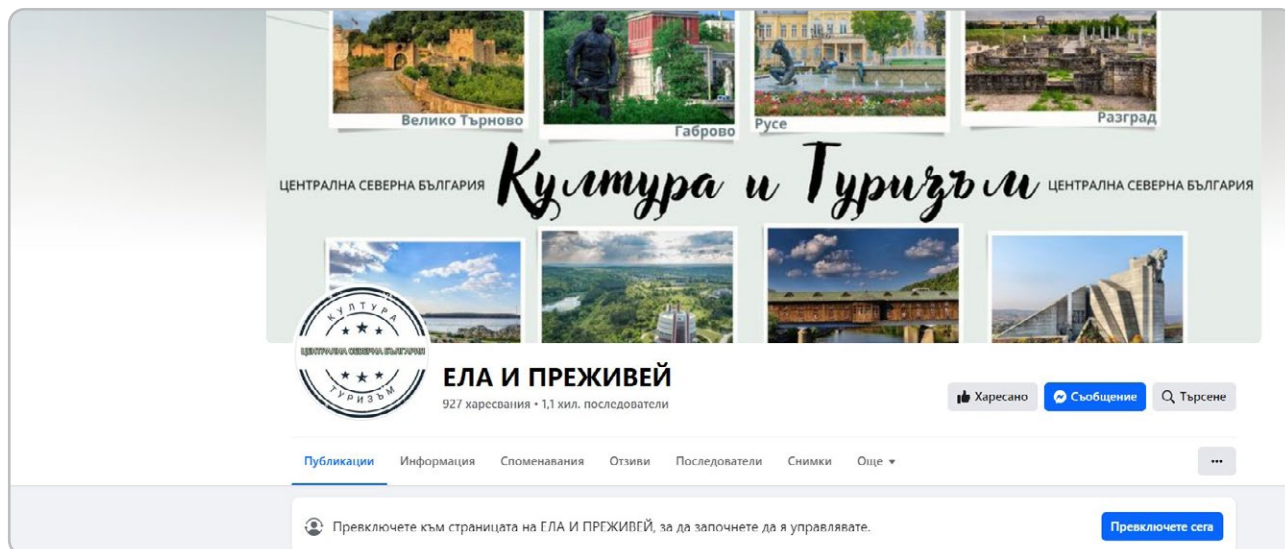
Практика е изключително лесна и евтина за внедряване и изисква минимални ресурси. Порталът се администрира от екип, включващ по един служител от всяка ОА, участваща в инициативата. Нужният информационен ресурс е социалната мрежа Фейсбук. За функционирането на добрата практика не бяха нужни финансови средства. Той е създаден и се поддържа на доброволчески начала. Въпреки това, за да набере по-добра популярност, е необходимо да се вложат средства за спонсориране на страницата и на различни постове.

Съдействие при реализация на практиката

Практиката се прилага благодарение на партньорството на няколко ОА със съдействието на общини, културни институти, музеи, ТИЦ, туроператори, читалища, НПО и т.н. Като следващ етап порталът може да се отвори към гражданите, като им се даде възможност да споделят свои преживявания и любими места.

Трансфериране на практиката

Практиката може лесно да се трансферира в други администрации. Порталът бързо набра популярност и към него изявиха желание да се присъединят и област Плевен, а впоследствие Шумен и Ловеч. Порталът има отворен характер и към него могат да се присъе-



динят и други области от страната и в перспектива да стане дори национален или международен, като се разработят и негови версии на други езици. Екипът, който го администрира, е готов да сподели опита си и да помогне за внедряването и в други области.

Дигитализация

Добрата практика е интернет базирана и всички процеси в нея са дигитализирани. За много от туристическите дестинации и културните събития има информационни материали на хартия като листовки и брошури, които се предлагат в туристически информационни центрове, музеи и културни институти. За установяване на профила на туристите се използват предимно анкети на хартия. Целта на портала е информацията в тях да бъде представена и в дигитален формат, за да достигне до широк кръг от заинтересовани лица и до конкретни целеви групи. За функционирането му се използва социалната мрежа Фейсбук с всички инструменти, които предлага. По този начин се достига и до младите хора, за които социалните мрежи са основен източник на информация. Социалните мрежи са мощен инструмент за промотиране на събития и привличане на посетители. Дава се възможност посетителите на портала да последват фейсбук

страницата и редовно и бързо да получават информация. Улеснява се извършване на анализи на профила на туристите.

Ефект от внедряване на практиката

Ефектът е, че бе създаден инструмент за прилагане на реални дългосрочни политики от областните администрации в подкрепа на туризма и културата, като част от Плана за съвместни дейности на ОУ от СЦР в сферата на туризма. Изпълнението на тези политики е израз на социалната отговорност на областните администрации. Около 1000 души са харесали страницата и около 1100 я следват. Набирането на популярност във Фейсбук най-лесно се осъществява чрез спонсориране на страницата, което до момента не е осъществявано. Макар и по-бавно и плавно, последователите на Фейсбук страницата с портала постоянно нарастват. Внедряването на добрата практика отговори на поставените цели при планирането ѝ. Тя беше успешно апробирана и през годините доказа своята ефективност и устойчивост. С регионалния онлайн портал за култура и туризъм беше осигурен лесен достъп до интересна и разнообразна информация за туристически дестинации и културни събития в СЦР. Порталът допринася за устойчивото развитие на туризма в региона. ■



3.23

ДЕН НА ОТВОРЕНИТЕ ВРАТИ „ДА РАБОТИШ С МИСЪЛ ЗА ХОРАТА“

Администрация: Агенция по заетостта, Дирекция „Бюро по труда“ - Враца

Ключови думи: услуги на пазара на труда, номинирани ученици, работодатели, неочаквано добро предизвикателство

Период на реализиране: 23.06.2023 г.

Официална интернет страница: www.az.government.bg

Контакти: Виолета Андреева, директор, V.Andreeva@az.government.bg

Описание

С цел популяризиране на дейностите на Агенцията по заетостта като обществен посредник на пазара на труда и във връзка с Европейската година на уменията в Деня на държавния служител - 23.06.2023 г., Дирекция „Бюро труда“ - Враца, проведе Ден на отворените врати под надслов „Да работиш с мисъл за хората“.

Ученици, преподаватели, представители на социалните партньори и гости имаха възможност да се запознаят със структурата, целите, визията и многообразието от услуги, които се предлагат за търсещите работа лица и работодателите. Присъстващите имаха възможността да чуят мнението на клиенти за работата на ДБТ - Враца, чрез видео с кратки интервюта.

Целева група

Практиката е насочена към граждани и представители на бизнеса.

Състояние на практиката преди внедряване

През последните години Дирекция „Бюро по труда“ - Враца, като посредник на местния пазар на труда между работодателите и търсещите работа лица среща все по-големи трудности да удовлетвори

ри потребностите на работодателите от работна ръка. Формира се структурна безработица със специфични елементи на възрастова безработица, потомствена безработица, регионална безработица. Наблюдава се ниска активност на пазара на труда на уязвимите групи - продължително безработни и младежи. Близо половината от работодателите заявяват, че имат сериозни затруднения с намирането на подходящи хора за ключови позиции. Само 12% от регистрираните в ДБТ Враца търсещи работа лица са младежи до 29-год. възраст. Завършващите средно образование младежи, които не продължават образованието си, не ползват услугите на дирекцията, а те са потенциална работна ръка, която би удовлетворила потребностите на някои от работодателите.

Цели на практиката

- 1] Популяризиране дейността и услугите, които предоставя Дирекция „Бюро по труда“ - Враца, за търсещите работа лица и работодателите.
- 2] Запознаване на обществеността, ученици и социални партньори със структурата, целите, визията и мисията на Агенцията по заетостта.



- 3] Повишаване доверието на гражданите в институцията.
- 4] Привличане на младите хора към ползване на услугите на дирекцията.

Стъпки/етапи за реализацията и внедряването на добрата практика

През първата част от деня ученици, преподаватели, представители на социалните партньори и гости имаха възможност да се запознаят със структурата, целите, визията и многообразието от услуги, които предлага Агенцията по заетостта за търсещите работа лица и работодателите. Присъстващите имаха възможността да чуят мнението на клиенти за работата на Дирекция „Бюро по труда“ чрез видео с кратки интервюта.

Събитието откри г-жа Виолета Андреева - директорът на ДБТ - Враца, с кратка презентация.

Номинираните ученици от средните училища в града за инициативата „Да си служител в ДБТ – неочаквано добро предизвикателство“ се запознаха с експертите, чиито места заеха и проведеха съвместна работа.

В края на тази инициатива се проведе работна среща за младежката визия за работата в бюрото по труда – споделяне от страна на учениците на впечатления и идеи за подходящи инициативи с цел привличане на търсещи работа, работодатели и партньори за съвместна работа с ДБТ - Враца.

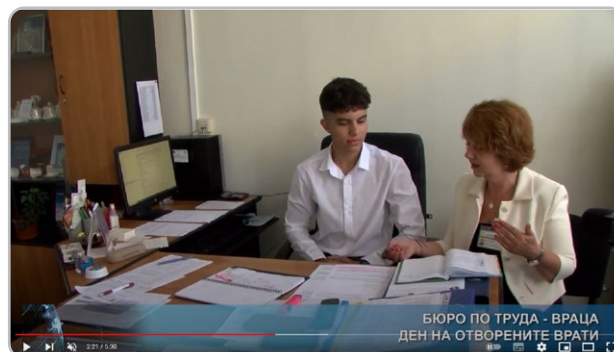
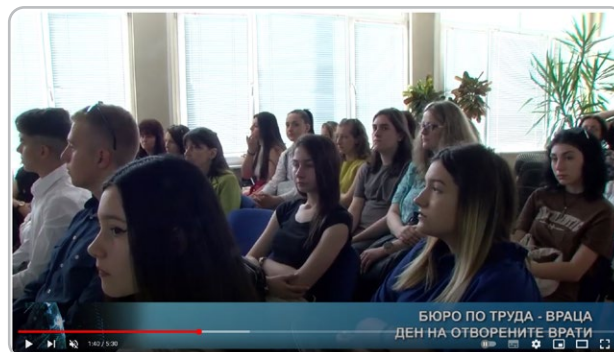
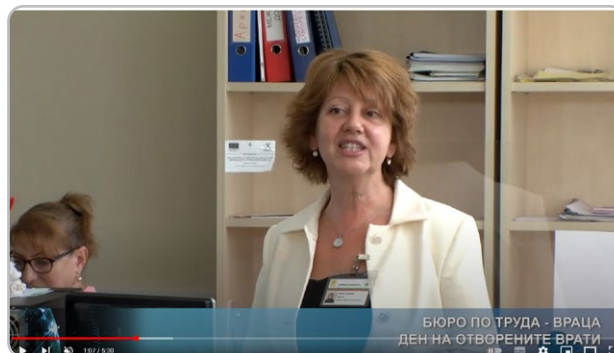
През втората част от деня се проведе среща с 6 нови работодатели, които не са ползвали до този момент услугите на дирекцията. Те бяха запознати с всички услуги, които може да ползват и получат съобразно техните потребности.

Сектори на устойчивост

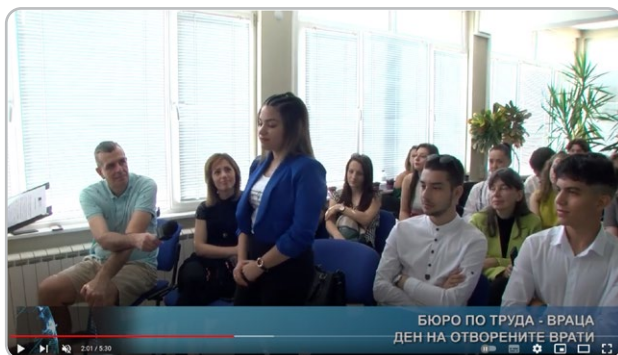
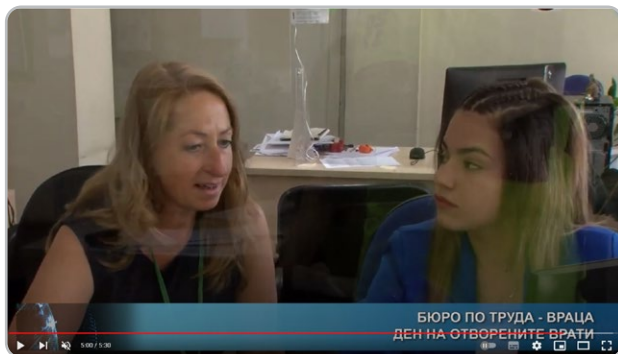
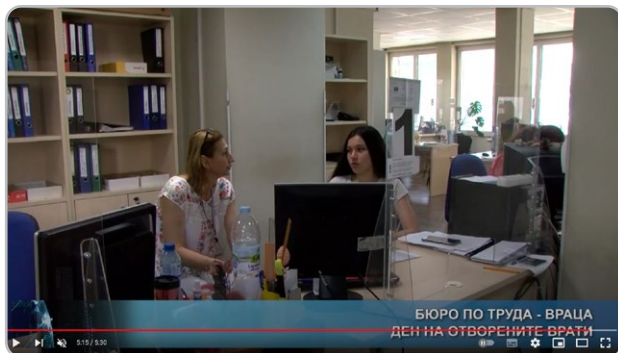
Инициативата има социален характер.

Вложени ресурси

Във връзка с провеждането на инициативата е използвано сътрудничеството между Дирекция „Бюро по труда“ - Враца, и Регионално управление на образованието - Враца, за информиране на учениците за кандидатстване.



Участваха всички служители на дирекцията. Изготвени бяха две презентации – за гости и за работодатели. С помощта на „ТВ Михайлов“ - Враца, бе изготвен видео материал с кратки интервюта от клиенти и партньори на ДБТ - Враца.



За заключителната работна среща с участвалите ученици бе подготвен кетъринг.

Екип на „ТВ Михайлов“ – Враца, отрази събитието.

Събитието доведе до повишен престиж на администрацията.

Съдействие при реализация на практиката

Инициативата се прилага със съдействието на Регионално управление на образованието, социални партньори, местна власт, медии и работодатели.

Трансфериране на практиката

Практиката може да се трансформира както в други звена на Агенцията по заетостта, така и в останалите администрации.

Дигитализация

Изготвени са две презентации, видео материал с интервюта на клиенти и партньори на Дирекция „Бюро по труда“ – Враца, и видео материал от деня на събитието.

Ефект от внедряване на практиката

След провеждането на Деня на отворените врати в Дирекция „Бюро по труда“ – Враца, са се регистрирали 99 нови безработни лица, а 12 учащи и търсещи работа лица са включени в сезонна заетост. ■

www.youtube.be/qlWNgvm5Bns



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ИНСТИТУТ
ПО ПУБЛИЧНА
АДМИНИСТРАЦИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

ИНСТИТУТ ПО ПУБЛИЧНА АДМИНИСТРАЦИЯ

1000 София, ул. "Сердика" 6-8 • тел. 02/940 2556

e-mail: ipa@government.bg

www.ipa.government.bg

www.eufunds.bg