



НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

ДОКЛАД

В изпълнение на обществена поръчка с предмет:
**„ПРОУЧВАНЕ И АНАЛИЗ НА ПОТРЕБНОСТИТЕ
ОТ ОБУЧЕНИЯ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ В НОИ”**

**ПО ПРОЕКТ BG05M9OP001-3.016 “ИЗГРАЖДАНЕ НА СИСТЕМА
ЗА КОНТРОЛ ВЪРХУ ЕКСПЕРТИЗАТА НА
РАБОТОСПОСОБНОСТТА“, ФИНАНСИРАН ПО ОПЕРАТИВНА
ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”**

Договор № 1005-40-174/19.11.2018г.

между НОИ и „ИСИДЕА“ЕООД

**Договорът е финансиран по Проект BG05M9OP001-3.016 и е с предмет
„Изграждане на капацитет на служителите на НОИ за подобряване на
качеството на експертизата на работоспособността чрез
специализирани обучения по обособена позиция № 1 „Анализ на
потребностите от обучения на служителите в НОИ“**

2019



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

СЪДЪРЖАНИЕ

1. ВЪВЕДЕНИЕ _____

2. ОРГАНИЗАЦИЯ НА РАБОТАТА ПО ИЗПЪЛНЕНИЕ НА ДОГОВОРА

3. МЕТОДОЛОГИЯ _____

4. РЕЗУЛТАТИ ОТ ИЗПЪЛНЕНИЕ НА ДЕЙНОСТИТЕ _____

4.1. Проучване на проведените и/или текущи дейности и обучения на служителите на НОИ _____

4.2. Анализ на проведените и/или текущи дейности и обучения на служителите на НОИ и на опита на страни-членки на ЕС в повишаване на квалификацията на служителите, ангажирани в специфични сфери на компетентност - оценка на работоспособността на лицата в работоспособна възраст и необходимите промени в експертните, контролно-методическите и консултативните функции на НОИ

4.3 Проучване на опита на страни-членки на ЕС в повишаване на квалификацията на служителите, ангажирани в специфични сфери на компетентност - управлението на дейността за оценка на работоспособността на лицата в работоспособна възраст и необходимите промени в експертните, контролно-методическите и консултативните функции на НОИ

4.4.Международни организации, които предлагат обучения за публични администрации

4.5. Изготвяне на предложения с препоръки за индивидуални обучения на представителите на целевата група с цел повишаване на капацитета на служителите

4.6. Общи изводи и препоръки

НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

Списък на съкращенията

АК	Административен капацитет
АИС	Автоматизирана информационна система
АОП	Агенция за обществени поръчки
АПК	Административно процесуален кодекс
АПП	Анализ планиране и прогнозиране
ВО	Вътрешен Одит
АУР	Анализ и Управление на Риска
ГПК	Граждански процесуален кодекс
ДВ	Държавен вестник
ДДС	Данък добавена стойност
ВАС	Върховният административен съд
ЕИСУЧРДА	Единна интегрирана система за управление на човешките ресурси в държавната администрация
ЕИПА	Европейски институт за публична администрация
ЕС / ЕК	Европейски съюз / Европейска комисия
ЕСФ	Европейски социален фонд
ЕУ	Електронно управление
ЗДДФЛ	Закон за данъците върху доходите на физическите лица
ЗОП	Закон за обществени поръчки
ИКЕООН	Икономическа комисия за Европа на Организацията на обединените нации
ИПА	Институт по публична администрация
ИПИ	Институт за пазарна икономика
ИТ	Информационни технологии
КПК	Краткосрочни Плащания и Контрол
КСО	Кодекс за социално осигуряване
МВНР	Министерство на външните работи
МОТ	Международната организация на труда



НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

МТИТС	Министерство на транспорта, информационните технологии и съобщенията
МФ	Министерство на финансите
НБУ	Нов български университет
НИПА	Национален институт за помирение и арбитраж
НПО	Неправителствена организация
ОИСР	Организация за икономическо сътрудничество и развитие
ООН	Организацията на обединените нации
ОПРЧР	Оперативна Програма „Развитие на Човешките Ресурси“
ППЗОП	Правилник за прилагане на Закона за обществени поръчки
СЕВОП	Софтуер за електронно възлагане на обществени поръчки
СПРК	Центърът за изследване на социалната политика в Лондон
ЦИСП	Център за изследване на социалната политика
ЦООП	Централния орган за обществени поръчки
ЦРЧРРИ	Център за развитие на човешките ресурси и регионални инициативи
ЦРЧР	Център за развитие на човешките ресурси
ЧЕО	Чуждо езиково обучение

AIVG	Закон за осигуряване срещу безработица в Австрия
AMSG	Закон за държавната служба по заетостта в Австрия
AusIBG	Закон за трудовата заетост на чужденците в Австрия
КАФ	Управление на качеството в държавната администрация
CIL	Дългосрочен международен цикъл
CiIRA	Международен цикъл на Регионалните институти по администрация
CIP	Международен цикъл за усъвършенстване
CISAP	Международни специализирани обучения по публична администрация
DISPA	Мрежа от директори на институти и училища на администрацията в Европа
EIGE	Европейският институт за равенство на половете
EIPA	Европейски институт за публична администрация
ENA	Франция
ETF	Европейска фондация за обучение



НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

FDZ	Центъра за изследователски данни към Федералната агенция по заетостта на Института за изследване на заетостта
IAB	Институтът за изследване на заетостта
ICPD	Международната конференция за население и развитие
INAP	Протокол за прилагане на интелигентна мрежа
ISSA	Международна асоциация за социално осигуряване
LFBAG	Закон за професионално обучение за земеделието и горите в Австрия
PES	Държавна служба по заетостта в Австрия
SPRC	Центърът за изследване на социалната политика



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

1. ВЪВЕДЕНИЕ

Настоящият доклад е изготвен съгласно договор № 1005-40-174/19.11.2018г.

В него са представени дейностите по изпълнение на етапите от реализация на проучването и анализа на потребностите от обучения на служителите в Националния осигурителен институт.

Договорът е финансиран по проект BG05M9OP001-3.016 “Изграждане на система за контрол върху експертната на работоспособността”, финансиран по оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”.

Проектът е разработен, за да отговори на нуждите от надграждане и повишаване на капацитета на служителите в НОИ отговорни за прилагането на политиките в специализираната сфера на компетентност на НОИ - организирането и управлението на дейността за оценка на работоспособността на лицата в работоспособна възраст и необходимите промени в експертните, контролно-методическите и консултативните функции на НОИ.

Докладът представя описание на извършените дейности и постигнатите резултати, изводи и препоръки по отношение на предмета на договора по настоящата обществена поръчка.

При изготвянето на Доклада са взети предвид настоящата ситуация във връзка с контрола от страна на НОИ на експертната на работоспособността, както и намеренията за реформи в сферата, които са залегнали в разработената Концепция за реформиране на системата за експертиза на работоспособността.

Към настоящия момент основните нормативни документи, които регламентират контролната дейност по медицинската експертиза на работоспособността са: Законът за здравето, Правилникът за устройството и организация на работа на органите на медицинската експертиза и на регионалните картотеки на медицинските експертизи, Кодексът за социално осигуряване, Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж и Инструкция № 1 от 3.04.2015 г. за реда и начина за осъществяване на контролно-



НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

ревизионна дейност от контролните органи на Националния осигурителен институт. Контролът върху медицинската експертиза се осъществява от Националния съвет по медицинска експертиза, от министъра на здравеопазването, министъра на труда и социалната политика, от НЗОК, НОИ, РЗИ и от регионалните съвети по чл. 111 от Закона за здравето. Регионалните съвети анализират и контролират дейностите отнасящи се до експертизата на временната неработоспособност, осъществявана от лекуващите лекари, ЛКК и ТЕЛК. Експерти към РЗИ, ТП на НОИ, РЗОК и към РКМЕ осъществяват методическа помощ и контрол по медицинската експертиза на всички лечебни заведения на територията на района. Дейността им и по-специално контролът се състоят в следното:

- ✓ правят проверки по създадената организация на работа и кадровото състояние на ЛКК, по качеството на медицинската експертиза, осъществявана от лекуващите лекари, ЛКК и ТЕЛК, и по воденето на медицинската документация;
- ✓ съставят констативни протоколи за резултатите от проверките;
- ✓ дават задължителни предписания и следят изпълнението им;
- ✓ съвместно организират и провеждат мероприятия за повишаване квалификацията на лекарите от района по проблемите на медицинската експертиза;
- ✓ докладват на директорите на РЗИ, на директорите на ТП на НОИ и на РЗОК жалби във връзка с медицинската експертиза и предлагат мерки за отстраняване на причините, които ги пораждат.

Контрол по издадените болнични листове и решенията по обжалването им, относно спазването на разпоредбите на Правилника за устройството и организацията на работа на органите на медицинската експертиза и регионалните картотеки на медицинските експертизи, Наредбата за медицинската експертиза и Наредбата за реда за представяне в Националния осигурителен институт на данните от издадените болнични листове и решенията по обжалването им, се осъществява от контролните органи на НОИ чрез извършване на проверки за събиране, установяване и изясняване на факти.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

НОИ чрез териториалните си поделения има контролни функции по Кодекса за социално осигуряване и Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж във връзка с издаването на разпореждания за пенсии за инвалидност и добавка за чужда помощ.

Действащата практика, според която НОИ носи финансова отговорност за реализирани плащания въз основа на инвалидност, която се определя от органи, за които НОИ не отговаря (отговорността за прилагане на правилата за експертиза на работоспособността се носи от Министерството на здравеопазването) се е доказала като неефективна. Експертизата на работоспособността е най-важната част при всяка пенсионна схема, основана на определена степен на инвалидност, тъй като тя поставя началото на процеса – от зараждането на евентуалното право на осигурително обезщетение или пенсия за инвалидност до реализиране на това право. Естествено се налага нуждата от реформа и това е причината за разработване на Концепция за реформиране на системата за експертиза на работоспособността. Концепцията е документ, чрез който Министерството на труда и социалната политика определя своята визия за промяна на модела, по който се извършва експертизата на работоспособността, като част от мерките за подобряване на грижата към хора с увреждания.

Реформата на експертизата на работоспособността предвижда изграждане на нова система, тъй като действащият в момента модел на МЕ ще се раздели на две - медицинска експертиза и експертиза на работоспособността. С медицинската експертиза ще се определят степента на увреждане и функционалния дефицит на органите и системите, а с експертизата на работоспособността - възможността лицата в работоспособна възраст и с установени степен на увреждане и функционален дефицит на органите и системите да работят.

Системата за оценка на работоспособността на лицата в работоспособна възраст ще бъде структурирана и организирана така, че да осигурява управление, координация и контрол на процеса както на национално, така и на регионално ниво.

2. ОРГАНИЗАЦИЯ НА РАБОТАТА ПО ИЗПЪЛНЕНИЕ НА ДОГОВОРА

След стартиране на работата по проекта Изпълнителят извърши преглед и анализира планираните дейности по реализацията.

✓ **Сформиране на екип**

Ръководителят на екипа организира оперативна среща с ключовите експерти, на която бе обсъдено разпределението на задачите по оптимален начин.

✓ **Изготвяне на времеви график за изпълнението**

Изготвянето на детайлен времеви график беше съпроводено и с разпределение на отговорностите между членовете на екипа. Графикът за реализация на дейностите беше актуализиран, като те са разпределени по дни и отговорности на отделните членове на екипа.

✓ **Определяне на средствата за комуникация**

Като най-ефективни канали за комуникация между Изпълнителя и Възложителя, както и с експертите, бяха определени имейлите и телефонните обаждания, а също и срещите – на живо.

✓ **Провеждане на въстъпителна среща**

След съгласуване с Възложителя бе проведена въстъпителна среща на 21.11.2018г., на която бяха уточнени методите на комуникация и обсъдени сроковете за изпълнение.

При цялостната реализация на дейностите Изпълнителят приложи интегриран подход, който гарантира както третирането на всяка отделна дейност като самостоятелен комплекс от етапи и действия с ясно измерими конкретни резултати, така и логическото свързване на дейностите така, че изпълнението на всяка от тях да улеснява извършването на следващите и да надгражда резултатите от предишните.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

Този подход подпомогна от една страна постигането на целите на договора и от друга текущото и периодично проследяване на напредъка от гледна точка на вътрешната система за самоконтрол на Изпълнителя и възможност за контрол от страна на Възложителя.

Основната **цел** на Изпълнителя бе фокусирана в три направления:

- Проучване и изготвяне на анализ на потребностите от обучения на служителите НОИ
- Проучване и изготвяне на анализ на потребностите от обучения на служителите в НОИ по отношение на специализирана сфера на компетентност на НОИ - организирането и управлението на дейността за оценка на работоспособността на лицата в работоспособна възраст и необходимите промени в експертните, контролно-методическите и консултативните функции на НОИ.
- Проучване и анализ на опита на страни-членки на ЕС в повишаване на квалификацията на държавните служители

3. МЕТОДОЛОГИЯ

При реализация дейностите по изпълнение на договора Изпълнителят приложи набор от качествени и количествени методи, чрез които проучи, анализира и изготви предложения за препоръки за обучения на представителите на целевата група с цел повишаване на капацитета на служителите в НОИ.

В рамките на кабинетното проучване бяха прегледани и беше извършен вторичен анализ на информацията от предоставените документи за проведените обучения сред служители на НОИ за последните 3 години. Получените данни спомогнаха да бъде направен преглед на съществуващите практики по повишаване и поддържане на квалификацията на служителите, тяхното разпределение между дирекциите и отделите, интензивност във времето и др.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

На база на информацията от качественото проучване екипа изготви стандартизиран въпросник за количествено проучване сред всички служители, който с цел оперативност и бързина беше разпратен до всички служители от дирекциите, които са в обхвата на анализа. Този метод даде възможност за получаване на структурирана количествена информация, която ясно очерта нагласите на изследваната група. В рамките на количественото изследване бяха попълнени общо 809 въпросника от различните отдели и дирекции.

Друг метод приложен в рамките на изпълнението на дейностите по договор беше методът на експертна оценка. Това е подход за получаване на специализирана информация от определени лица, специалисти в областта на темата, за която се търси експертна информация и експертни становища. Изпълнителят проведе серия от срещи с представители на обучителни организации и експерти в областта на управление на човешките ресурси, по време на които бяха систематизирани становища по отношение както на добри обучителни практики, така и по отношение на препоръки и подходи при структуриране на процеса на повишаване и на поддържане на квалификацията на служителите.

На база на проведените проучвания и след преглед на събраната информация, количествени и качествени данни бяха приложени два аналитични метода, за да се прецени най-добрият подход при определяне на потребностите от обучения. Екипът на изпълнителят извърши сравнителен анализ между проведените до момента обучения и подходът, който се прилага в момента в НОИ по отношение на идентифициране на нуждите, подбор на обучителните организации и ефикасността и ефективността на процесите и опита на избрани страни-членки на ЕС в използването на специализирани обучения.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

4. РЕЗУЛТАТИ ОТ ИЗПЪЛНЕНИЕ НА ДЕЙНОСТИТЕ

4.1. Проучване на проведените и/или текущи обучения на служителите на НОИ

Дейност 1 предвижда да бъде направено проучване на проведените и/или текущи обучения. За целта Изпълнителят събра информация от различни източници – документална информация, предоставена от Възложителя, информация от реализирано качествено и количествено проучване. Проучването обхваща всички обучения на служителите на НОИ от дирекции, отдели и териториални поделения, които имат отношения към експертизата на работоспособността, в предходните 3 години относно теми, продължителност, форми, преподаватели, участници във вече реализирани обучения.

Резултати от анализ на данните:

В периода 2016-2018 г. 712 служители от на НОИ, ангажирани с дейността по експертиза на работоспособността са посетили общо 1577 обучения, конференции и семинари. Средният брой обучения на един служител за трите години е 2,19. Прави впечатление, че интензивността на обученията при отделните служители варира. За период от три години около половината от служителите /336 от 712/ са участвали само в едно обучение.

По отношение на проведените обучения през трите години, не се установява значителна разлика в броя на обученията, като все пак трябва да се отбележи, че през 2017 година посетените обучения са с около 20% повече от 2016 и 2018 години.

Обученията се провеждат въз основа на утвърдени годишни планове за обучение, основани на заявените от служителите нужди, конкретно избрани от тях обучения от различни каталози и други източници на информация, както и включват обучения, организирани от НОИ след направен служебен анализ на нуждите.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

Проведените в периода 2016-2018 г. обучения обхващат следните области и теми:

Общи административни теми
Практически проблеми на административните нарушения и наказания
Прилагане на Административнопроцесуалния кодекс
Управление на риска в дейността на администрацията
Правото на ЕС и неговото прилагане в България
Изисквания за съдържанието и графичното оформление на изходящите документи при спазване на българската книжовна норма
Управление на риска в организациите от публичния сектор
Първоначално обучение по защита на класифицираната информация на завеждащи контролни пунктове в ТП на НОИ
Задължително ежегодно поддържащо обучение по ЗБУТ и обучение за извършване на инструктажи по безопасност и здраве.
Обучение на завеждащите КП в ТП на НОИ и отговорниците по ОМП
Осигурителен архив - методология и практически казуси. Функциониране на електронния архив.
Текущо обучение на отговорниците на контролни пунктове. ОМП и защита при бедствия от ТП на НОИ
Обучение на наставници в държавната администрация
Етика и противодействие на корупционния риск
Прилагане на регламент(ЕС) 2016/679 относно защитата на физически лица във връзка с обработването на лични данни
Прилагане на комплексно административно обслужване
Управление на качеството и внедряване на САФ
GDPR - следващо ниво в защитата на личните данни
Правила за изготвяне на документи в администрацията
Достъп до обществена информация

Административна стилистика

Таблица 1: Общи административни теми

Знания в областта на политиките на НОИ и експертизата на работоспособността

Администриране на последиците от трудови злополуки и професионални болести. Планиране и организация на въвеждането, отчитането и контрола на данните в ИС "ТЗ" и ИС "ПБ".

Партньорство и сътрудничество с националните институции при разследване на ТЗ и проучване на ПБ. Специализирани информационни системи

Промени в осигурителното законодателство - краткосрочно осигуряване, гарантирани вземания. Контрол по разходите на ДОО и ползвани програмни продукти.

Промени в осигурителното законодателство през 2016 г. свързани с краткосрочното осигуряване - КСО и наредби. Актуални въпроси възникнали в практиката при работа с ИС "Регистър на длъжниците".

Контрол по експертиза на временната неработоспособност. Работа с новия програмен Модул2

Нови международни договори. Практическо прилагане на европейските регламенти и двустранните международни договори в областта на социалната сигурност по отношение на краткосрочните обезщетения.

Организация, изпълнение и проблеми при осъществяване на контролната дейност по експертиза на работоспособността/вида и степента на увреждане, по причина трудова злополука и професионална болест

Повишаване знанията и уменията на служителите от ТП на НОИ в областта на контролната и административно-наказателна дейност. Обучение на новопостъпилите инспектори за работа с Информационна система "Трудови злополуки" и "Професионални болести".

Внедряване на модела САФ в системата на НОИ - втори модул

Отпускане на пенсии, свързани с прехвърляне на средства от УПФ и ППФ

Поддържащо обучение на лекари-НЕЛК

Промени в пенсионното законодателство и въпроси по прилагането му.

Таблица 2: Знания в областта на политиките на НОИ и експертната на работоспособността

Компютърна грамотност и бази данни, електронно управление
Стъпки на процедури при работа с АИС "Архимед" и функционални възможности на системата.
ПРЕЗЕНТАЦИОННИ УМЕНИЯ С POWERPOINT
Анализ и оптимизация на бизнес процесите със софтуер ARIS BusinessArchitect 9.8
Електронни таблици (по ECDL)
Текстообработка (по ECDL)
Анализ и визуализация на данни

Таблица 3: Компютърна грамотност и бази данни, електронно управление

Други „меки умения“ – анализ, планиране, отчитане и др.
Комуникативни умения
Екипна ефективност. Управление и развитие на екипи
Лична ефективност. Емоционална интелигентност.
Предизвикателството да управляваш
Аналитични умения и критическо мислене
Работа в екип
Стратегическо лидерство и управление на промяната.
Управление на взаимоотношенията с клиентите
Лаборатории за иновации
Умения за представяне пред публика.
Комуникативни и презентационни умения. Успешно поведение пред аудитория.
Работа с трудни клиенти
Съвременни инструменти в управлението на хората
Нови инструменти за ефикасно управление.
Преодоляване на стреса на работното място.

Таблица 4: Други „меки умения“ – анализ, планиране, отчитане и др.

Хоризонтални експертни срещи

НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

Работно съвещание на Д "ОКП" по въпроси свързани с ПОВН
Работна среща с директорите на ТП на НОИ
8-а конференция на САФ потребителите
Втора заключителна конференция по прилагане на САФ в държавната администрация
Конференция на потребителите на европейската статистическа информация в България

Таблица 5: *Хоризонтални експертни срещи*

Финансови въпроси
Годишно докладване на състоянието на системите за ФУК

Таблица 6: *Финансови въпроси*

Правни
Практическо нормотворчество.
Осигурително законодателство и съдебна практика
Оценка на въздействието
Новият закон за обществени поръчки

Таблица 7: *Правни*

Одит
Национална конференция на вътрешните одитори - Мястото на вътрешния одит в бързо променящия се свят. Ще успее ли да се адаптира към новите реалности?
Вътрешният одит - активен гарант за насърчаване на етичните отношения и ценности в организацията
Одит и управление на качеството в държавната администрация
Професионална среща на вътрешните одитори.
Одитни комитети и колективни органи на управление

Таблица 8: *Одит*

От общо 1577 обучения, проведени в периода 2016 – 2018 г., 620 са обучения, организирани от НОИ, 180 - предоставяни от ИПА, 11 от Института по психология на

НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

МВР, 23 от Института на вътрешните одитори в България, 10 от Държавната комисия по сигурността на информацията, 7 от Медицинска академия-София, а останалите - от различни частни доставчици на обученията и консултанти.



Графика 1: Обучения според обучителната организация

Изводи:

- Средният брой обучения на един служител за трите години през изследвания период е много нисък. Вероятно това се дължи и на недостатъчния бюджет за обученията на ведомството.
- Много голяма част от служителите са преминали някакъв вид обучения, което показва системен подход и визия за изграждане на капацитет за изпълнение на функциите на НОИ ;
- Прави впечатление, че относно специфичните теми, свързани с оценката на работоспособността и други теми, свързани с осигурителната система, обученията и семинарите се организират от самия Национален осигурителен институт, което води до извода, че външни организации или не считат за

НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

необходимо да организират и предлагат такива обучения, или не са налице специалисти по тези теми, извън работещите в НОИ;

- В проведените през последните три години обучения, напълно отсъстват чуждоезикови курсове, въпреки че направените анкети показват желание за такива обучения сред по-голяма част от служителите

4.2. Анализ на проведените и/ или текущи обучения на служителите на НОИ, ангажирани в специфичната сфера на компетентност

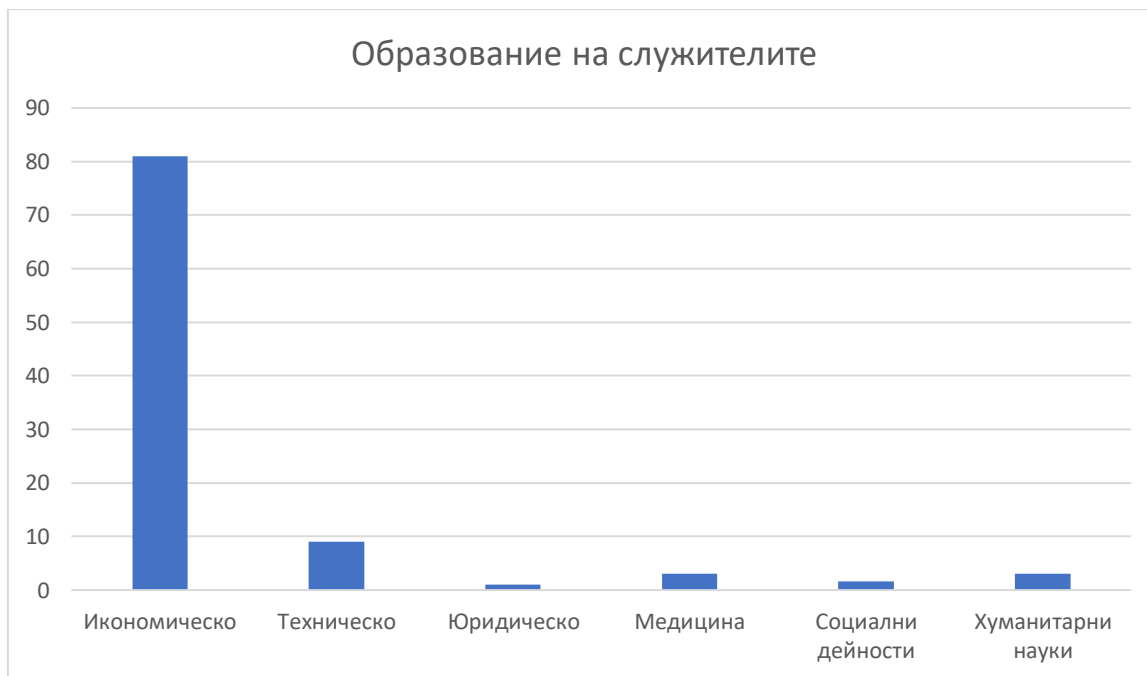
4.2.1. Резултати от количествено проучване на нуждите от обучения сред служителите на НОИ

Проведеното проучване показва, че преобладаващата част от служителите на НОИ имат богат дългогодишен опит в рамките на ведомството. Най-висок е делът на експертите – 19,6%, следван от старшите инспектори – 17,7% и главните експерти – 13,1%. На длъжности специалист работят 7,1% от служителите, имащи отношение към специфичната област по експертиза на работоспособността, старши експерт – 10% и главен инспектор – 8,8%. Останалите позиции се заемат от служители на ръководни позиции и вътрешни одитори.



НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

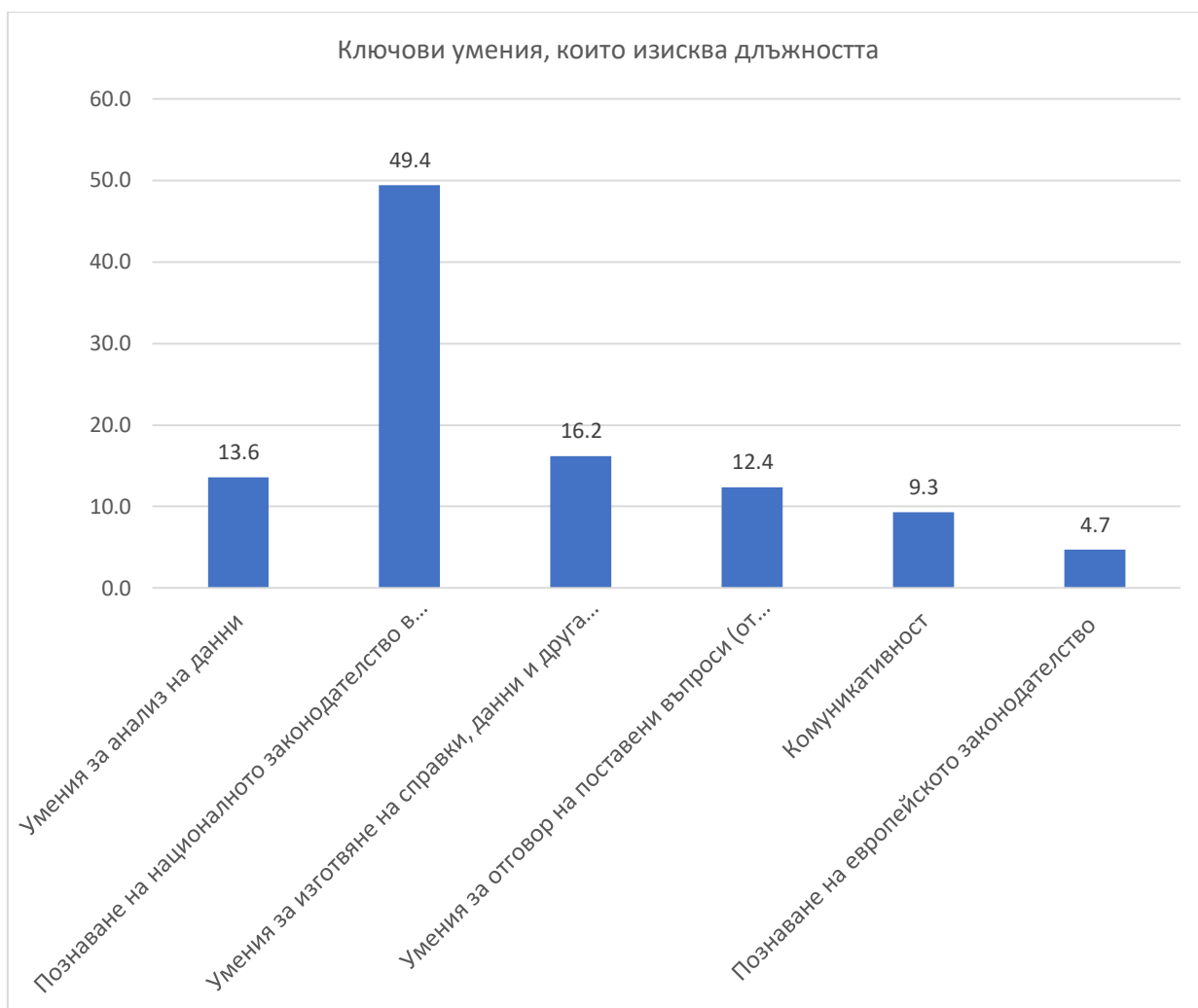
Графика 2: Разпределение по категории служители



Графика 3: Вид образование на служителите

Образованието на анкетираните служители, имащи отношение към експертизата на работоспособността показва доминиране на икономическото образование за сметка на всички останали, а именно – 80 % от служителите са с икономическо образование. Предвид настоящите контролни функции на НОИ, както и предвид предвижданите реформи в сектора, считаме, че трябва да бъдат положени усилия това съотношение да се промени, т.е. считаме, че са необходими повече юристи, особено в териториалните поделения и повече лица с медицинско образование. Необходимостта от позадълбочени както юридически, така и медицински познания са посочени от анкетираните служители и са отчетени при изготвянето на програмите за обучение.

НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

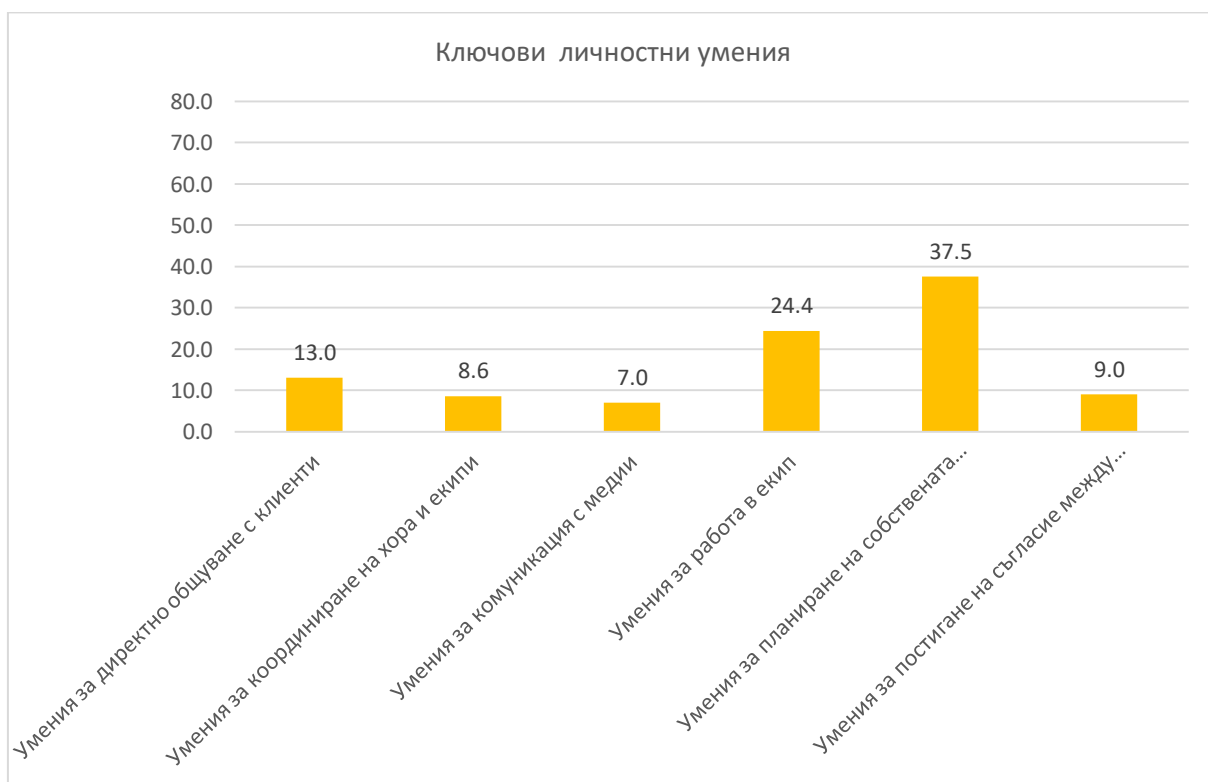


Графика 4: Ключови аналитични и комуникативни умения

Предвид спецификите на НОИ, най-голям дял от анкетираните посочват, че ключовото умение, което се изисква за тяхната позиция, е познаване на националното законодателство в областта. Тази преценка, съчетана с констатацията по-горе за изключително ниския процент на юристите, работещи в специфичната област, може да доведе до извода, че служителите ежедневно работят с нормативни документи и изисквания на действащото законодателство и полаганите от тях ежедневни усилия е причина да оценят тази компетентност като най-важна. Важна част от необходимите компетентности са изготвянето на справки, систематизиране и анализ на данни, отговори на поставени въпроси, комуникативност. Най-ниско е оценено познаването на европейското законодателство. Считаме, че в тази посока е необходимо да се положат

НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

усилия, от една страна за организиране на обучения и семинари, а от друга страна за осъзнаване от служителите, че реформата в системата, по-доброто ѝ функциониране, може да бъде постигнато чрез познаване на чуждо законодателство и добри практики в определени държави. Констатацията, че познаването на европейското законодателство не е сред необходимите знания и умения, според анкетираните, е обяснимо и се основава на факта, че действително в ежедневната си работа, служителите не ползват и не прилагат европейскозаконодателство. В по-общ аспект, обаче, това е умение, което трябва да се развие.



Графика 5: Ключови личностни умения

При оценката на ключовите личностни умения за заеманата длъжност, най-голям процент от служителите са посочили умението за планиране на собствената работа – 37,5%. На второ място анкетираните поставят уменията за работа в екип /24,4%/. По-малък дял от служителите посочват компетентности, които касаят умението им да постигат съгласие между заинтересованите страни /9%/, умения за директно общуване с клиенти /13%/, а на последно място е поставено умението за комуникация с медии.

НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

Това е разбираемо предвид факта, че такива ангажименти имат по-малка част от служителите, предимно заемащите ръководни позиции, на които им се налага да комуникират пряко с представители на заинтересованите страни и да участват във формати, които предполагат открит дебат с целевите групи и заинтересованите страни и да комуникират с медии.

В следващата група се нареждат по-специфични умения, които обаче са необходими за голяма част от служителите на различни длъжности.

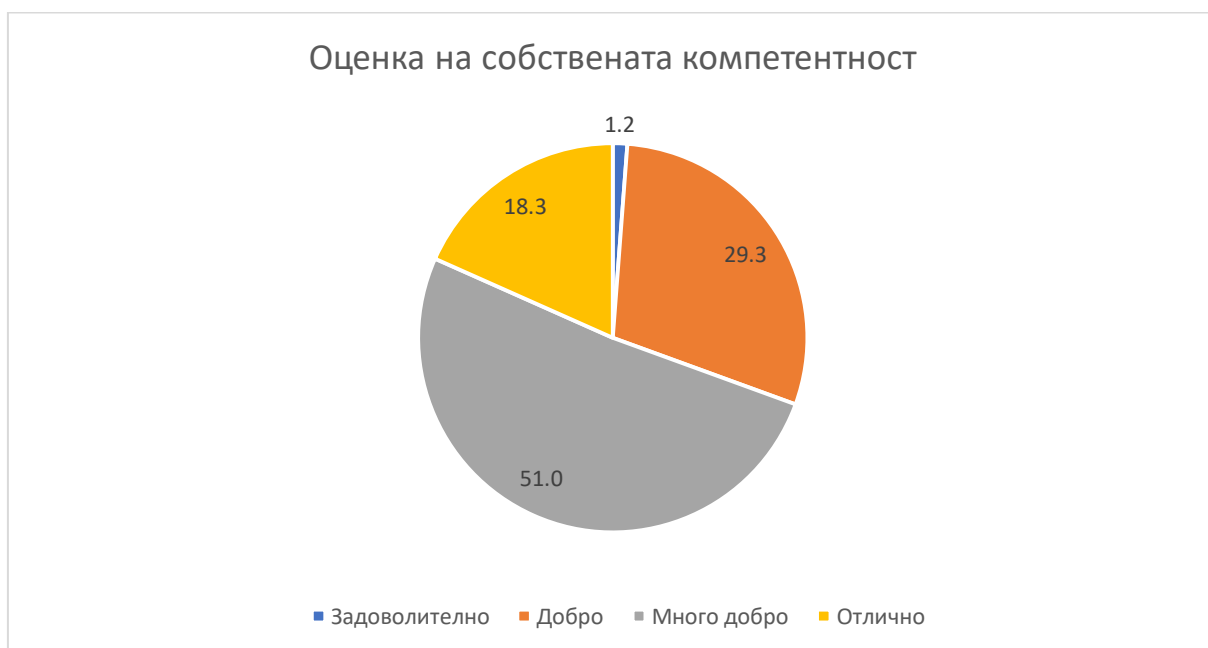


Графика 6: Ключови умения свързани с компетентностите за оценка на въздействието на законодателство, уменията за оценка на ефектите от политики, уменията за мониторинг на политики, комуникацията с международни структури, международен обмен и международно сътрудничество

Сред специфичните ключови умения са и компетентностите за оценка на въздействието на законодателство, уменията за оценка на ефектите от политики, комуникацията с международни структури, международен обмен и международно сътрудничество. В технически аспект важно място имат и уменията за подготовка на задания и възлагане на процедури по ЗОП, както и презентационните умения.

НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

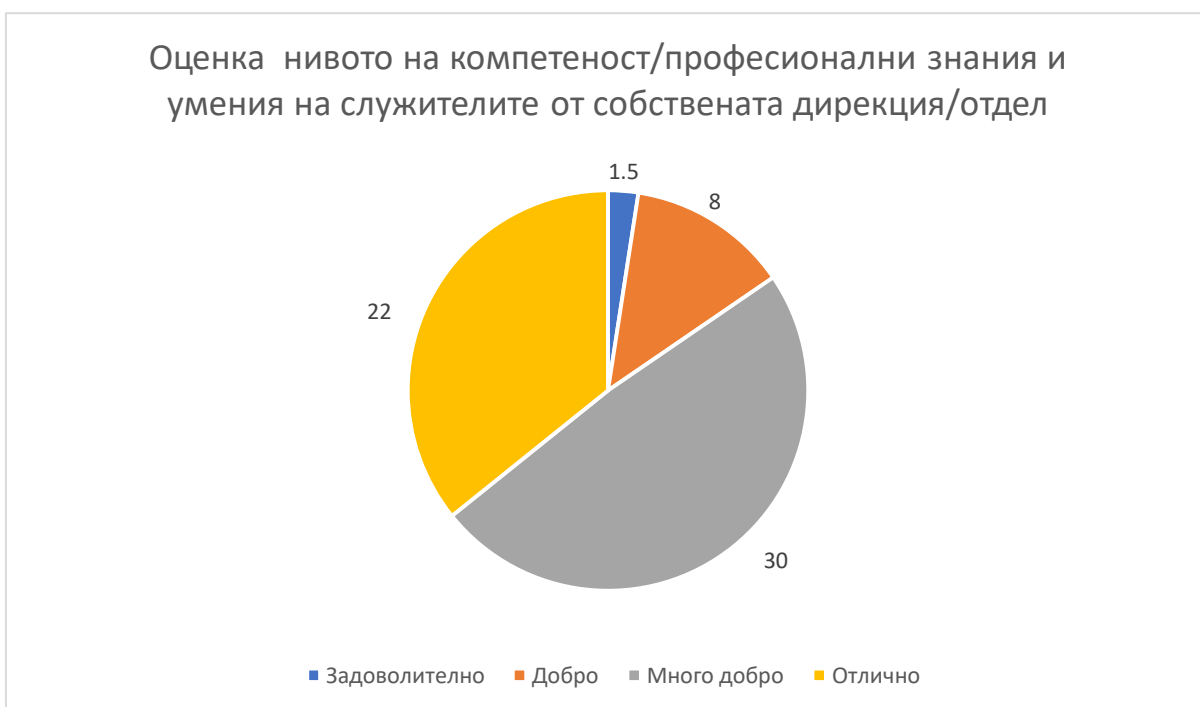
Сред специфичните компетентности за заеманата длъжност, анкетираните поставят на първо място уменията за оценка на въздействието на законодателството – 38,7%. Това е изключително показателно за разбирането на служителите за важността и необходимостта да се прави оценка на въздействието на нормативните актове. Считаме, че като институция, прилагаща законодателство, касаещо огромна част от населението в страната, е много важно информацията от служителите, които работят с клиенти да бъде ползвана при изготвяне на последваща оценка на въздействието на прилаганите закони и наредби. От друга страна, предвид заявеното желание от служителите, е необходимо да се направи необходимото, за да се повишат знанията им по отношение на методологията за изготвяне на оценка на въздействието. Прави впечатление, че владенето на чужд език е поставено на едно от последните места сред уменията, вероятно защото голяма част от служителите не владеят чужд език и не оценяват значението му. От друга страна при попълването на анкетите и интервютата, служителите посочват, че биха искали да посещават езикови курсове, а такива не фигурират в годишните планове от последните три години.



Графика 7: Оценка на собствената компетентност

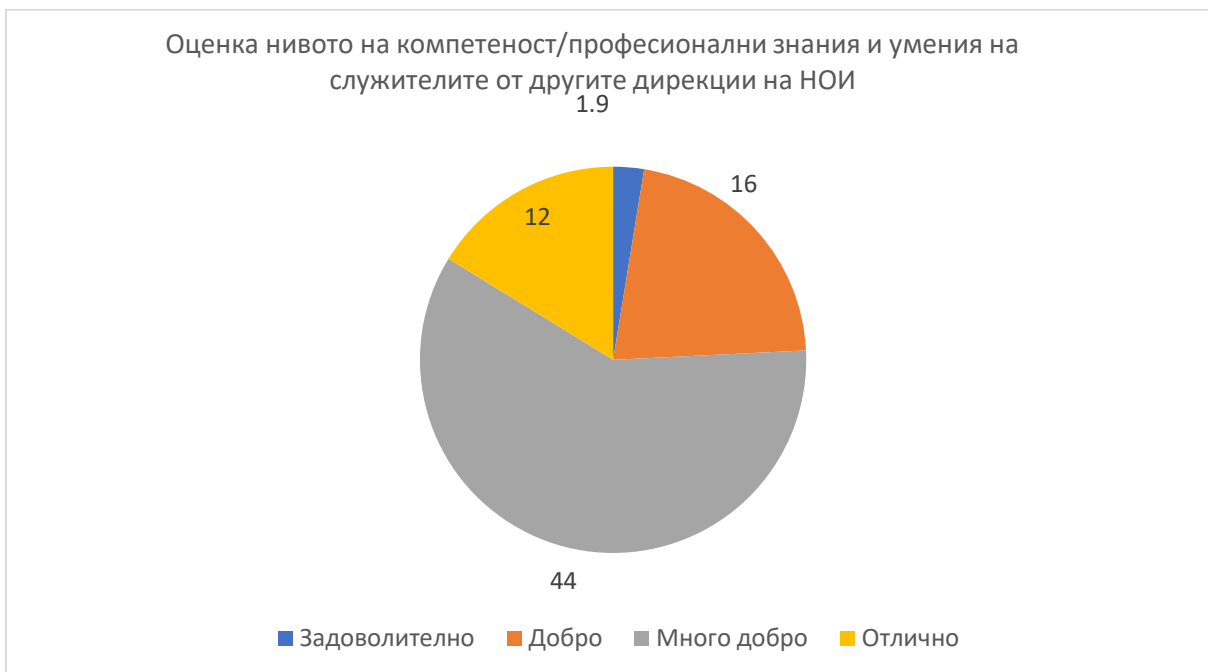
НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

В разработените анкети, служителите са помолени да оценят собствената си компетентност, тази на дирекцията/отдела, в който работят, както и на останалите дирекции в НОИ. Трите графики показват сходни резултати. Повече от половината от служителите оценяват като много добро собственото си ниво на компетентност, около 30% процента оценяват много добре колегите от своето звено и 44% оценяват като много добра компетентността на другите дирекции в НОИ



Графика 8: Оценка на компетентността в звеното

НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

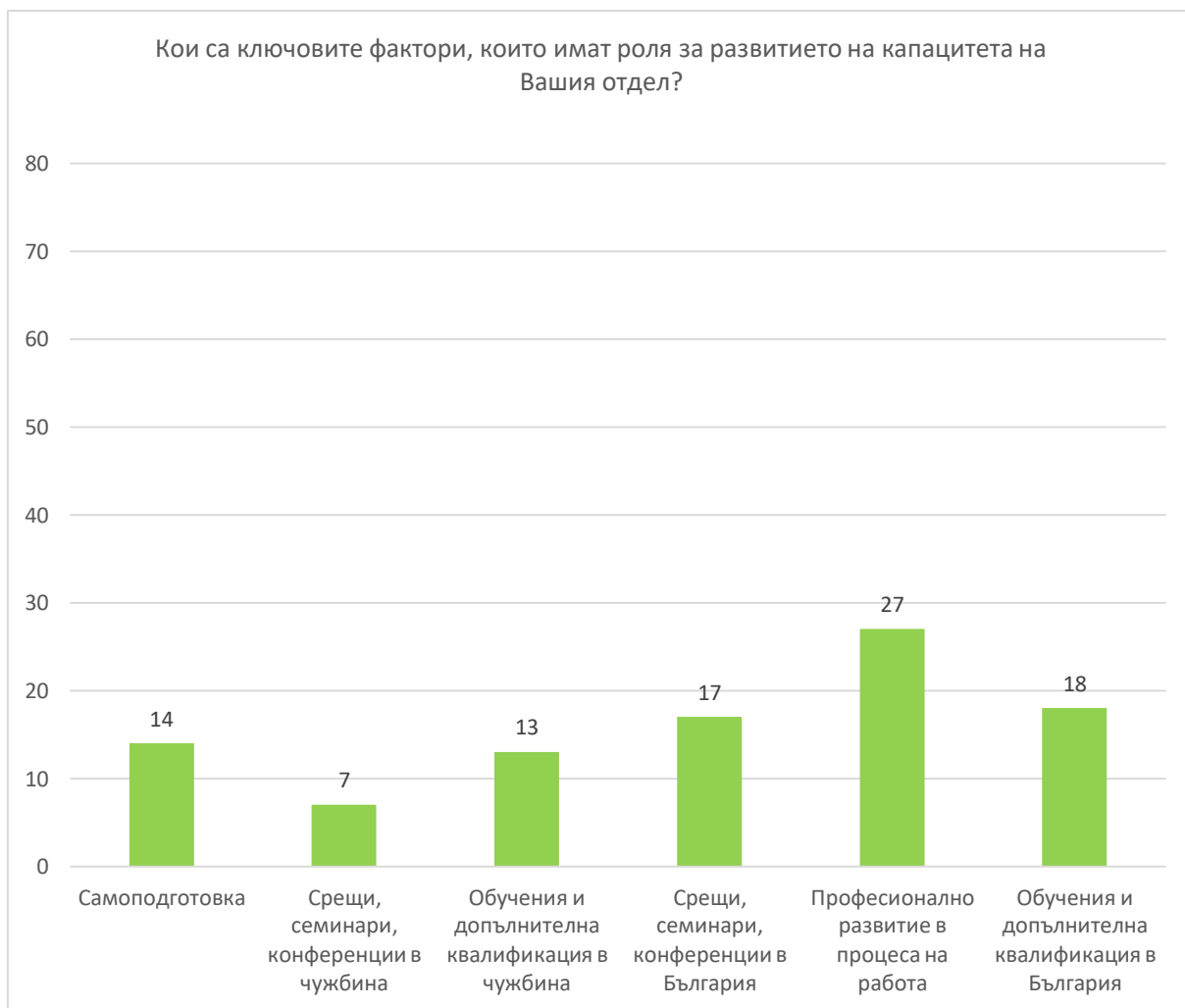


Графика 8: Оценка на нивото на компетентност на служителите от други дирекции от НОИ

Професионалното развитие в процеса на работа, обученията и допълнителната квалификация в България са посочени на първите места като ключови фактори, които имат роля за развитието на капацитета на отделните звена. След това се нареждат срещи, семинари и конференции в България и самоподготовката. С 13% са оценени обученията в чужбина, въпреки че през последните три години 100% от анкетираните отговарят, че не са посещавали обучения или семинари в чужбина. От всички анкетирани едва трима служители са отговорили, че през последните три години са участвали в работни посещения с характер на обмяна на опит в чужбина. Фактът на посочването на професионалното развитие в процеса на работа на първо място сред факторите, имащи отношение за развитието на капацитета на звеното, може от една страна да се тълкува като ограничен достъп до обучения или недостатъчен кадрови ресурс, така че посещенията на обучения от някои от служителите да не затруднява работата в звеното, а от друга страна – може да означава, че служителите не оценяват

НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

предлаганите им обучения и разчитат да се обучават от колеги или сами в процеса на работа. И двете възможни причини заслужават специално внимание и анализ, за да могат да се предприемат съответните коригиращи действия.



Графика 9: Ключови фактори, имащи роля за развитието на капацитета на отдела

НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

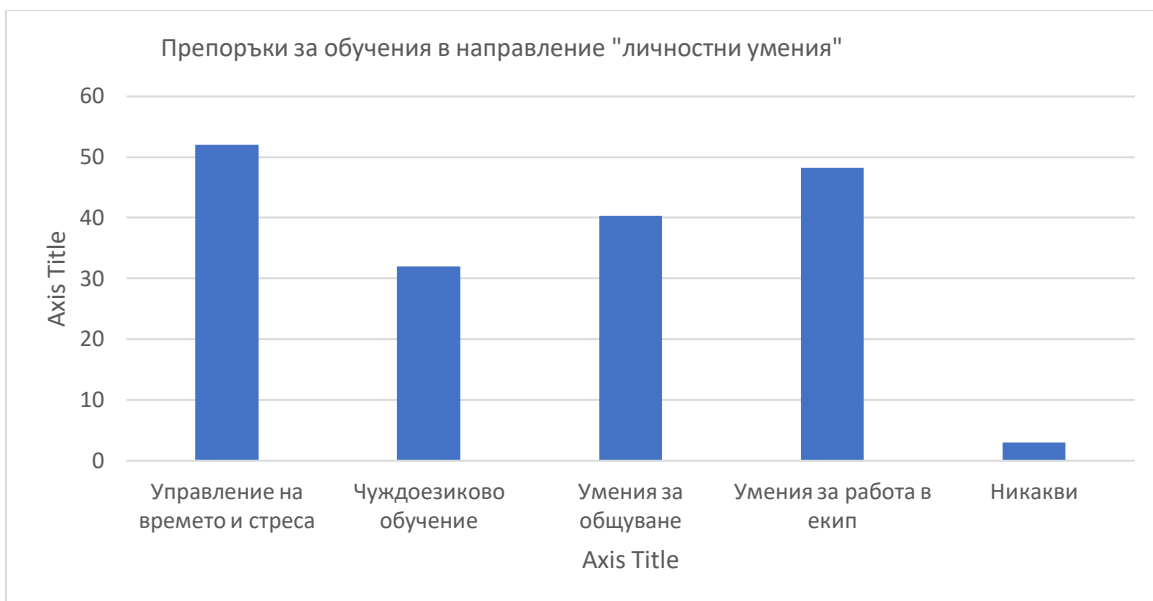


Графика 10: Посещавани обучения, конференции, срещи и семинари през последните три години

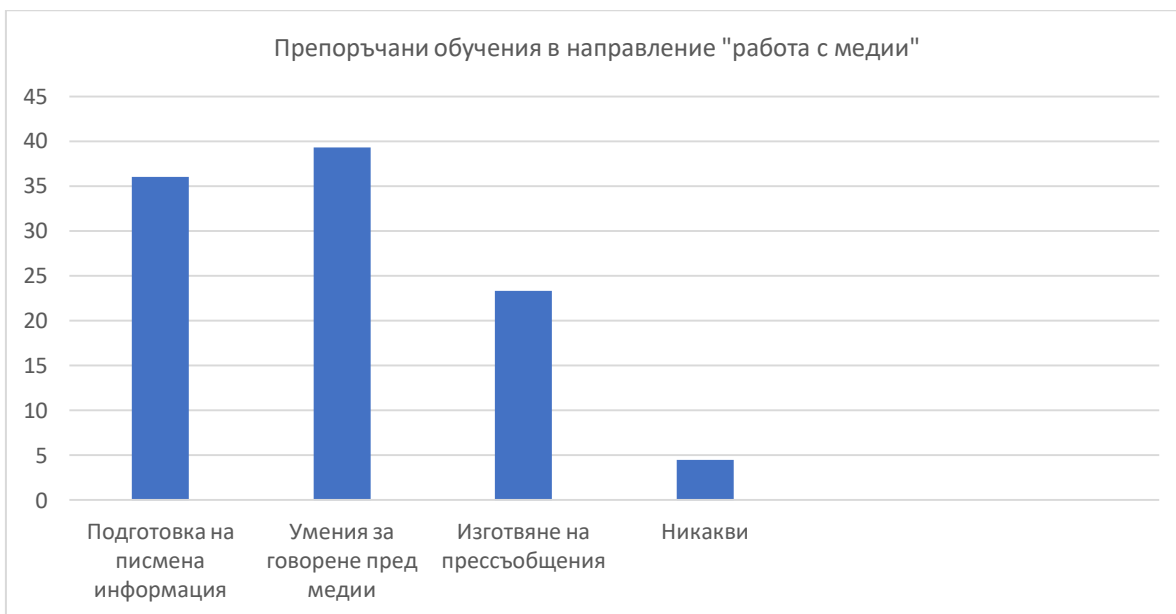
Анкетираните служители са помолени да отправят препоръки към работодателя си относно видовете обучения по направления, начина на информиране за различните курсове и обучения, както и предпочитаната от тях форма на обучението.

Първата графика показва предпочитанията на служителите към обучения в направление „личностни умения“:

НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016



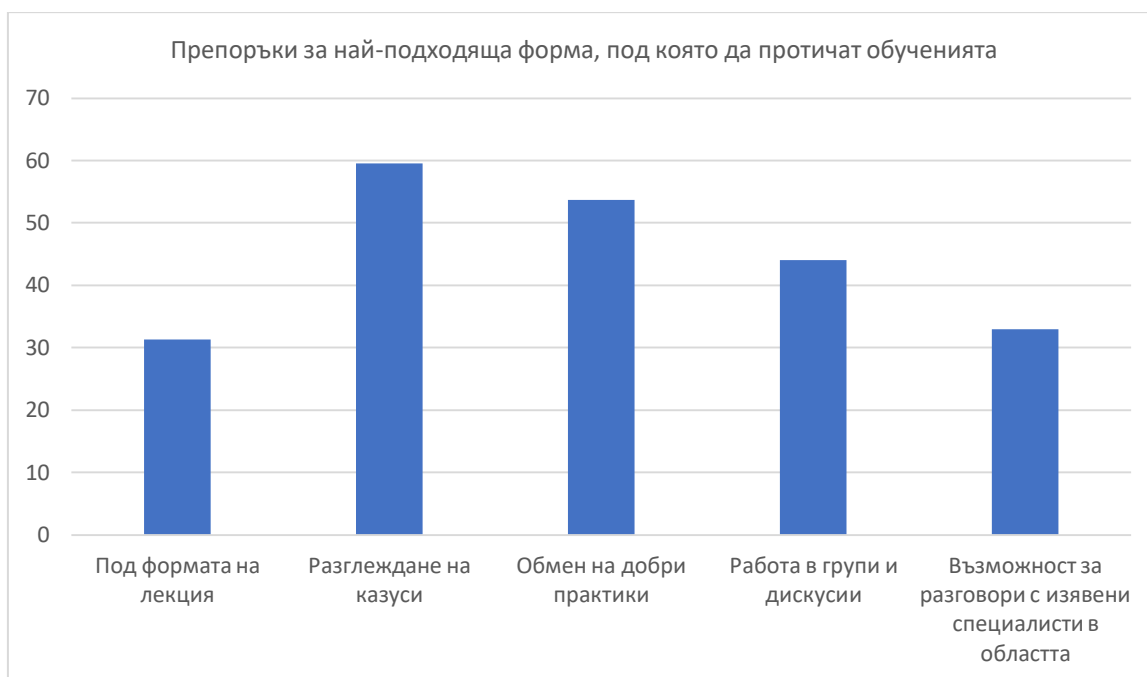
Графика 11: Предпочитани обучения в направление „личностни умения“



Графика 12: Предпочитани обучения в направление „работа с медии“

Горната таблица относно препоръките към обучения за работа с медии, показва, че значителна част от анкетираните не оценяват като необходими уменията за работа с медии. Това се доказва и от факта, че на този въпрос почти половината от анкетираните са отказали изобщо да дадат отговор.

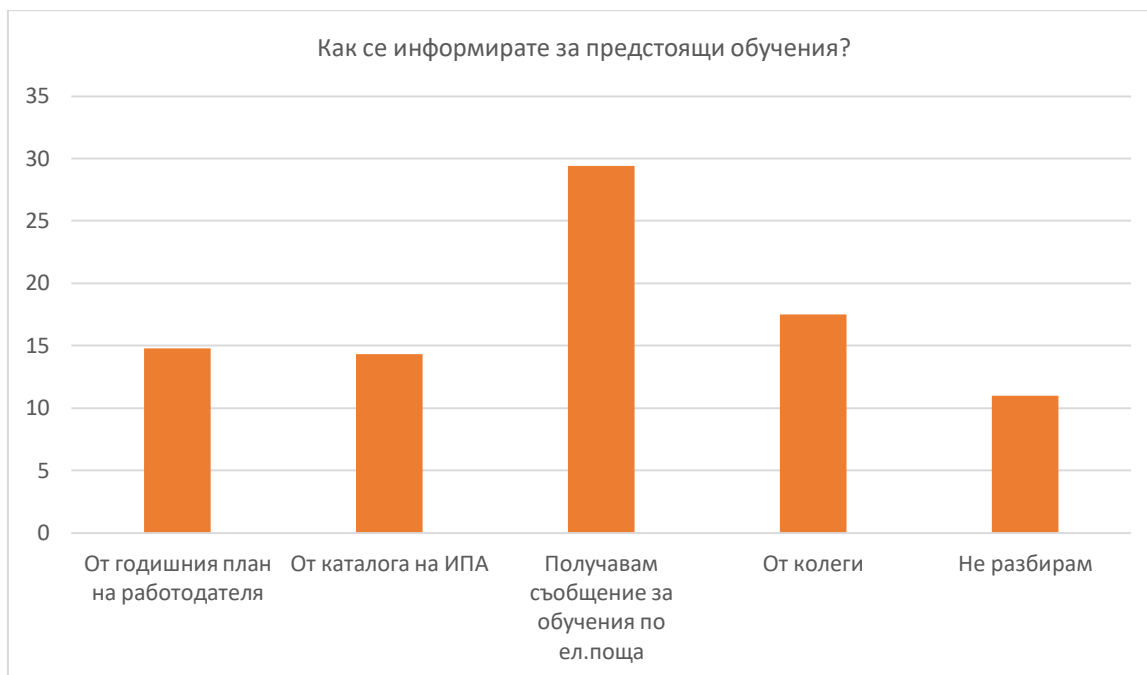
НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016



Графика 13: Препоръки за най-подходяща форма на обученията

Горната таблица показва предпочитаната форма, която са посочили анкетираните като най-подходяща за протичане на обученията в НОИ. Значителна част – 59% са отбелязали като най-полезна „разглеждането на казуси“, а 53, 7% са предпочели и „обмен на добри практики“. Общите проценти са повече от 100, тъй като анкетираните са имали възможност да дадат по няколко отговора. Откритите два отговора показват, че служителите оценяват високо обмяната на информация и опит между различните териториални поделения. В тази връзка един от основните отговори на поставения в анкетата въпрос относно конкретните теми за обучения, е свързан с уеднаквяване на процедурите по ревизии и други вътрешни процеси в различните териториални поделения. Това води до извода, че служителите отчитат като недостатък в работата си прилагането на разнопосочни практики и това трябва да е акцент, както в провежданите годишни конференции и семинари, така и при провеждането на вътрешни одити.

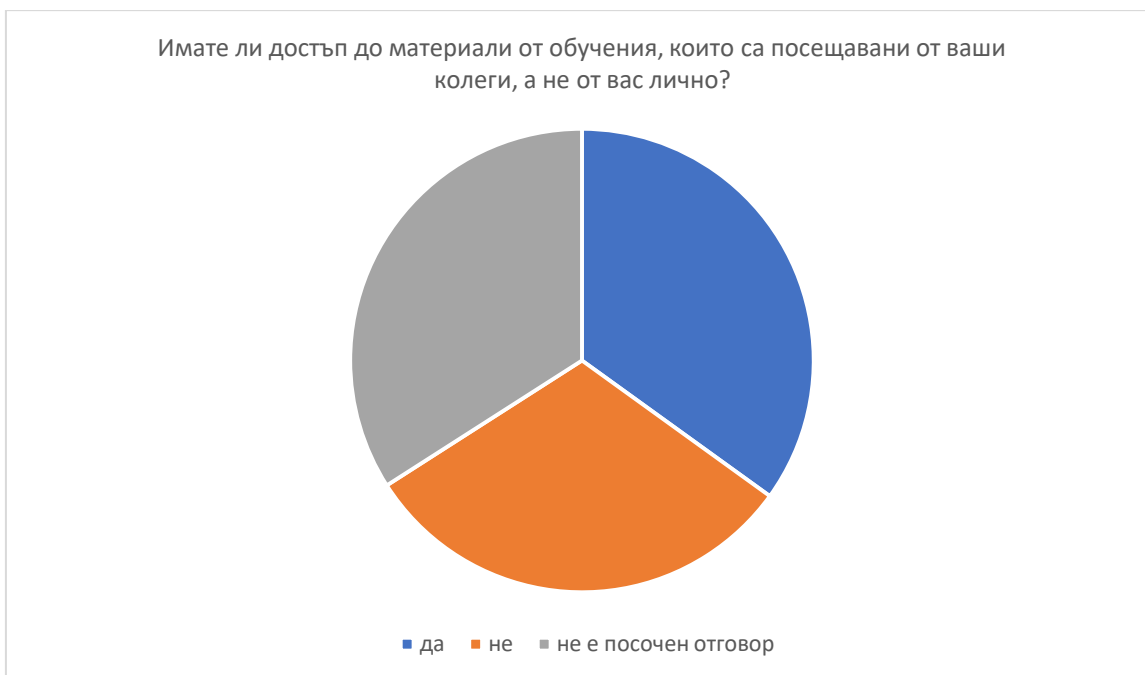
НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016



Графика 14: Как се информирате за предстоящи обучения?

Горната графика показва дадените отговори от анкетираните на въпроса от къде разбират за предстоящи обучения. По-голяма част от служителите посочват, че получават съобщение по електронна поща – 29,4%, останалите посочват като източници на информация за предстоящи обучения – колеги, каталога на ИПА и годишния план на работодателя. Трябва да се обърне внимание на не малкия процент служители – 11,6%, които са заявили, че не разбират за предстоящите обучения.

НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016



Графика 15: Достъп до материали от обученията

На поставения в анкетата въпрос относно достъпа и възможността да се запознаят с материали от обученията, на които не са присъствали, почти равномерно са разпределени отговори – да и не, което показва, че за част от обученията тази практика е въведена, но също означава, че служителите най-вероятно не са информирани как да достигнат до материалите, в случай, че се качват на интернет страницата на НОИ.

Качествено проучване - анализ на ситуацията за всяка от дирекциите и отделите





НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

В настоящата част от доклада са разгледани поотделно звената – дирекции и отдели, които имат отношение и участие в специфичната сфера на дейност – експертиза на работоспособността

Централно управление на НОИ - Дирекция „Анализ, планиране и прогнозиране“ чрез

Отдел "Анализ и управление на риска"

Функции и отговорности на отдела

Отделът „Анализ и управление на риска“ е ангажиран със следните дейности:

1. Изготвя годишен доклад за дейността на Националния осигурителен институт и аналитичен годишник за изпълнението на социалноосигурителните програми и финансовите резултати на фондовете на ДОО.
2. Изготвя анализи, становища и отговори по социално-осигурителни въпроси в контекста на социалната защита.
3. Организира, координира и методически ръководи процеса на стратегическо планиране и управление на риска в НОИ съгласно действащата правна рамка, вътрешно-устройствени и оперативни документи.
4. Разработва правила и процедури за стратегическо планиране и управление на риска в системата на НОИ.
5. Анализира и оценява ефективността на вътрешните правила за управление на риска.
6. Организира подготовката и разпространението на информационни материали за подобряване на осигурителната култура, осведомеността и популяризиране дейността на НОИ.

През последните години 6 служители на отдела са посетили 17 броя курсове. Прави впечатление, че посетените курсове са на обща тематика, а не на тематика пряко свързана с мястото на НОИ в системата на социалното осигуряване. Част от темите са пряко свързани с функциите на отдела, което едновременно с дългогодишния стаж на служителите в него, предполага адекватна професионална обезпеченост на отдела. Темите на проведените обучения са следните:



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



МИНИСТЕРСТВО НА
ПАЗНАТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

Въведение в Общия регламент за защита на личните данни (GDPR)

Лаборатории за иновации

Управление на качеството и внедряване на CAF

Внедряване на модела CAF в системата на НОИ - втори модул

Въвеждане на CAF в системата на НОИ

Лаборатории за иновации

Оценка на въздействието

Анализ и визуализация на данни

Аналитични умения и критическо мислене

Управление на риска в публичния сектор

Препоръки:

Експертите в отдела имат адекватна квалификация за изпълнение на служебните си задължения, но е необходимо те да се включат в обученията по областите на политика, които са основни за НОИ, тъй като се изисква комплексна експертиза и непрекъснато надграждане на знанията. С оглед надграждане на експертизата им, за да изпълняват още по-качествено отговорностите си, свързани с променящата се среда и нормативна уредба е необходимо всички експерти в отдела да се включат в специализирани обученията относно основната дейност на НОИ и по-специално по-обща обученията по отношение на експертизата на работоспособността.

Препоръчително е наред с обученията относно дейностите, които са сред функциите на отдела, да бъде организирано минимум едно учебно пътуване в структурите на публичната администрация в Германия или Австрия, например.

Централно управление на НОИ – Дирекция „Вътрешен одит“

Дирекция “Вътрешен одит” (ДВО) е самостоятелно функционално направление в структурата на ЦУ на НОИ на пряко подчинение на управителя.

Функции и отговорности на дирекцията:

НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

Осъществява вътрешен одит в Националния осигурителен институт по Закона за вътрешния одит в публичния сектор (ЗВОПС), Международните стандарти за професионална практика по вътрешен одит, Етичния кодекс на вътрешните одитори, Статута на ДВО и утвърдената от министъра на финансите методология за вътрешен одит в публичния сектор, като:

1. Съставя, представя на управителя на НОИ за утвърждаване и изпълнява стратегически и годишни планове за дейността по вътрешен одит в НОИ.
2. Извършва одитни ангажменти за даване на увереност и консултиране в териториалните поделения и Централно управление на Националния осигурителен институт чрез сформирани специализирани одиторски екипи.
3. Предоставя на управителя на НОИ независима и обективна оценка за одитираните дейности и процеси и системите за финансово управление и контрол.
4. Анализира причините за установените слабости и недостатъци на одитираните дейности и процеси.
5. Оценява процесите за идентифициране, оценяване и управление на риска, въведени в института.
6. Дава препоръки за отстраняване на констатирани слабости и недостатъци в дейността на одитираните обекти.
7. Съставя доклади за резултатите от извършените одитни ангажменти.
8. Организира проследяване на изпълнението на дадените препоръки.
9. Докладва на управителя на НОИ резултатите от одитните ангажменти и съществените въпроси, свързани с одитната дейност чрез директора на ДВО.
10. Прави предложения пред управителя на НОИ за усъвършенстване организацията на дейността и подобряване на ефективността.
11. Обсъжда резултатите от одитните ангажменти с ръководителите на функционалните направления.
12. Изготвя и представя пред управителя на НОИ годишен доклад за дейността по вътрешен одит за изпращане в Министерството на финансите.



НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

13. Разработва и прилага Вътрешни правила за организацията на работа в дирекцията и Програма за осигуряване на качеството и усъвършенстване на одитната дейност, въз основа на която извършва вътрешни оценки на дейността по вътрешен одит.

14. Изготвя и представя на управителя план за професионално обучение и развитие на вътрешните одитори с цел поддържане на одитен персонал с достатъчни знания, умения, опит и професионална квалификация.

През периода 2016-2018г. 10 бр. служители в дирекцията са посетили 55 обучения, годишни срещи и конференции. Сред посочените от служителите на дирекцията обучения, които са посещавали са :

- GDPR - следващо ниво в защитата на личните данни
- Вътрешният одит - активен гарант за насърчаване на етичните отношения и ценности в организацията
- Новият закон за обществени поръчки
- Практическо приложение на Закона за обществени поръчки
- Внедряване на модела CAF в системата на НОИ - втори модул
- Въвеждане на CAF в системата на НОИ
- Практическо приложение на Закона за обществени поръчки
- Управление на качеството и внедряване на CAF
- Актуални въпроси и проблеми по прилагането на закона за предотвратяване и установяване на конфликт на интереси
- Одит и управление на качеството в държавната администрация
- Одитни комитети и колективни органи на управление
- Промени в пенсионното законодателство и въпроси по прилагането му.
- Промени в пенсионното законодателство. Практически въпроси по прилагането му.
- Промени в осигурителното законодателство - краткосрочно осигуряване,



НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

гарантирани вземания. Контрол по разходите на ДОО и ползвани програмни продукти.

- Промени в осигурителното законодателство през 2016 г. свързани с краткосрочното осигуряване - КСО и наредби. Актуални въпроси възникнали в практиката при работа с ИС "Регистър на длъжниците".
- Нови международни договори. Практическо прилагане на европейските регламенти и двустранните международни договори в областта на социалната сигурност по отношение на пенсиите.

Препоръки:

Експертите в дирекцията са квалифицирани за изпълнение на служебните си задължения, но е препоръчително те да се включат в надграждащи обучения в областта на финансите в публичния сектор, контрола по обществени поръчки, ефективност и ефикасност на вътрешния одит, както и да бъдат включвани в работни посещения, имащи характер на обмяна на опит в институции в европейските страни, сходни на структурата на НОИ.

Централно управление на НОИ - Дирекция „Пенсии“

Отдел "Методология на отпускане на пенсиите"

Функции и отговорности на отдела

ОТДЕЛ „МЕТОДОЛОГИЯ НА ОТПУСКАНЕ НА ПЕНСИИТЕ“

1. Организира, координира, методически ръководи и контролира дейността по отпускането и изменението на пенсиите.
2. Участва в подготовката на проекти на нормативни актове по пенсионното осигуряване във връзка с отпускане на пенсиите.
3. Разработва методологии, методики и механизми по прилагането на административните актове във връзка с дейността по отпускане и изменение на пенсиите.

НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

4. Дава методически указания и предоставя информация на териториалните поделения по прилагане на нормативните актове в областта на държавното обществено осигуряване, съгласувано с дирекция „Правна“, както и относно последователното и непротиворечиво осъществяване на дейността по т. 1.
5. Участва при тълкуване и прилагане на Наредбата за категоризиране на труда при пенсиониране и Инstrukция № 13 от 31 октомври 2000 г. на управителя на Националния осигурителен институт.
6. Изготвя инструкции, работни процедури и други документи във връзка с изпълнението на конкретни дейности по отпускане на пенсиите.
7. Изготвя становища, доклади и отговори по постъпили въпроси от териториалните поделения относно отпускане на пенсиите и по предложения, сигнали, жалби, молби и запитвания на граждани и институции в областта на пенсионното осигуряване.
8. Разработва показатели за статистическо наблюдение на пенсиите съвместно с Дирекция „Информационни системи за дългосрочни и краткосрочни плащания“ и Дирекция “Анализ, планиране и прогнозиране”.
9. Изготвя задания за разработка и допълнение на програмното и технологично осигуряване и оказва методическа помощ при проектирането на информационната система в областта на отпускането на пенсиите.
10. Изготвя образци на формуляри и други документи, свързани с отпускане на пенсиите.
11. Изпълнява съответните отговорности по стратегическо планиране и управление на риска в НОИ, съгласно утвърдените вътрешно-нормативни и оперативни документи, в рамките на основните функции и задачи на отдела.

През периода 9 служители са преминали 61 обучения. Темите на проведени обучения на служителите през последните три години:

Лична ефективност. Емоционална интелигентност



НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

Промени в пенсионното законодателство и въпроси по прилагането му.

Въведение в Общия регламент за защита на личните данни (GDPR)

Комуникационни умения – актуализиран

Лаборатории за иновации

Нови международни договори. Практическо прилагане на европейските регламенти и двустранните международни договори в областта на социалната сигурност по отношение на пенсиите.

Практически проблеми на административните нарушения и наказания (за неюристи)

Прилагане на административно-процесуалния кодекс - за неюристи - Електронен

Стратегическо лидерство и управление на промяната.

Електронни таблици (по ECDL)

Комуникативни и презентационни умения. Успешно поведение пред аудитория.

Анализ и оптимизация на бизнес процесите със софтуер ARIS BusinessArchitect 9.8

Аналитични умения и критическо мислене

Умения за представяне пред публика

Електронни таблици (по ECDL)

Препоръки:

Експертите в отдела имат адекватна квалификация за изпълнение на служебните си задължения, висока експертиза и професионална подготовка. За период от 3 години те са участвали в множество обучения, свързани с областите на политика, за които отговарят. Все пак препоръчително е експертите да се включват в надграждащи обученията относно политиките, за които отговарят, както и свързани теми за социалното осигуряване и предстоящите реформи.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

Отдел „Методология на изплащане на пенсиите и програмното осигуряване“

Функции и отговорности на отдела:

1. Организира, координира, методически ръководи и контролира дейността по изплащане на пенсиите и програмното осигуряване.
2. Участва в подготовката на проекти на нормативни актове по пенсионното осигуряване във връзка с изплащането на пенсиите.
3. Разработва методологии, методики и механизми по прилагането на административните актове във връзка с дейността по изплащане на пенсиите и програмното осигуряване.
4. Изготвя задания за разработка и допълнение на програмното и технологично осигуряване и оказва методическа помощ при проектирането на информационната система в областта на изплащането на пенсиите.
5. Дава методически указания и предоставя информация на териториалните поделения по прилагане на нормативните актове в областта на държавното обществено осигуряване във връзка с изплащането на пенсиите, съгласувано с дирекция „Правна“, както и относно последователното и непротиворечиво осъществяване на дейността по т. 1;
6. Изготвя инструкции, работни процедури и други документи във връзка с изпълнението на конкретни дейности по изплащане на пенсиите.
7. Изготвя становища, доклади и отговори по постъпили въпроси от териториалните поделения относно отпускане на пенсиите и по предложения, сигнали, жалби, молби и запитвания на граждани и институции в областта на изплащането на пенсиите.



НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

8. Изготвя проекти на предложения за отпускане и изплащане на пенсии по чл. 92 от Кодекса за социално осигуряване.
9. Разработва показатели за статистическо наблюдение на пенсиите съвместно с Дирекция „Информационни системи за дългосрочни и краткосрочни плащания“ и Дирекция “Анализ, планиране и прогнозиране”.
10. Изготвя образци на формуляри и други документи, свързани с изплащане на пенсиите.
11. Подготвя становища във връзка с молбите за опрощаване на несъбираеми държавни вземания до Президента на Република България.
12. Събира и анализира информация от ТП на НОИ във връзка с ограничаване броя и сумите по надвзети пенсии.
13. Анализира актовете от извършените съвместни проверки в пощенските станции съгласно Инstrukция № 1/ 14.01.2008 г.
14. Изпълнява съответните отговорности по стратегическо планиране и управление на риска в НОИ, съгласно утвърдените вътрешно-нормативни и оперативни документи, в рамките на основните функции и задачи на отдела.

Проведени обучения

През анализирания период – 2016-2018 година, 7 служители от отдела са посетили общо 40 броя обучения по следните теми:

Лична ефективност. Емоционална интелигентност

Промени в пенсионното законодателство и въпроси по прилагането му.

Комуникационни умения

Лаборатории за иновации

Стратегическо лидерство и управление на промяната.



НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

Електронни таблици (по ECDL)

Аналитични умения и критическо мислене

Административна стилистика

Практическо нормотворчество

Текстообработка (по ECDL)

Препоръки: Видно от представените документи, експертите в отдела имат необходимата квалификация и дългогодишен опит за изпълнение на служебните си задължения. Прави впечатление малкият брой специализирани обучения, които са посетени от експертите в отдела през последните три години. Препоръчваме, въпреки дългогодишния опит на служителите, те да бъдат включвани в повече и разнообразни обучения, свързани общо с функциите на НОИ, както и в надграждащи обучения. Получената квалификация и натрупаният опит е необходимо да бъдат поддържани и обогатявани.

Централно управление на НОИ, Дирекция „Осигуряване и краткосрочни плащания“

Отдел „Експертиза на работоспособността и трудова злополука“

Функции и отговорности на отдела

1. Осъществява методична помощ на лечебните заведения и на ТП на НОИ по отношение на експертизата на временната неработоспособност и на медицинските комисии по експертизата на трайно намалената работоспособност.
2. Методически ръководи и контролира дейността по установяването, разследването и регистрирането на трудовите злополуки, съобщаването, проучването и регистрирането на професионалните болести и по профилактиката и рехабилитацията.
3. Участва в изготвянето на нормативни актове за медицинската експертиза, трудовите злополуки, професионалните болести и дейността по профилактика и



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

рехабилитация, финансирана от бюджета на ДОО.

4. Подготвя, организира и провежда конкурс за избор на изпълнители на дейността по профилактика и рехабилитация, разработва договори и анекси за юридическите лица, в чийто изпълнители ще се провежда дейността по профилактика и рехабилитация, както и упражнява контрол по изпълнението им.

5. Участва в разработването на задания за създаване на нови или промени в програмните продукти и модули, необходими за дейността по разпределяне и отчитане на болничните листове, профилактиката и рехабилитацията, трудовите злополуки и професионалните болести.

6. Участва в специализираните състави на Националната експертна лекарска комисия.

7. Разработва и периодично предоставя статистическа информация за трудовите злополуки и професионалните болести и съдейства за разработването на програми в областта на здравословните и безопасни условия на труд.

8. Изготвя становища по прилагането и изпълнението на нормативните актове, във връзка с медицинската експертиза, трудовите злополуки, професионалните болести и профилактиката и рехабилитацията.

9. Изготвя отговори по постъпили въпроси, предложения, сигнали, жалби и заявления в областта на медицинската експертиза, трудовите злополуки, професионалните болести и дейността по профилактика и рехабилитация.

10. Участва в изготвянето на вътрешни правила и инструкции, свързани с дейността на НОИ.

11. Изпълнява съответните отговорности по стратегическо планиране и управление на риска в НОИ, съгласно утвърдените вътрешно-устройствени и оперативни документи, в рамките на основните функции и задачи на отдела.

Сред 35-те обучения, посетени от 17 от служителите в отдела през анализирания период са следните:

- Партньорство и сътрудничество с националните институции при разследване на ТЗ и проучване на ПБ. Специализирани информационни системи
- Повишаване знанията и уменията на служителите от ТП на НОИ в областта на контролната и административно-наказателна дейност. Обучение на новопостъпилите инспектори за работа с Информационна система "Трудови злополуки" и "Професионални болести".
- Въведение в държавната служба
- Контрол по експертиза на временната неработоспособност. Работа с новия програмен Модул2
- Поддържащо обучение на лекари-НЕЛК
- Задължително ежегодно поддържащо обучение по ЗБУТ и обучение за извършване на инструктажи по безопасност и здраве.
- Въведение в Общия регламент за защита на личните данни (GDPR)
- Екипна ефективност. Управление и развитие на екипи
- Лична ефективност. Емоционална интелигентност
- ПРЕЗЕНТАЦИОННИ УМЕНИЯ С POWERPOINT
- Умения за представяне пред публика

Препоръки: От направената справка е видно, че процентът на обученията, посетени от един служител е много нисък – средно по-малко от 2 обучения общо за трите години, тъй като някои от обученията са посещавани от един и същи служител, например има служител в отдела, който е посетил 8 обучения за трите години, друг - с 5 обучения за трите години, двама – с по 3 обучения. Това, съчетано с ограничения брой специфични теми, води до извода, че на поддържащото обучение на служителите в този отдел е необходимо да се обърне внимание.



НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

ТЕРИТОРИАЛНИ ПОДЕЛЕНИЯ НА НОИ, ОТДЕЛ „КРАТКОСРОЧНИ ПЛАЩАНИЯ И КОНТРОЛ“

Функции и отговорности на отдела:

Контрол по разходите на ДОО;

- Издава осигурителни книжки, ПИК на физически лица и ИКО на осигурители;
- Осъществява дейността по отпускането и изплащането на паричните обезщетения за безработица по КСО и ЗОВСРБ и гарантираните вземания по ЗГВРСНР;
- Осъществява дейностите по изплащането на паричните обезщетения и помощите по ДОО;
- Осъществява администрирането на трудовите злополуки, професионалните заболявания и експертизата на работоспособността;
- Изготвя становища по постъпили предложения, сигнали, жалби и заявления във връзка с паричните обезщетения и помощи по КСО и контрола по разходите на ДОО;
- Дава консултации на граждани и длъжностни лица по въпроси на социалното осигуряване, правото и размера на паричните обезщетения и помощи от ДОО, гарантираните вземания по ЗГВРС и контролно-ревизионната дейност;
- Прилага методическите указания получени от ЦУ на НОИ;
- Изпълнява съответните отговорности по стратегическо планиране и управление на риска в НОИ, съгласно утвърдените вътрешно-нормативни и оперативни документи, в рамките на основните функции и задачи на отдела.

Функции и отговорности на сектор „Контрол по разходите на ДОО“:

1. Извършва финансови ревизии и проверки по разходите на ДОО. Планира и отчита контролно-ревизионната дейност.
2. Изготвя мотивирани Заключение по направени възражения по чл. 110, ал. 2 от КСО.



НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

3. Изготвя задължителни предписания по чл. 108, ал. 1, т. 3 от КСО и контролира изпълнението им.
4. Изготвя и издава разпореждания по КСО и АПК и проекти на решения по чл. 117 от КСО.
5. Издава осигурителни книжки, ПИК на физически лица и ИКО на осигурители.
6. Заверява осигурителен стаж и доход в осигурителните книжки. Издава УП-16 за осигурителен стаж по чл. 9а от КСО.
7. Осъществява дейността по регистриране, разследване и отчитане на трудовите злоупотреки, проучване на професионални болести.
8. Издава разпореждане за приемане/неприемане на злоуполуката за трудова.
9. Извършва проверки в осигурителите по спазване на нормативните актове по осигуряването за трудова злоупотрека и професионална болест.
10. Изготвя текущи, тримесечни и годишни отчети за отчетени трудови злоупотреки.
11. Осъществява методическа помощ на лечебните заведения по отношение на работата и отчетността с болничните листове за временна неработоспособност.
12. Извършва регистрацията на лечебните заведения.
13. Издава удостоверения за ползване на парична помощ за профилактика и рехабилитация и извършва проверки в изпълнителите на дейността по профилактика и рехабилитация.
14. Осъществява контрол върху експертизата на временната неработоспособност и оказва организационно-методическа помощ на лечебните заведения за усъвършенстване на работата по експертизата на временната неработоспособност.
15. При установени нарушения обжалва решенията на органите на медицинската експертиза.



НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

16. Участва в регионалния съвет за контрол върху актовете, издадени от органите за експертиза на временната неработоспособност

17. Анализира състоянието на експертизата на временната неработоспособност, осъществявана от лечебните заведения на територията на ТП, предлага мерки за отстраняване на нарушенията и прави предложения за нейното подобряване.

18. Изготвя планове, отчети, анализи и справки за дейностите по експертизата на временната неработоспособност и по профилактиката и рехабилитацията.

19. Осъществява необходимите процедури за събиране на вземанията по влезли в сила разпореждания.

20. Съставя и връчва актове за налагане на административна отговорност по чл. 349 от КСО.

21. Извършва служебно заличаване или корекция на данните по чл. 5, ал. 4, т. 1от КСО.

22. Изготвя становища по постъпили сигнали, запитвания, жалби и молби от осигурители и осигурени лица.

23. Дава консултации на осигурители и осигурени лица по въпросите на осигурителното законодателство, контролно - ревизионната дейност, процедурите по установяване, разследване, регистриране и отчитане на ТЗ и проучване на ПБ.

24. Прилага методическите указания получени от ЦУ на НОИ

25. Изпълнява съответните отговорности по стратегическо планиране и управление на риска в НОИ, съгласно утвърдените вътрешно-нормативни и оперативни документи, в рамките на основните функции и задачи на сектора.

Функции и отговорности на сектор „Краткосрочни плащания“:

1. Приема документи за изплащане на паричните обезщетения и помощи от ДОО, по ЗОВСРБ, ЗГВРСНР и следи за спазване на срока за тяхното представяне.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

2. Извършва проверка на документите за отпускане на парични обезщетения при приемането им.
3. Въвежда данните от документите в ПП "ПОБ" и ПП „ПОПДОО“ при приемането им.
4. Изготвя справка за приети и върнати документи и я връчва на приносителя на документите.
5. Съставя, поддържа и съхранява досиетата с представените документи на лицата и осигурителите.
6. Извършва потвърждаване на заявлението за упълномощаване и оттегляне на упълномощаването за подаване на документи по електронен път, с електронен подпис. Изготвя справка за потвърждаване/отхвърляне на упълномощаването и я връчва на приносителя на заявлението.
7. Преглежда случаите от автоматичното свързване на данните, подадени от задължените по НПОПДОО лица с данните от регистрите на НОИ и предприема действия съобразно предложените от програмния продукт работни статуси.
8. Преглежда прикачените към удостоверения, приложения № 9-11 неструктурирани електронни документи и предприема необходимите действия в зависимост от работния статус на случая.
9. Предава случаите, маркирани със съответните причини, по които подлежат на обжалване, за проверка и обжалване от експерт "ЕВН".
10. Изготвя и изпраща уведомителни писма до осигурителите/самоосигуряващите се лица, лечебните заведения, органите на медицинската експертиза, осигурените и безработните лица, за отстраняване на нередности по представените документи или за представяне на липсващи документи във връзка с отпускане и изплащане на паричните обезщетения, и следи за спазване на срока за тяхното представяне.



НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

11. Изготвя и изпраща уведомителни писма и задължителни предписания до осигуреното лице, осигурителя/самоосигуряващия се, лечебните заведения и органите на медицинската експертиза при несъответствие между данните от регистрите на НОИ и данните, вписани от осигурителя/самоосигуряващия се в документите за изплащане на обезщетенията, изготвяне на задължителни предписания за коригиране на грешни данни по чл. 5, ал. 4, т. 1 от КСО, и следи за тяхното изпълнение.
12. Уведомява задължените по НПОПДОО лица - по телефона, по електронна поща или по реда на чл. 110, ал. 4 от КСО за установени нередности по приети документи и дава необходимите указания за отстраняването им. Води дневник за уведомяването по телефона.
13. Осъществява контрол върху автоматично определените право и размер на паричните обезщетения.
12. Изготвя и издава разпореждания по КСО и Административнопроцесуалния кодекс.
13. Осъществява контрол по изготвените изплащателни ведомости - отразява допълнителни плащания и удръжки.
14. Осъществява дейността по отпускане и изплащане на гарантирани вземания на работниците и служителите при несъстоятелност на работодателя – приема документи, определя правото и размера и издава проекти на разпореждания.
15. Прилага Регламент на Съвета (ЕИО) № 883/2004 и Регламент (ЕИО) № 987/2009 във връзка с паричните обезщетения.
16. Изготвя сигнали до началник на отдел “КПК” за извършване на проверка на осигурители/самоосигуряващи се във връзка с некоректни или липсващи данни в информационната система на НОИ и до Инспекцията по труда за проверка на осигурители относно спазване на трудовото законодателство във връзка с отпускане и изплащане на паричните обезщетения.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

17. Осъществява дейност за търсене на административнонаказателна отговорност по КСО за нарушения на осигурителното законодателство във връзка с дейността на звеното и предоставя на сектор "КР на ДОО" отделни случаи и осигурители за проверка.
18. Издава удостоверения за размера на изплатените парични обезщетения.
19. Заверява периода на изплатеното ПОБ в трудовите книжки на лицата.
20. Изготвя предложение до директора на ТП за разсрочване плащането на дължими суми представляващи надвзети парични обезщетения и погасителни планове.
21. Извършва тематични и периодични проверки по списъци, изпращани от ЦУ на НОИ във връзка с изплатените парични обезщетения.
22. Извършва проверка по постъпили жалби и заявления от лицата, изготвя проекти на отговори и/или решения на ръководителя на ТП на НОИ.
23. Дава консултации на осигурители, лечебни заведения, органи на медицинската експертиза, граждани, безработни лица и на лицата, кандидатстващи за гарантирани вземания, за условията, реда и необходимите документи за отпускане и изплащане на обезщетенията и гарантираните вземания и за санкциите при неспазване на осигурителното законодателство.
24. Дава консултации на лечебните заведения и органите на медицинската експертиза във връзка с представяне в НОИ на данните от издадените болнични листове и решенията по обжалването им.
25. Прилага методическите указания, получени от ЦУ на НОИ.
26. Изпълнява задълженията си по стратегическо планиране и управление на риска в НОИ, съгласно утвърдените вътрешно-нормативни и оперативни документи, в рамките на основните функции и задачи на сектора.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

Към този отдел се отнасят много голяма част от анкетираните за нуждите на настоящия анализ служители от териториални поделения в цялата страна. Служителите са посещавали множество обучения, сред които най-важните теми са следните:

Промени в осигурителното законодателство - краткосрочно осигуряване, гарантирани вземания. Контрол по разходите на ДОО и ползвани програмни продукти.

Контрол по експертиза на временната неработоспособност. Работа с новия програмен Модул2

Нови международни договори. Практическо прилагане на европейските регламенти и двустранните международни договори в областта на социалната сигурност по отношение на краткосрочните обезщетения.

Практически проблеми на административните нарушения и наказания (за неюристи)

Прилагане на Административнопроцесуалния кодекс (за неюристи)

Управление на риска в дейността на администрацията

Партньорство и сътрудничество с националните институции при разследване на ТЗ и проучване на ПБ. Специализирани информационни системи

Администриране на последиците от трудови злополуки и професионални болести.

Планиране и организация на въвеждането, отчитането и контрола на данните в ИС "ТЗ" и ИС "ПБ".

Аналитични умения и критическо мислене

Лична ефективност. Емоционална интелигентност.

Повишаване знанията и уменията на служителите от ТП на НОИ в областта на контролната и административно-наказателна дейност. Обучение на новопостъпилите инспектори за работа с Информационна система "Трудови злополуки" и "Професионални болести".



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

Препоръки: От анализа на обученията, които са посетени от служителите от териториалните поделения, както и от проведените анкети и разговори с част от тях, може да се направи извод, че обученията, в които участват те са по-скоро недостатъчни като обем и тематика. От друга страна тези служители масово са посочили, че в професионалното си развитие разчитат предимно на самоподготовка и на знания, придобити в ежедневието в процеса на работа, а не толкова на преминати обучения. Препоръчително е по-голяма част от служителите в териториалните поделения да се включват в обучения, като предвид местонахождението им из цялата страна, може да се проверят възможностите за организиране на обучения по места, съчетаване на няколко поделения на териториален принцип, както и да се ползват опциите за изнесени обучения от лектори на ИПА при заявен интерес от страна на служителите.

4.3. Проучване на опита на страни- членки на ЕС в повишаване на квалификацията на служителите

Акцентът при изпълнение на тази дейност от договора е проучване на начините, по които се наемат и обучават държавните служители в различни държави от Европейския съюз. След предварително обсъждане с представители на Възложителя, беше уточнено, че проучванията ще обхванат Чехия, Австрия и Холандия. В анализа е включена и информация за други, сходни на България, държави – Словения и Полша, където се обръща изключително внимание на обучението на държавните служители, на поддържането и развиването на техните компетентности, независимо от сферата им на дейност.

Практиките в различните държави по отношение организирането на обучението на държавните служители са различни. Различен е и начинът, по който се организират обученията, когато става дума за общи познания и компетентности и за специализирано обучение. Обикновено обучението по общи теми, имащи отношение към държавната служба и нейното изпълнение е възложено на държавата чрез различни държавни институции, а специализираното обучение се организира или



НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

вътре в самата институция/организация или от частни организации, които са по-гъвкави при съставянето на учебни планове и програми. Организирането на курсове и обучения от частни организации, например в Австрия има така към камарата на работодателите, става по предварителна заявка от страна на организацията, която има нужда.

В хода на изпълнение на тази дейност бяха прегледани множество документални източници, които проследяват процесите за образование, назначение и продължаващо обучение на редица държави в ЕС.

Разработването на политики за обучение в изследваните държави по принцип се възлага на държавните органи, отговарящи за политиките в сферата на обществените услуги и човешките ресурси. Те могат да бъдат министерствата, отговарящи за обществените услуги и административната реформа, какъвто е случаят например във Франция и Испания или други структури (например в Германия и Холандия това са министерствата на вътрешните работи), които отговарят за политиката на държавната администрация, включително политиката за персонала.

Като цяло, независимо от това какъв е статутът на институциите, които отговарят за обученията на публичната администрация, обичайно политическите нива поемат отговорността за разработването на политики за обучение, особено когато се нужни обучителни програми преди осъществяването на определена административна реформа или политически промени.

В повечето държави съществуват местни обучителни институции за държавната администрация. В някои страни от Европа, поради утвърдения престиж на съответна обучителна институция, тя обучава държавни служители от различни държави, а освен това в Европа съществуват няколко институции за обучение, финансирани от повече от едно правителство, напр. Европейският институт за публична администрация (ЕИПА) в Маастрихт, Европейската академия в Берлин.



НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

ЕИПА е създаден с мисията да предлага обучения, които допринасят за модернизирването на администрацията в страните от Европейския съюз. ЕИПА изучава потребностите на служителите от европейските страни относно процеса на вземане на решения, развитието на европейското право и произтичащите ангажименти за страните, които от своя страна пораждат задължения за държавната администрация. Много от идентифицираните от ЕИПА нужди от обучения са валидни и за българската администрация.

Националното училище по администрация във Франция /ENA/ е сред най-престижните институти по публична администрация в Европа, в който се обучават висшите държавни служители на Франция. Традициите на ENA са добре известни, особено в обучението на висши ръководители. Те потвърждават важността на усилията за изграждане на капацитет от добре обучени и опитни висши ръководители, които могат да осигурят висок професионализъм, стабилитет и по-добра приемственост в дейността на администрацията. Такава потребност много ясно се идентифицира и за администрацията на България.

Практиката в разгледаните в процеса на изготвяне на настоящия анализ страни, показва, че провеждането на широкомащабни реформи в нормативната уредба трябва винаги да бъде съчетано с мерки за обучение за тези, които ще отговарят за прилагането на новото законодателство. В този случай е необходимо да бъде извършена специфична оценка на нуждите, в зависимост от целевата група на мерките за обучение (ръководители, експертен персонал, технически персонал). Същото се отнася и при въвеждането на нови информационни технологии в работата на държавната администрация.

Форматите за обучение на държавните служители в различните страни са няколко – въстъпителни курсове, продължаващо обучение чрез организирани курсове или посещения на конференции, семинари и други подобни мероприятия.

Встъпителните курсове и ориентация обикновено се предлагат през първите две години работа в администрацията. Тези курсове обикновено са с продължителност от



НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

четири до шест седмици и се разделят на едноседмични модули. В специализирани администрации тези курсове могат да бъдат много по-дълги, дори до една година. Това е много характерно за областта на социалното осигуряване, тъй като в университетите рядко се преподават подобни курсове.

Курсовете за продължаващо обучение са основни по тежест в публичната администрация. Тяхната цел е квалифицирането на държавните служители за нови задачи в контекста на хоризонталната мобилност и / или подготовката им за повишаване в кариерата. Освен това, тези курсове се използват за информиране на персонала за организационни или правни промени, включително по-цялостни реформи. Такова обучение е необходимо, за да може персоналът да изпълни предвидените реформи.

Обученията могат да бъдат и дистанционни, в случай че са с по-голяма продължителност или обхващат много голям кръг от служители. Обучителен характер, на поддържащо обучение, има участието в конференции и семинари.

В голяма част от държавите основно задължение на държавните служители е задължението за "самообучение", т.е. държавните служители следва да следят и да се запознават с новите тенденции, развития и правни промени в тяхната област на компетентност.

Определянето на нуждите от обучение най-често се случва чрез подаване на заявка от всеки служител и с предложения от преките ръководители. Друга добра практика е годишното оценяване на служителите, при което също се идентифицира необходимостта от обучения. Планирането на обученията обикновено се случва веднъж годишно, но конкретни обучения се организират и при възникване на конкретна необходимост или при желание от страна на определен брой служители.

В изложението по-долу е разгледана подробно практиката в няколко държави от ЕС по отношение институциите, отговарящи за организирането на обучения.



НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

АВСТРИЯ

Най-важното приложимо законодателство в Австрия по отношение на държавните служители, включва:

Законът за държавната служба (Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979); Закон за договорно наети служители (Vertragsbedienstetengesetz 1948); Закон за представителството на федералните държавни служители (Bundes-Personalvertretungsgesetz).

Федералният закон (Bundes-Personalvertretungsgesetz) предвижда два различни типа държавни служители: държавни служители, наети по силата на Закона за държавната служба (Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979) и на договорно наетите лица, уредени от Закона за договорно наетите служители (Vertragsbedienstetengesetz 1948), които са наети по трудово правоотношение. Държавните служители на провинциите и общините се регулират от специфичния закон на всяка провинция.

Федералният министър на жените и държавната администрация управлява федералните държавни служители, които обслужват над 8,3 милиона австрийци.

Кариера и обучение

Законът за обявяване на свободните работни места съдържа систематични и изчерпателни разпоредби относно назначаването на служители на ръководни длъжности: всички кандидати трябва да участват в конкурсна процедура, включително изслушване, проведено от независима комисия. Назначаването на висши служители като генерални директори не може да надвишава период от 5 години.

Назначаването на нов персонал е децентрализирано до нивото на всяко федерално министерство; обучението на новопостъпили държавни служители от общата администрация се осигурява от Федералната администрация.

Мерките за стимулиране на развитието на персонала включват: повишаване на квалификацията, подкрепа за лидерство и мотивация и подобряване на културата на управление на знанията. Тези мерки включват непрекъснато обучение и мерки като: оценка на изпълнението, управление на изпълнението по поставените цели;



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

наблюдения на нагласите на служителите, менторинг, вътрешни трансфери на позиции, мерки за корпоративна идентичност.

Конкретно по въпросите на експертната на нетрудоспособността в Австрия са ангажирани две институции – и двете държавни. Характерното и за двете институции е, че те изплащат съответните обезщетения, като самите те разполагат с достатъчен ресурс – технически и кадрови, за да извършат и необходимата експертиза преди това, т.е. който носи финансовата отговорност, той преди това е направил и експертната. Временната неработоспособност, т.е. болничните листове, се оценяват и изплащат от съответната* здравна каса, а пенсиите за инвалидност – от Пенсионно-осигурителния институт. (*здравните каси са разделени на териториален и професионален принцип)

Пенсионно-осигурителният институт разполага с представителства във всички големи градове, а периодично служители на института посещават малките населени места с цел да подпомогнат жителите както в подготовката на необходимите документи. Медицинската експертиза на лицата, които са подали заявления за обезщетения или пенсии, се извършва от лекари в Пенсионно-осигурителния институт, на които се предоставят документи, издадени от други лекари или болници, но те не са обвързващи за тях, напротив медицинските експерти на Пенсионно-осигурителния институт са тези, които преценяват степента на увреждане и до каква степен това прави лицето неработоспособно.

Всички нови служители преминават основно теоретично и практическо обучение. Продължителността на тези модулни курсове зависи от специфичните изисквания на работното място на конкретния служител, както и от неговата професионална квалификация.

Обученията за професионално развитие на служителите непрекъснато се приспособяват към променящите се изисквания. Различни приоритети са определени за конкретни целеви групи в съответствие с целите на организацията. Ключовите приоритети за вътрешно обучение включват: повишаване на професионалните умения за консултиране, повишаване на ефективността на услугите и повишаване на



НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

информираността на работодателите и предоставяне на по-широко и надграждащо обучение на всички служители в лидерско поведение, управление на промяната и контрола.

Последни реформи и перспективи

Тъй като през последните години реформите в Австрия са насочени към контролиране на разходите и намаляване на броя на персонала, включително реструктуриране на компетенциите между различните административни нива, важен елемент на реформата на австрийския бюджет е въвеждането на бюджетиране според изпълнението (ориентирано към резултати).

Публичната администрация в Австрия е на три нива: федералното равнище, нивото на деветте федерални провинции и на общините. Чрез изпълняването на многобройните си задачи служителите на тези различни административни структури допринасят значително за безпрепятственото функциониране на обществения живот и икономиката. Учителите, полицейските служители и персонала на данъчните служби са известни примери за държавни служители. Различните нива на публична администрация, споменати по-горе, обаче са отговорни и за осигуряването на широк спектър от други услуги, като социални и семейни обезщетения, стандартизация и метрология, безопасност на храните, лавинен контрол, патентен и търговски надзор. Публична администрация на федерално равнище включва Федералните министерства – всяко от тях има основна администрация и подчинени агенции – които заедно отговарят за изпълнението на административните задачи на Федерацията. Само 6,8% от федералните държавни служители работят в централата на федералните министерства, докато 92,4% работят в многобройните си подчинени агенции и институции, като училища, съдилища, данъчни служби и полицейски управления, където държавната служба влиза в контакт с гражданите. Едва 0,8% от всички федерални държавни служители работят за върховните органи на Републиката, т.е. Федералната президентска служба, парламентарната администрация, Конституционния съд, Административния съд, Съветът на омбудсмана и Сметната



НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

палата. В допълнение към това, повече от 8 400 държавни служители работят за независими агенции и институции, които не принадлежат към публичната администрация като такава, напр. Статистическо бюро на Австрия, Австрийските федерални музеи, Службата за пазара на труда и държавните университети. Професионални групи във федералното гражданство.

Федерално министерство на труда, социалните въпроси и защитата на потребителите (Министерство на социалните въпроси)

Министерството на социалните въпроси има широкообхватно портфолио, обхващащо области като социално осигуряване, защита на потребителите, дългосрочни грижи, инвалидност, осигуряване на доходи и социално подпомагане, основни европейски, международни и социални политики, пазар на труда, трудова заетост, трудово право и др. Министерството координира работата на централните инспекции по труда, както и на Федералната служба на прокурорите, които работят по случаи, в които има засегнати интереси на хора с увреждания. На подчинение на министерството е и Омбудсмана за хората с увреждания, който подкрепя хора с увреждания, в случаите, когато са били дискриминирани на база увреждането им.

В зависимост от повдигнатите въпроси Министерството на социалните въпроси си сътрудничи с други министерства, но и с отделни правителства на провинциите, заинтересовани групи и други местни и чуждестранни власти.

Сътрудничеството в такива случаи означава координиране на различни цели, периодичен обмен на мнения, създаване на инструментариум, необходим за изпълнение на задачите, разработване на нови закони, инициране на проекти, подобряване на услугите и информацията и др.



НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

ХОЛАНДИЯ

Институцията, чиято основна дейност съответства на българския Национален осигурителен институт в Холандия е Агенцията за социално осигуряване- UWV. Тя отговаря за администрирането на осигурителните схеми на служителите, предвидени в Закона за обезщетенията за безработица и Закона за обезщетенията за инвалидност. Агенцията е самостоятелен държавен орган под надзора на Министерство на социалните въпроси и заетостта. UWV има основни задачи в четири области:

- заетост - подпомагане на хората да останат на работа или да се намерят работа в тясно сътрудничество с общините;
- социално - медицински дейности - оценка на заболяването и нетрудоспособността, съгласно ясни критерии;
- обезщетения - гарантиране, че обезщетенията се предоставят бързо и правилно, в случаите на безработица или временна нетрудоспособност;
- управление на данните – проверка и гарантиране, че обезщетенията се ползват само веднъж.

UWV се състои от Борд на директорите, който е тричленен и се назначава и съответно отчита пред министъра по социалните въпроси и заетостта. Организацията е разделена на две главни и пет други дирекции.

Дирекцията по Социално-медицински въпроси (SMZ) е тази, която предоставя социално-медицински услуги, както и оценява трудовия капацитет на хората, т.е. прави оценка на тяхната работоспособност след настъпване на събитие, за което има медицинска експертиза. Оценката на работоспособността се прави от местни екипи на UWV - 27 на брой в цялата страна, които се състоят от медицински консултанти на застрахователни компании, експерти по труда и администрация.

Държавни служители

Категории персонал: Има две категории служители в публичния сектор:



НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

А. Държавни служители, наети по служебни правоотношения. Условието им за наемане на работа са много сходни с тези в частния сектор. Техните договори са безсрочни.

Б. Служители по трудови правоотношения, наети на трудов договор. Този тип правоотношения са спрени през 1993 г., така че тази категория служители се очаква постепенно да изчезнат.

Държавните служители имат същите социални и политически права като служителите в частния сектор. Те могат да изпълняват административни функции в местни или регионални власти едновременно с функции, за които са избрани като представители в друго местно или регионално правителство. Въпреки това, те не могат да изпълняват административни функции и да заемат едновременно с това позиция в националното правителство.

Задължения: Служителите в публичния сектор са обвързани със задължение за неутралност, лоялност, дискретност и професионална тайна.

Обучение на държавните служители

В Холандия няма официална конкурсна процедура за подбор на персонал. Процедурата за набиране на служители започва с преглед на регистъра на държавните служители, които са на разположение или желаят да променят функциите си. След това се издава отворена покана за кандидатстване, първо в съответното министерство, а след това в пресата. Тя включва описанието на длъжността и необходимата подготовка и опит.

Управлението на човешките ресурси в публичните администрации е силно децентрализирано и е трудно да се приложи стандартизация. В Холандия няма система за стартово обучение на държавни служители. Разработена е система за продължаващо обучение чрез редица обучаващи структури и институти, предлагащи специализирани курсове за държавни служители.



НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

- А + О Fund Rich подкрепя и финансира дейности и проекти, насочени към подобряване на положението на държавните служители на пазара на труда в рамките на правителството.
- Междуведомственият център за обучения Intercoach предлага различни учебни програми и курсове за ръководители и старши съветници, които искат да развият своите таланти.
- Leer-Rijk съдържа преглед на курсовете и обученията, предлагани в рамките на кралството, и на обучения на външни учебни институти и обучаващи агенции.
- Академията по финанси и икономика провежда обучение по финансово управление, одит и икономика.
- Националната академия организира учебни програми за ръководители на проекти за изграждане и инфраструктурни дейности за определени държавни служители.
- Института за обучение на централните и местните власти ROI (Opleidingsinstituutvoor deRijksoverheid).
- ЕИПА в Маастрихт осигурява обучение в областта на европейските знания и обществени задачи.
- Академията за международни отношения (De AcademievoorInternationaleBetrekkingen (AIB)
- Експертният център за организация и персонал (ExpertisecentrumOrganisatieenPersoneel (EC O & P)
- Социално-икономически съвет на Холандия (TheSocialandEconomicCouncil of theNetherlands (SER)
- Европейска мрежа за публична администрация EUPAN

Експертният център за организация и персонал ExpertisecentrumOrganisatieenPersoneel (EC O&P) е доставчик на услуги по управление на човешките ресурси за правителствения сектор. О & Р предлага обучения и семинари, предназначени за всички служители. Обученията са насочени към развитието на екипната дейност, устойчива пригодност за заетост, развитие на кариерата, личностно развитие и



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

подкрепа в ръководни роли. Организацията предлага обучение за ръководители, служители, екипи, онлайн обучение и работни срещи.

Социално-икономически съвет на Холандия (The Social and Economic Council of the Netherlands (SER))

Социално-икономически съвет на Холандия консултира холандското правителство и парламент по ключови въпроси на социалната и икономическата политика. Той също така поема дейности, произтичащи от управленски задачи и въпроси на саморегулиране. Функционира като платформа за обсъждане на социални и икономически въпроси. Съветът се състои от независими членове, работодатели и служители, назначени от Короната.

През последните години, холандският Социално-икономически съвет акцентира за необходимостта от непрекъснато обучение и развиване на умения в населението в трудоспособна възраст и насърчаване на култура на продължаващо обучение, в резултат на промените в пазара на труда, като например въздействието на цифровизацията.

Европейска мрежа за публична администрация EUPAN

Едно от най-важните предимства на EUPAN е възможността за обмен на знания между различните публични администрации. Работата на мрежата е насочена и към аудитория от практики, политици и учени, които се стремят да изградят и споделят своите знания и опит.

Цифрова революция: как да управляваме ИТ иновациите и доставката на цифрови услуги – Публичните администрации в Европа стават отворени, интегрирани цифрови организации, които насърчават нов тип взаимодействие между гражданите и държавата. Цифровите технологии променят дизайна на обществените услуги.

Цялостната стратегия за развитие на холандското правителство предвижда децентрализация и постигане на по голяма ефективност. Целите трябва да отговарят гъвкаво на новите тенденции и развитие, да се намалят разходите и да се даде



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

възможност на министерствата да работят по-ефективно заедно. Предходната фрагментирана ИКТ инфраструктура бе унифицирана и услугите, предоставяни от централното правителство на обществеността са дигитализирани.

РЕПУБЛИКА ЧЕХИЯ

В Република Чехия Министерство на труда и социалните въпроси (МТСВ) отговаря за социалната политика (хората с увреждания, социалните услуги, социалните помощи, семейната политика), социалното осигуряване (пенсии, здравно осигуряване), трудовата заетост, пазара на труда, трудово законодателство, безопасност и здраве на работното място, равните възможности за реализация на жените и мъжете, Европейския социален фонд и други социални или трудови въпроси.

Под ръководството на МТСВ се намират бюрата по труда, Чешката администрация по социално осигуряване, Държавната служба за инспекция по труда, регионалните инспекции по труда и Службата за международна правна закрила на децата.

В момента в системата на министерството работят приблизително 18 000 служители.

Натоварени с извършването на експертиза на неработоспособността, определяне на степента на инвалидност и изплащането на обезщетения и пенсии за инвалидност са служителите в Чешката администрация по социално осигуряване. Те са част от Министерство на труда и социалните грижи и имат поделения във всички области и общини на страната. Процедурата по определяне на степента на увреждане се осъществява от тази администрация, като в зависимост от степента на инвалидност се издават три вида удостоверения – сертификати – които носят на притежателя си различни обезщетения и ползи. Сертификатите са -TP, ZTP и ZTP / P. Притежател на сертификат TP има право да ползва запазени места в средствата за обществен транспорт. Сертификат ZTP, ZTP / P е право на свободен общински транспорт, намалена такса за железопътни линии или редовни автобусни линии, някои данъчни облекчения, освобождаване от определени такси и др. Освен това, след удостоверяване на



НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

инвалидността, лицата имат право на различни помощи – финансови и материални, които не са обхванати от здравната система, а са елемент от социалната.

Служителите от Чешката администрация по социално осигуряване, както и всички служители от публичния сектор се задължават по закон непрекъснато да подобряват квалификационното си ниво. Държавата или местните власти трябва да предлагат насоки и помощ при обучението. Институтът за държавна администрация осигурява непрекъснато обучение за държавните служители и Институтът за местно самоуправление осигурява обучение на служителите на местната власт.

Институт за публична администрация, Прага

Институтът предоставя обучение за служители на публичната администрация на самоуправление, както и на централно ниво. Тя е единствената институция в Чешката република, която е одобрена да провежда изпити със специална професионална компетентност за длъжностни лица от местните власти.

Обучения - институтът отговаря за подготовка на учебни програми за служители на звена на териториално самоуправление, акредитирани от Министерството на вътрешните работи, реализиране и повишаване на квалификацията на служителите при условията и степента, определени от закона, подготовка на каталози на курсове за непрекъснато обучение, курсове за обучение на висши служители и ръководители на власти и курсове за цялата държавна администрация, издателска дейност, изграждане на преподавателски капацитет и осигуряване на постоянно обучение, осигуряване на посещаемост и дистанционна форма на обучение, обучение на служители от държавната администрация.

РЕПУБЛИКА СЛОВЕНИЯ

В Република Словения, институцията, която е натоварена с отговорностите по отношение на предоставянето на пенсии, в това число и поради установена нетрудоспособност е Словенският пенсионен институт. По отношение на временната нетрудоспособност, институцията, предоставяща обезщетенията е Институт за здравно осигуряване на Словения.



НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

Относно предоставянето на инвалидни пенсии, осигуреното лице има право на такава пенсия, в случай на установено от Експертна комисия на самия Пенсионен институт заболяване или трайно увреждане. Инвалидността се признава, ако поради промени в здравословното състояние на човека, установени в съответствие с разпоредбите на закона, които не могат да бъдат отстранени чрез лечение или медицинска рехабилитация, способността на осигуреното лице да изпълнява задълженията си е ограничена или изгубена. Експертната комисия оценява степента на остатъчна работоспособност, в зависимост от която поставя лице в съответната, предвидена в законодателството категория. Нормативната основа на процеса по оценка и обезщетяване на неработоспособността е Законът за пенсионното осигуряване и осигуряването за инвалидност.

Легалната дефиниция за увреждане обхваща целия общ и професионален капацитет на осигурените лица. Абсолютната дефиниция на увреждането е определена като загуба на работоспособност за всяка организирана доходоносна дейност, както и за увреждане или загуба на способност за работа по професията, като се отчита нивото на квалификация, допълнително обучение, трудов опит и възможността професионална рехабилитация.

Звената, които се грижат за въвеждащото и непрекъснато обучение на служителите в Института, са „Развитие и анализи“ и „Човешки ресурси“. Те са в тясно сътрудничество с Министерството на публичната администрация, което организира семинари в областите, свързани с работата на служителите в държавната администрация и изпити в различни области.

Словения е създавала последователна система за обучение на държавни служители, която служи като подкрепа за всички процеси на реформата и модернизацията на публичната администрация.

За всички звена на словенската държавна администрация е отделено специално внимание в Закона за държавните служители и приложимите подзаконови нормативни актове. Академията представя пред министерствата годишната си програма за обучение, системата за изпити за придобиване на правоспособност, системата за набиране на обучители и процедурата за анализ на нуждите от обучение и оценка на обучението.



НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

РЕПУБЛИКА ПОЛША

Полският Социално-осигурителен институт /ZUS/ е институцията, съответстваща по функции на българския Национален осигурител институт. Той е създаден през 1934 година и сериозно реформиран през 1999 година, когато му се възлагат важни задачи и отговорности като основно звено в полската осигурителна система.

ZUS се управлява от неговия председател, който председателства управителния съвет в състав от 2 до 4 членове. Председателят на ZUS се назначава от министър-председателя по препоръка на министъра, отговарящ за социалноосигурителните въпроси, измежду лица, избрани чрез открит, прозрачен конкурс. Председателят на ZUS се освобождава от премиера по препоръка на министъра, отговарящ за социалното осигуряване. Членовете на Управителния съвет на ZUS се назначават и освобождават от Надзорния съвет по препоръка на председателя.

Освен Централно управление, Институтът се състои от 43 клона, 70 местни офиса и 212 инспектората в цялата страна.

Социалноосигурителният институт - като основен изпълнителен орган в областта на социално осигуряване - установява правото и плаща обезщетения и пенсии, в това число за краткосрочна или трайна загуба или намаляване на работоспособността.

Съгласно действащото законодателство, право на инвалидна пенсия имат осигурени лица, които отговарят на предвидените в закона условия. Неработоспособността се установява от лекари, които са служители на ZUS. Лекарите на ZUS оценяват неработоспособността, степента на неработоспособност и издават съответното удостоверение, с което се установява:

- датата на възникване на инвалидността;
- прогнозна очаквана продължителност на неработоспособността;
- причината за неработоспособността;
- неспособността за самостоятелно съществуване
- пригодността за професионална преквалификация.



НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

На лицата, които отговарят на условията, за да получат пенсия за инвалидност, но също така е преценено, че могат да се преквалифицират, се отпуска за срок от 6 месеца пенсия за обучение. Този срок в зависимост от необходимата преквалификация може да бъде намаляван или удължаван.

В Полша държавните служители/ в това число и служителите в ZUS / се обучават през цялата си кариера. Вариантите за обучение включват централизирано обучение – планирано, организирано и контролирано от Началника на канцеларията на министър-председателя, както и общо обучение, специално обучение и индивидуална програма за професионално развитие на държавния служител – планирана, организирана и контролирана от съответните директори. Някои обучения се организират от Националното училище по публична администрация.

Национално училище по публична администрация

Мисията на Националното училище за публична администрация е да обучава и подготвя държавните служители и персонала на висшите държавни служби за работата им в администрацията на Република Полша.

Основната цел е да бъдат обучавани и подготвяни длъжностни лица от публичната администрация, които да са безпристрастни, политически неутрални, професионалисти, компетентни, ефективни, отговорни за задачите, които са им възложени. Тази цел се постига чрез сътрудничество с висококвалифициран персонал от преподаватели експерти и практики.

Съветът на Националното училище за публична администрация е консултативен и контролен орган. Той подкрепя изпълнението на мисията на училището в областта на развитието и насоките за действие на училището, допълнително контролирайки изпълнението на програмата с изискванията и предизвикателствата пред публичната администрация в Полша.



НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

Националното училище за публична администрация участва в международен диалог и обмен на опит с много чуждестранни институции. Целта на международното сътрудничество е да повиши качеството на курсовете за обучение и други инициативи, изпълнявани от училището, които са насочени към обучението и повишаването на квалификацията на служителите на публичната администрация в Полша, както и споделянето на опит, свързан с трансформацията на политическата система в Полша.

4.4.Международни организации, които предлагат обучения за публична администрация:

ЕИПА (Европейски институт за публична администрация) (<http://www.eipa.eu>)

ЕИПА предлага широка гама от висококачествени курсове за обучение, от семинари до електронно обучение и специализирани курсове, според нуждите на конкретния потребител. Курсове за обучение се провеждат вМаастрихт, както и в центровете за обучение в Люксембург и Барселона. ЕИПА предлага гъвкави възможности чрез подготовката на специализирани курсове, според нуждите на съответната администрация.

Курсовете за обучение са малки и интерактивни. Фокусират се върху области като:

- Процеси на вземане на решения в ЕС
- Европейски политики
- Публично управление
- Правото на Европейския съюз

Центърът на ЕИПА в Барселона е създаден през 1996 г. чрез споразумение между ЕИПА и правителството на Каталуния. Центърът предлага обучителни дейности, изследвания и консултации по теми като ролята и функциите на държавните и регионални



НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

администрации в процеса на европейска интеграция, аспектите на европейското местно и регионално икономическо развитие, както и специфични програми.

Области на компетентност

- Многостепенно управление и законодателство на ЕС: анализ на инструментите и механизмите за ефективно участие на регионалните и местните власти в цикъла на разработване на политики, оценка на въздействието, ефективно транспониране на европейските правила, контрол на субсидиарността и прилагане на закони с високи териториално значение.
- Публична администрация: подкрепа за засилване на европеизирането и политическото позициониране на регионите и градовете в европейския контекст, включително изграждане на институционален и административен капацитет, оценка на публичните политики, електронно управление и управление на качеството в публичния сектор.
- Регионално и местно развитие в ЕС: инструменти и практически опит за използване на мрежи, регионални политики, разработване на стратегии за проекти за програми и фондове на ЕС, които дават възможност за развиване на капацитет за подобряване на конкурентоспособността на регионите, повишаване на благосъстоянието и просперитета на регионите в контекста на Стратегията Европа 2020".

Клонът на ЕИПА в Барселона предлага обучения по предварителноопределени теми, но има възможност да разработва индивидуални курсове за клиенти, особено за региони и градове в Европа. Също така развива нови области на дейност извън тези установени области.

Национална школа за администрация, Франция (ENA)

Националната школа за администрация (ENA) има специални отношения с чуждестранни администрации и висши учебни заведения за служители в публичния



НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

сектор в повече от 130 страни, разположени на пет континента. Определени са областите на приоритетни партньорства, които се отнасят до външната политика на Франция.

С държавите-членки на Европейския съюз сътрудничеството на ЕНА преследва цели, фокусирани върху обмена между партньори и колегиална общност в съответната област:

Участие в партньорски обмени с училища и административни институти в рамките на европейските мрежи (напр. Мрежа от директори на институти и училища на администрацията в Европа - DISPA);

ЕНА предоставя широк обхват от предложения за специално сътрудничество:

Учебни посещения и прием на чуждестранни делегации: организиране на специализирани програми за период от няколко дни до месец, редуващи се конференции, интервюта и посещения по конкретна тема;

Изграждане на капацитет за институциите за обучение: подкрепа за създаване и модернизиране на училища за държавни служители, съвети за подбор на персонал, обучение, документация, обучение на обучители;

Обучение във Франция или в чужбина по теми, предварително подбрани от институцията или от кандидатстващата страна;

Дистанционно обучение;

Стажове във френска администрация: министерства, префектури, децентрализирани служби, местни власти;

Участие чрез магистърски програми в чужди институции (напр. Казахстан, Доминиканска република, Камбоджа) или съвместни магистърски програми (напр. Европейски магистър по управление и администрация);

Колоквиуми, публикации, изследвания.



НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

Широк обхват на теми, спрямо нуждите на обучаемите/организациите:

Предлаганите в ЕНА теми отразяват основните принципи и развитие в публичното управление: кариера, европейско управление и политики; дипломация, европейските и международни преговори. Подходящи са от гледна точка на професионалната практика и желание за развитие.

Публична служба, управление и лидерство

С особен акцент върху лидерството и управлението на висок потенциал, темата позволява да се обърне внимание на проблемите, пред които са изправени всички ръководители на държавни служители днес.

Институции и публични политики

Ролята на институциите се разглежда в перспективата на прилагането на публичните политики: стратегия, планиране, междуведомствена координация и секторни политики.

Икономика и публични финанси

Тази тема разглежда всички въпроси, свързани с финансовите ресурси на държавата и тяхното управление, както и с контрола им.

Териториално развитие

Териториите и градовете днес са нивото на интервенция, в което възникват публични политики: местните участници, техните отношения с държавната администрация и тяхното функциониране са в обхвата на тази тема.

Управление на съдържанието на основните публични политики на Европейския съюз

ЕНА разработи опит и мрежа от специализирани лектори в областта на различните европейски публични политики. Продуктите са предназначени специално за практикуващите, които желаят да овладеят определена европейска политика, независимо дали става дума за откриване или задълбочаване на регулаторни устройства или финансови инструменти.



НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

Дипломация и международни преговори

Дипломацията днес е професия, която напълно се трансформира, за да включва силно икономическо измерение и многостранни преговори, което отразява темите, които могат да бъдат разработени по тази тема.

Европейска академия по данъци, икономика и право, (The European Academy for Taxes, Economics & Law) Берлин, Германия (<https://en.euroacad.eu>)

Европейската академия по данъците, икономиката и правото е специализирана в практически семинари, конференции и семинари с високопоставени експерти от национални, наднационални и международни обществени организации, както и от публични или частни компании. Всички обучения се водят от практикуващи лектори и са насочени към експерти с реален практически опит, обхващат конкретни примери и теми, множество дискусии и реални казуси.

Обученията на академията се фокусират върху правилата за публичните администрации на национално, европейско или международно ниво, както и съответните теми за университетите и изследователските институти. Знанията и уменията, придобити по време на семинари за финансиране, финансиране и ефективно администриране, управление на човешките ресурси и обществено управление на ИТ могат да бъдат приложени от всяка публична институция по целия свят. Темите на обучение са многообразни, включват финансиране от ЕС, обществени поръчки, държавни помощи, одит и множество други.

Европейският център за социална политика и изследвания

Европейският център е свързана с ООН междуправителствена организация, която се занимава с всички аспекти на политиката и научните изследвания в областта на социалната политика. Седалището му е във Виена, Австрия. Организацията е:

- международен център на приложните социални науки и сравнителни емпирични изследвания върху социалната политика и благосъстоянието



НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

- Център за информация и знания, предоставящ разузнавателна информация в областта на социалната политика чрез социална наука чрез мрежа за мислене
- платформа за инициране на ориентирани към бъдещето обществени политически дебати по въпросите на социалното благосъстояние в рамките на ООН-Европейски регион

Тя е създадена през 1974 г. във Виена, въз основа на споразумение между Обединените нации и федералното правителство на Австрия като правителство домакин. Дейността на центъра е насочена към разработване на експертна политика, насочена към интегрирани политики и междусекторни действия в припокриващи се области между благосъстояние, здравеопазване, грижи, труд, население и социално развитие

Международна асоциация за социална сигурност (ISSA – International SocialSecurityAssociation)

Международната асоциация за социална сигурност е водеща световна организация на институциите за социална сигурност, правителствени институции и агенции. Организацията работи за насърчаване на върховите постижения в администрацията, работеща за социалната сигурност чрез професионални насоки, експертни познания, услуги и подкрепа, за да позволи на своите членове да развият динамични системи и политика за социална сигурност в целия свят. Организацията е основана през 1927 г. под егидата на Международната организация на труда. Намира се в Женева, Швейцария.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

4.5. Изготвяне на предложения с препоръки за индивидуални обучения на представителите на целевата група с цел повишаване на капацитета на служителите

Препоръки към бъдещите програми за обучения, произтичащи от проведените анкети и интервюта:

- Препоръчително е при планирането на годишните обучения в НОИ да има гъвкавост с възможност за промяна в периода на изпълнение в зависимост от натовареността на отделните звена и по-мащабните работни задачи и проекти.
- Препоръчително е да се проследява и оценява удовлетвореността и ефективността от преминалите обучения, като на тази база текущо се формулират препоръки за включване на нови обучения или отпадане на част от обученията;
- Препоръчва се да се използва финансовата подкрепа по линия на европейските програми с цел осигуряване участие във висококачествени обучения и обмяна на опит, както и за наемане на квалифицирани лектори и специалисти в различни области за изнасяне на обучения „на място“;
- Би било много добре, ако след като участват в различни обучения, служителите си обменят информация, така, че тя да стане достояние на по-широк кръг от експерти, които работят в същите или сходни политики, свързани политики и пр.
- Познанията и уменията, свързани със законовата уредба биха могли да се усъвършенстват не само чрез формални обучения, но и чрез други форми (например, споделяне на статии, материали между дирекциите в т.н. e-learning директории и т.н.). Обмяната на опит и знания между експертите като форма на обучение се препоръчва силно, тъй като е доказан източник на полезни и практични знания и спомага за установяване на неформални контакти на експертно ниво с аналогични структури в страни-членки на ЕС;



НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

След определяне на специфичните потребности от обучение на служителите в НОИ в резултат на проведените проучвания и анализ, като се използват идентифицираните добри практики от опита на страните – членки за използването на обучения с цел повишаване на квалификацията на служителите, ангажирани в специфични сфери на компетентност – са изготвени програми за обучение с цел повишаване капацитета на служителите за:

- планиране и разработване на стратегически документи и нормативна база, свързани с дейността на НОИ;
- мониторинг;
- аналитични умения при вземане на решения;
- извършване на оценки на представени документи, свързани с експертиза на неработоспособността;
- по-ефективно и ефикасно изпълнение на служебните задължения.

Като резултат от изпълнението на тази дейност са представени 2 програми за обучение, съгласно техническото предложение – шестмесечна краткосрочна и двугодишна програма. Двете програми се отнасят до един и същи кръг служители – тези, които са ангажирани пряко или косвено с дейността по експертиза на работоспособността на лица в работоспособна възраст. Предвид идентифицираните в процеса на изпълнение на дейността около 800 служители в ЦУ и ТП на НОИ, които имат отношение към дейността, считаме, че обученията по предложените по-долу теми, следва да бъдат преминати от по-голяма част от служителите. С оглед на краткото време за реализиране на първоначалната програма и големия брой служители, част от темите могат да бъдат разработени като онлайн курсове. Предложените теми са широки, но не са на обща тематика, а са конкретни и те са резултат изцяло от анализа на проведените обучения до настоящия момент, както и от проведените анкети и разговори със служители.

Предложени са 11 специфични теми, курсовете по които ще имат за цел надграждане на съществуващите компетентности на служителите.



НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

Темите са следните:

Тема 1 – Осигурителни права на хората с увреждания в РБ и страни от ЕС- обезщетения, помощи, данъчни облекчения, финансови стимули и др.

Тема 2 – Методики за оценка на работоспособността в съответствие с принципите и критериите на СЗО, заложи в Международната класификация на функционирането, уврежданията и здравето (ICF) – практически аспекти на прилагането (преглед на компонентите, използване, класификации, определения).

Тема 3 – Международни практики за организиране и провеждане на дейностите по оценка на временната неработоспособност в страни от ЕС.

Тема 4 – Международни практики за организиране и провеждане на дейностите по разследване на трудовите злополуки и професионалните болести.

Тема 5 – Работа и форми на комуникация с лица с увреждания на слухово-говорния апарат

Тема 6–Експертизата на работоспособността като част от процеса за намиране на подходяща работа – условия, трудова рехабилитация и др. Международни практики от страни на ЕС.

Тема 7 – Координация и сътрудничество между органите и институциите във връзка с експертизата на работоспособността – в РБ и практики от страни на ЕС.

Тема 8 - Идентифициране и действия спрямо осигурители, които биха могли да доведат до рискове за осигурителната система. „Сиви“ практики в социалното осигуряване и противодействие.

Тема 9 - Нормативна основа и добри практики при разкриване и предотвратяване на злоупотреби в сферата на социалното осигуряване

Тема 10 - Международни практики за организиране и провеждане на контрола по временната неработоспособност и оценката на работоспособността в страни от ЕС – органи на контрол и контролни механизми;

Тема 11 - Законодателна рамка, свързана с експертизата на работоспособността на хората с увреждания - международни практики от страни на ЕС;



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

Анализът на преминалите обучения през последните три години, както и заявените желания и нужди от страна на служителите, обуславя предложението към краткосрочната програма да бъдат включени и общи теми, които касаят личностните умения и компетентности, които се изключително важни предвид спецификата, интензивността на работата и ежедневния контакт с клиенти.

Предложени са следните теми за обучения:

Тема 1 - Ефективно общуване в екипа. Разрешаване на кризи и конфликти на работното място

Тема 2 - Практически умения за справяне със стреса при работа с клиенти

Тема 3 - Чуждоезиково обучение

Тема 4 - Стратегическо лидерство и управление на промените

Тема 5 - Методи и подходи за мотивация на служителите в държавната администрация

Предложението е темите от краткосрочната програма, в случай, че след тяхното представяне бъдат оценени положително от служителите, да продължат да фигурират в двугодишната, а също и в следващи програми по отношение на новопостъпващи служители в НОИ. Част от специфичните и общи теми трябва да залегнат в дългосрочните програми за обучение, тъй като те касаят въпроси, подлежащи непрекъснато на актуализация и по този начин ще се реализира продължаващо обучение на служителите.

В предложените програми не са включени теми, които през последните години се предлагат от обучителни институции в България. Считаме, че обученията, организирани от ИПА трябва да продължават да се посещават от служителите, като дори се разшири кръга на обучаемите служители. Трябва да се държи сметка за възможностите на служителите да посещават курсове в София без това да нарушава ритъма им на работа и да се търсят оптимални варианти за съчетаване на курсове между различни териториални поделения или организирането на курсове на място. Това предложение е продиктувано от факта, че голяма част от служителите посочват като необходими курсове, които биха искали да посетят такива, които и в момента се организират от ИПА, но явно по някакви причини служителите не са заявили желанието си за



НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

участие или пък заявките им не са одобрени. Най-често отбелязаните като желани теми са следните:

Прилагане на АПК за неюрести / прекратяване и възобновяване на административни производства

ИТ обучения

Финансово управление и контрол

Оценка на въздействието на действащото законодателство

Прилагане на ЗАНН

Контролна и ревизорна дейност, уеднаквяване на процедурите за ревизии и методики за бързото им провеждане.

4.6. Общи изводи и препоръки

В предходните раздели са направени отделни изводи и съответните на тях препоръки към НОИ, свързани с планирането и организирането на обученията на служителите, ангажирани в специфичната сфера на дейност по оценка на работоспособността. Някои от па-важните са следните:

- Анализът, направен по дирекции и отдели, показва, че служителите са с адекватно на служебните си задължения образование и подготовка, както и имат дългогодишен опит, който обуславя ефективността им при изпълнение на служебните им задължения;
- Направеното проучване показва значителен превес на служителите с икономическо образование и съответно недостиг на юристи и лекари, които са необходими при експертиза на работоспособността. Това налага препоръката, да се привличат и назначават лица с юридическо или медицинско образование, а в случай, че това не е възможно, на настоящите служители да се организират специализирани обучения, които да разширят квалификацията им;
- Служителите са посещавали голям брой организирани от ИПА и други обучителни институции курсове за повишаване на професионалната си квалификация и умения;
- Ръководството на НОИ е взело предвид необходимостта от запознаване на служителите с новостите в законодателството в сферата на социалното осигуряване и е организирано обучение за обучение с външни лектори или лектори-служители на НОИ;

НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ
ОП РЧР 2014-2020 ПРОЕКТ
BG05M9OP001-3.016

- За част от дейностите, които са идентични за различните териториални поделения, служители споделят за установени различни практики, което налага по-честото провеждане на срещи и обсъждания на възникнали казуси;
- Прави впечатление, че през последните три години в Годишните планове за обучение на служителите на НОИ не фигурира чуждоезиковото обучение. Липсата на такива курсове не кореспондира със заявените желания от страна на анкетираните служители. Необходимо е да се анализира дали служителите не са подавали заявки в предходните години, но сега са оценили необходимостта от такива курсове, или невключването на чуждоезиково обучение е целенасочена политика на НОИ;
- Препоръчваме, при съставянето на годишните планове за обучение, те да бъдат по-гъвкави по отношение на датите на провеждане, като се отчитат спецификите на ТП на НОИ. При заявен интерес от служители, ИПА има практика да командирова лектори по места, както и да организира отделни курсове по подадени заявки, независимо, че съответната тема не фигурира в каталога ѝ.
- Препоръчваме да се изготви методология за оценяване на професионалната компетентност на всеки новопостъпил служител /би могло да се направи и за настоящите служители/, която да се отнася до първоначалната оценка на знания, умения и компетентности, както и да предвижда периодична проверка на компетентностите, с цел включване в продължаващи, поддържащи обучения;
- Препоръчваме служителите да бъдат включвани в учебни посещения или посещения, имащи характер на обмяна на опит в чужбина, тъй като направените анкети показват, че почти 100% от служителите са заявили, че няма такава практика.