**Доклад за самооценка**

**на**

**Регионална здравна инспекция - Враца**

**РЕЗЮМЕ**



***месец март 2020 г.***

***гр.Враца***

**УТВЪРЖДАВАМ:**

**Д-Р КЕТИ ЦЕНОВА**

***Директор на РЗИ - Враца***

**Доклад за самооценка**

**на**

**Регионална здравна инспекция - Враца**

**РЕЗЮМЕ**

***месец март 2020 г.***

***гр.Враца***

**Структура и съдържание на**

**Доклада за самооценка**

**на**

**Регионална здравна инспекция - Враца**

1. Въведение
2. Описание на подхода (и хода) на самооценката
3. Резултати от самооценката
4. Анализ на резултатите
5. Изводи относно силните страни на организацията
6. Извод(и) относно област(и) на подобрение
7. Препоръки относно Плана за подобрение
8. Заключение

1. **ВЪВЕДЕНИЕ**

Регионална здравна инспекция Враца осъществява държавната здравна политика на територията на област Враца - общини: Враца, Мездра, Козлодуй, Оряхово, Бяла Слатина, Роман, Мизия, Борован, Хайредин и Криводол.

РЗИ-Враца извършва държавен здравен контрол за спазване на изискванията за защита на лицата от въздействието на йонизиращи лъчения на територията на следните области: Враца, Видин, Монтана, Плевен и Ловеч.

РЗИ-Враца осъществява държавната здравна политиката на регионално ниво, като работи за укрепване на капацитета на общественото здравеопазване чрез промоция на здраве и профилактика на болестите; надзор на зараразните болести; ефективен държавен здравен контрол; качествени услуги; повишена информираност на обществото за утвърждаване на здравословен модел на живот; укрепване на административния капацитет чрез последователна политика за задържане на квалифицираните служители и привличане на млади специалисти.

В РЗИ-Враца със Заповед №РД-10-82-А/21.06.2011г.на директора е въведена Система за контрол на качествато на дейността.

В Дирекция „Лабораторни изследвания“ поддържаме система за управление, съгласно изискванията на БДС EN ISO/IEC 17 020:2012.

На 16.04.2019г. в гр. София, във връзка с изпълнение на проект „Въвеждане на Общата рамка за оценка (CAF) в българската администрация“, който ще се осъществява с безвъзмездната финансова подкрепа на Оперативна програма „Добро управление“, съфинансирана от Европейския социален фонд, се сключи Споразумение между изпълнителния директор на ИПА, главния счетоводител на ИПА и директора на РЗИ-Враца, главния счетоводител на РЗИ-Враца, за внедряване на модела CAF в РЗИ-Враца по проект „Въвеждане на Общата рамка за оценка (CAF) в българската администрация“.

На 05.07.2019г. стартира дейността по BG05SF08001-2.014-17.

Със Заповед № РД-01-131/10.12.2019г. на директора на РЗИ-Враца е определен вътрешен екип от служители, който е отговорен за изпълнението на дейностите по проект „Въвеждане на Общата рамка за оценка (CAF) в българската администрация“:

Ръководител на екипа: д-р Татяна Тодорова-главен секретар на РЗИ-Враца.

Членове на екипа:

1. Маг.ф. Оля Николова-главен инспектор в ДМД.
2. Инж. Валерия Иванова- главен инспектор в ДОЗ.
3. Искра Ценова-главен специалист в ДАПФСО.

1. Д-р Сашко Александров-главен инспектор в ДНЗБ.
2. Инж. Венелин Варчев- главен инспектор в отдел ПБПЗ, ДОЗ.
3. Инж. Юлия Йолова-главен експерт в ДЛИ.
4. Петя Методиева-младши експерт в отдел МИ, ДНЗБ.

Проведени обучения:

1. На ръководството: 2019- CAF- M- Моделът CAF и ползите от неговото прилагане в българската администрация.
2. На служители: 2019- CAF-1 -Управление на качеството и внедряване на CAF-общо обучение
3. На екипа, съгласно Заповед №РД-01-131/10.12.2019г. на директора на РЗИ-Враца: 2019- CAF-1- Въвеждане на CAF в българската администрация-специализирано обучение-1.

Споделили сме информацията по прилагане на инструмента за организационно съвършенство обща рамка за оценка CAF-2013 в РЗИ-Враца с всички заинтересовани страни на страницата на инспекцията:www.rzi-vratsa.com; с ръководството-на седмична оперативка и на работна среща; с всички служители –на проведен общоинспекционен колегиум.

1. **ОПИСАНИЕ НА ПОДХОДА И ХОДА НА САМООЦЕНКАТА**

Екипът, определен със Заповед №РД-01-131/10.12.2019г. на директора на РЗИ-Враца, използва комбиниран метод за извършване на самооценката: индивидуална работа на членовете и провеждане на консенсусни срещи при ръководителя на екипа. Проведохме десет консенсусни срещи.

За доказателства използвахме вътрешни процедури; правила;харта; кодекси; планове; отчети, доклади и др. вътрешни документи, налични в РЗИ-Враца.

Използвахме и допълнително създадени доказателства в хода на самооценката: анкетно проучване за нагласите на служителите в РЗИ-Враца, извършено през месец февруари 2020г.

Доказателствата са посочени в портфолио на доказателствата в приложение към Доклада за самооценка.

Екипът приложи класическо CAF точкуване, защото този начин помага на организацията да опознае по-подробно цикъла PDCA и да прилага качествен подход.

1. **РЕЗУЛТАТИ ОТ САМООЦЕНКАТА**
2. **АНАЛИЗ НА РЕЗУЛТАТИТЕ**

**А. ПРЕДСТАВЯНЕ НА РЕЗУЛТАТИТЕ ОТ ОЦЕНЯВАНЕТО НА КРИТЕРИИТЕ БЛАГОПРИЯТСТВАЩИ ФАКТОРИ ПО PDCA-ЦИКЪЛА**

**Б. АНАЛИЗ НА РЕЗУЛТАТИТЕ ОТ ОЦЕНЯВАНЕТО НА КРИТЕРИИТЕ БЛАГОПРИЯТСТВАЩИ ФАКТОРИ ПО PDCA-ЦИКЪЛА**

РЗИ-Враца е достигнала ниво „провери“ по PDCA-цикъла. Ние правим проверка/преглед дали извършваме правилните дейности по правилния начин.

Има равномерност при разпределение на резултатите.

Най-високи резултати сме постигнали в развитието и управлението на партньорства със съответнните организации-подкритерий 4.1, и управлението на финансите-подкритерий 4.3.

Най-ниски резултати имаме в създаването и осъществяването на партньорства с гражданите/потребителите- подкритерий 4.2; управление на технологии- подкритерий 4.5, и ангажиране на служителите чрез създаване на условия за открит диалог и предоставяне на правомощия, подкрепящи техния успех- подкритерий 3.3.

**В. ПРЕДСТАВЯНЕ НА РЕЗУЛТАТИТЕ ОТ ОЦЕНЯВАНЕТО НА КРИТЕРИИТЕ РЕЗУЛТАТИ СПРЯМО ЦЕЛИ И ТЕНДЕНЦИИ**

**Г. АНАЛИЗ НА РЕЗУЛТАТИТЕ ОТ ОЦЕНЯВАНЕТО НА КРИТЕРИИТЕ РЕЗУЛТАТИ СПРЯМО ЦЕЛИ И ТЕНДЕНЦИИ**

РЗИ-Враца е достигнала следното ниво: резултатите показват подобряващи се тенденции и повечето от установените цели са постигнати.

Резултатите от оценяването на критериите „резултати“ спрямо цели и тендинции показват равномерност при разпределението.

Най-високи резултати сме постигнали в: резултати, ориентирани към гражданите/потребителите, измервания на възприятията-подкритерии 6.1; резултати, свързани с хората, измервания на възприятията-подкритерии 7.1, и външни резултати: резултати и въздействия спрямо цели- подкритерии 9.1.

Най-ниски резултати имаме при: резултати, ориентирани към гражданите/потребителите, измервания на изпълнението- подкритерии 6.2, и резултати, свързани със социалната отговорност, измервания на изпълнението- подкритерии 8.2.

**Д. ХИПОТЕЗА ЗА ПРИЧИНА-СЛЕДСТВИЕ**

РЗИ-Враца би се възползвала по-добре от благоприятстващите фактори в организацията и би постигнала по- добри резултати спрямо цели и тенденции, ако се подобрят комуникациите в инспекцията, с гражданите и потребителите, и с цялата общественост.

**5. ИЗВОДИ ОТНОСНО СИЛНИТЕ СТРАНИ НА ОРГАНИЗАЦИЯТА**

При извършената самооценка сме установили общо осемдесет и осем силни страни на организацията.

РЗИ-Враца е правоприемник на РИОКОЗ-Враца и на РЦЗ-Враца. Като администрация имаме традиции в опазването на общественото здраве от петнадесет години .

РИОКОЗ-Враца е правоприемник на ХЕИ-Враца. В областта на държавния радиационен здравен контрол имаме традиции повече от петдесет години. Опазваме общественото здраве повече от седемдесет години.

За нас най- ценният ресурс в организацията са хората. Планираме, обучаваме, развиваме човешките ресурси, осигуряваме им възможност за професионално и кариерно развитие. Повечето от ръководните кадри в РЗИ-Враца са кадри, израстнали в самата организация.

В РЗИ-Враца работят лидери с повече от двадесет години ръководен опит и служители, чиито професионален стаж е преминал в организацията. През последните години постъпиха в инспекцията млади, образовани и мотивирани кадри.

Всички заедно работим за утвърждаване на ценностите в организацията и за добрия имидж на инспекцията.

РЗИ-Враца е бюджетна организация. Спазването на бюджетната дисциплина е приоритет за нас.

Управляваме информацията за постигане целите на организацията.

Най-добри сме в: управлението на организацията,нейното изпълнение и непрекъснато усъвършенстване; при планиране, събиране на информация за настоящите и бъдещите потребности на заинтересованите страни, както и релевантна управленска информация; планиране, управление и подобряване на човешките ресурси по прозрачен начин и в съответствие с процеса на стратегическото планиране; развитие и управление на партньорства със съответните организации; управление на финансите; управление на информация и знания; разработване и предоставяне на услуги и продукти, ориентирани към гражданите/ потребителите.

Имаме традиции и бележим позитивни тенденции в постигането на: резултати,ориентирани към гражданите/потребителите; резулати, свързани с хората и ключови резултати от изпълнението.

**6. ИЗВОДИ ОТНОСНО ОБЛАСТИ НА ПОДОБРЕНИЕ**

При извършената самооценка сме установили двадесет и една области на подобрение.

Най-голям риск за постигане на целите на организацията крият структурните промени.

Честата промяна в нормативната уредба затруднява дейността на инспекцията.

Честата смяна на директорите на РЗИ-Враца води до промяна в „тон на върха“; честа промяна във вътрешни правила и процедури и крие риск за постигане на целите на организацията.

Има необходимост от подобрение в следните области: последователност в „тон на върха“, укрепване взаимното доверие между лидерите и служителите; честа смяна на процедури и правила; прилагане на цялостно управление на качеството в организацията; проактивно създаване на среда за генериране на идеи и предложения от служителите; служителите смятат, че в недостатъчна степен и качество се признават техните индивидуални и екипни усилия; проактивно повишаване на обществената осведоменост, репутация и признание на организацията за дейността и в областта на опазване на общественото здраве; разработване на критерии за социална отговорност при избор на доставчиците на материали и услуги; участие на заинтересованите страни при годишното планиране на дейността на инспекцията; предоставяне на интелигентни административни услуги на потребителите; обръщане на специално внимание към човешките ресурси за въвеждане и развитие на дигиталната компетентност; за подкрепа културата на изпълнение чрез спазване Вътрашни правила за работна заплата на служителите в РЗИ-Враца, прилагане на прозрачни схеми за възнаграждение въз основа на постигнатите индивидуални и екипни усилия; оценка на въздействието на обучението и програмите за развитие на работното място по отношение на разходите за извършените дейности чрез наблюдение и анализ на разходи/ползи; осигуряване на бюджетна и финансова прозрачност; актуализиране на правила и процедури

от Системата за финансово управление и контрол; оптимизиране на физическата достъпност в сградата на РЗИ-Враца; осигуряване на оптимална ефективност и ефикасност при прилагане на ICT в работните процеси.

Предприемането на мерки в областите на подобрение ще ни помогнат да достигнем и изпълним етап „действай“ от цикъла PDCA, и да постигнем отлични и устойчиви резултати; да изпълним всички цели.

**7.ПРЕПОРЪКИ ОТНОСНО ПЛАНА ЗА ПОДОБРЕНИЕ**

Препоръчаме следните мерки за подобрение, относими към съответните области на подобрение:

1. Създаване на мотивационен микроклимат в организацията.
2. Определяне на длъжност „връзки с обществеността“.
3. Включване на критерии за социална отговорност при избор на доставчиците на материали и услуги.
4. Провеждане на анкетно проучване сред заинтересованите страни и включването на предложените от тях мерки в планирането на дейността на инспекцията.
5. Осигуряване на необходимото обучение на човешките ресурси за развитие и усъвършенстване на дигиталната компетентност.
6. Осъществяване на предварителен контрол на всички етапи на процеса по планиране, определяне, начисляване, осчетоводяване и изплащане на възнаграждения на персонала, с оглед спазване на Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация.
7. Извършване на Оценка на въздействието на обучението и програмите за развитие на работното място по отношение на разходите за извършените дейности чрез наблюдение и анализ на разходи/ползи веднъж годишно.
8. Създаване на служебен имейл адрес за идеи и предложения от служителите и публикуване кои идеи са реализирани.
9. Публикуване на информация относно изпълнението по бюджетни и финансови програми на сайта на РЗИ-Враца.
10. Ежегоден преглед на процедурите и правилата от Системата за финансово управление и контрол и при необходимост своевременното им актуализиране.
11. Осигуряване на нужните ресурси за предоставяне на интелигентни и ефективни услуги онлайн.
12. За подобряване на външната физическа достъпност на сградата на РЗИ-Враца, да се предприемат мерки за кандидатстване в община Враца за осигуряване на маршрутна транспортна линия и ремонт на уличното платно.
13. Ежегодна оценка на ефикасността и ефективността на използваните ICT в работните процеси.
14. Ежегодно проучване сред потребителите на услуги необходимостта от разработването на нови видове услуги.

1. Повишаване прозрачността на управленските процеси.
2. Подобряване на комуникацията на всички нива в организацията.

Сред мерките с бърз ефект на подобрение са мерките по: точка 6 ; точка 8 и точка 9.

Мерки с неотложен характер са мерките по:точка 1; точка 2; точка 15 и точка16.

Преобладаваща част от мерките са организационно-технически и няма да изискват допълнителен финансов ресурс.

Всички предложени мерки ще бъдат в рамките на собствения бюджет на организацията.

Предложените мерки за План за подобрение ще подготвят основата на средносрочен и дългосрочен процес на непрекъснато усъвършенстване. Ще ориентират дейността на организацията към оптимални резултати и към заинтересованите страни.

1. **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Самооценката е извършена от вътрешен екип от служители на РЗИ-Враца, определен със Заповед №РД-01-131/10.12.2019г. на Директора на РЗИ-Враца , със съдействието на служителите от инспекцията и с незаменимата подкрепа на нашия консултант Кирил Хрисимов-главен експерт, Дирекция „Стратегическо планиране и управление на промяната“, ЦУ на НАП. Резултатите от самооценката са обективирани в Доклада за самооценка.

Докладът за самооценка на РЗИ-Враца е изготвен в условията на извънредно положение , във връзка с пандемията от COVID-19. Обсъден е с членовете на екипа, определен със Заповед №РД-01-131/10.12.2019г. на Директора на РЗИ-Враца.

Благодарим на ИПА и на Изпълнителния директор на ИПА Павел Иванов за сключеното споразумение за внедряване на модела CAF в РЗИ-Враца по проект „Въвеждане на Общата рамка за оценка (CAF) в българската администрация“и подкрепата при внедряването на модела.

Благодарим на консултантите по CAF:Мими Йотова-ръководител CAF ресурсен център; Кирил Хрисимов и Елена Ушева, за ползотворните обучения и интелектуална подкрепа.

Съвършенството на организацията е като личното съвършенство: не е скъпо, но е безценно. Изисква дисциплина, постоянство и ежедневни усилия. Всеки ден да сме по-добри от вчера!

Изготвил:

**Д-Р ТАТЯНА ТОДОРОВА**

*Главен секретар на РЗИ-Враца*