Частична предварителна оценка на въздействието	
Институция: Администрация на Министерския съвет	**Нормативен акт:** Постановление на Министерския съвет за приемане на Наредба за условията и реда за провеждане на тестове за почтеност за държавни служители
◉ Не е включен в законодателна/оперативна програма на Министерския съвет	○ Включен е в законодателната/оперативната програма на Министерския съвет за: ……
Лице за контакт: Диана Дончева, държавен експерт в дирекция „Координация и модернизация на администрацията“ в администрацията на Министерския съвет	**Телефон и ел. поща:** 02/ 940 24 94; d.doncheva@government.bg

1. Проблем/проблеми за решаване:

1.1. Кратко опишете проблема/проблемите и причините за неговото/тяхното възникване. По възможност посочете числови стойности.

Липса на ефективен механизъм за превенция и управление на корупционния риск чрез проверка на почтеността при заемане и изпълнение на длъжности с висок корупционен риск.

Държавните служители, заемащи длъжности с висок корупционен риск, обхватът на които е определен в чл. 7а, ал. 1 от Закона за държавния служител, изпълняват функции, при които разполагат с правомощия за вземане на решения или участват в процеси, свързани с управлението и разходването на публични средства, възлагането на обществени поръчки и концесии, управлението и разпореждането с държавно имущество, предоставянето на разрешения, лицензи и удостоверения, осъществяването на контролни и надзорни правомощия, управлението на човешките ресурси и други дейности, при които съществува повишена уязвимост към корупционно поведение, конфликт на интереси, неправомерно влияние и др.

Особеностите на тези длъжности произтичат не само от стойността на управляваните публични ресурси, но и от възможността решенията на съответните служители да пораждат съществени правни и икономически последици за гражданите, организациите и държавата. В определени случаи тези решения се вземат при оперативна самостоятелност и не подлежат на предварително наблюдение или одобрение от независим орган, което засилва значението на превантивните механизми за гарантиране на почтеността. Липсата на цялостен и практически приложим механизъм за проверка на почтеността ограничава възможностите за ранно идентифициране и управление на рисковете.

Проблемът има хоризонтален характер, тъй като засяга различни администрации и широк кръг процедури за заемане на длъжности и за изменение на служебното правоотношение, както и случаите на оправомощаване за изпълнение на функции, свързани с длъжности с висок корупционен риск. Данните от Доклада за състоянието на администрацията през 2025 г. съдържа данни за проведените конкурси, преназначаванията и случаите на постоянна и временна мобилност в държавната администрация. Общият брой на назначените чрез конкурс по ЗДСл е 3583, в т.ч. 538 на ръководни длъжности и 3045 на експертни длъжности. Чрез преназначаване по чл. 82 от Закона за държавния служител (ЗДСл, закона) през 2025 г. са заети 5854 длъжности, като 2193 служители

са преназначени на по-висока длъжност чрез подбор по чл. 82, ал. 3. По реда на постоянната мобилност по чл. 81а от ЗДСл са заети 317 длъжности, а 113 служители временно изпълняват длъжности в друга администрация по реда на чл. 81б от закона. Посочените данни са общи за държавната администрация и не позволяват да се определи каква част от съответните процедури се отнасят до длъжности с висок корупционен риск. Те показват обаче, че изискването за проверка на почтеността следва да бъде интегрирано в процедурите за назначаване, мобилност и преназначаване, когато те се отнасят до длъжности, попадащи в обхвата на длъжностите с висок корупционен риск по чл. 7а, ал. 1 от ЗДСл. Това обосновава необходимостта от ясни и еднакво приложими правила за всички администрации.

С промените в Закона за държавния служител се създава законова основа за:

- определяне на конкретните длъжности с висок корупционен риск в отделните администрации (рамките на обхвата, установен в чл. 7а, ал. 1 ЗДСл;
- провеждане на тестове за почтеност при заемането на такива длъжности;
- провеждане на тест при оправомощаване за първи път за изпълнение на съответните функции;
- провеждане на тест въз основа на одобрена от органа по назначаването мотивирана препоръка на инспекторат по чл. 46 или 46а от Закона за администрацията (ЗА);
- използване на резултата от теста в процедурите за назначаване, мобилност и преназначаване.

Създаването на законовата основа само по себе си не е достатъчно за практическото прилагане на механизма и за ефективното управление на корупционния риск. Законът урежда основните елементи на механизма и случаите, в които се провежда тест за почтеност, но не съдържа изчерпателни правила относно неговото организиране и провеждане, използваната методика, интерпретирането и удостоверяването на резултатите и достъпа до тях. Без установяването на единни правила не може да бъде гарантирано, че тестовете за почтеност ще се провеждат при еднакви условия, чрез научно обоснована и стандартизирана методика и при спазване на принципите на законност, обективност, равнопоставеност и безпристрастност, както и при осигуряване на необходимите гаранции за защита на правата и личните данни на изследваните лица.

Като основни причини за проблема могат да бъдат определени:

- Липсата на общи психометрични и тестологични стандарти за разработването, прилагането и оценяването на теста за почтеност. Не са уредени предметът на изследване, измерваните професионално-етични и нравствени качества, допустимите методи за измерване и др.
- Липсата на единна институционална и организационна рамка за провеждане на тестовете, включително на ясно разпределение на функциите между Института по публична администрация, органите по назначаването, звената по човешки ресурси, конкурсните комисии и администрацията на Министерския съвет.
- Липсата на подробни правила за включване на теста за почтеност в различните процедури по Закона за държавния служител – конкурс, назначаване по заместване, постоянна и временна мобилност, преназначаване в същата администрация и оправомощаване за изпълнение на функции, свързани с длъжност с висок корупционен риск.
- Липсата на нормативни гаранции за квалификацията, независимостта и безпристрастността на лицата, които интерпретират резултатите, както и за недопускане на влияние от органа по назначаването, конкурсната комисия или други длъжностни лица.
- Липсата на единни правила за удостоверяване, съобщаване, съхраняване и проверяване на резултатите, за определяне на правата за достъп и за защита на личните данни и поверителните елементи на методиката.

- Не са предвидени правила за обозначаване и публичност на длъжностите с висок корупционен риск, за отразяването им в длъжностните и поименните разписания и длъжностните характеристики, за интегрирането на теста в конкурсите и мобилността, както и за изпълнението на новите функции на Института по публична администрация. Необходимите изменения обхващат Наредбата за провеждане на конкурсите и подбора при мобилност на държавни служители, Наредбата за прилагане на Класификатора на длъжностите в администрацията, Наредбата за длъжностните характеристики на държавните служители, Наредбата за Административния регистър и Устройствения правилник на Института по публична администрация.

В резултат на посочените причини не може да бъде осигурено ефективно, еднакво и предвидимо прилагане на превантивния механизъм, предвиден в Закона за държавния служител. Това създава риск от различно прилагане на законовите изисквания от отделните администрации, неравнопоставеност между кандидатите и държавните служители, забавяне или блокиране на процедурите за заемане на длъжности, както и недостатъчна защита на личните данни и поверителната информация, свързани с провеждането и резултатите от тестовете за почтеност. Същевременно се ограничава възможността механизмът да изпълни основното си предназначение, а именно превенция и управление на корупционния риск при заемането и изпълнението на длъжности с висок корупционен риск.

1.2. Посочете възможно ли е проблемът да се реши в рамките на съществуващото законодателство чрез промяна в организацията на работа и/или чрез въвеждане на нови технологични възможности (например съвместни инспекции между няколко органа и др.).

Проблемът не може да бъде решен чрез промяна в организацията на работа или единствено чрез въвеждане на технологични възможности. Практическото прилагане изисква приемането на общозадължителни правила относно условията и реда за провеждане на тестовете за почтеност, използваните стандарти и методи, институционалните отговорности и достъпа до резултатите, както и привеждане на относимите подзаконови нормативни актове в съответствие със закона.

1.3. Посочете защо действащата нормативна рамка не позволява решаване на проблема/проблемите.

Действащата нормативна рамка урежда основните елементи на механизма за проверка на почтеността, но не съдържа необходимите правила за практическото му прилагане. Законовата рамка предвижда условията и редът за провеждане на тестовете да бъдат определени с наредба на Министерския съвет, а действащите подзаконови нормативни актове не уреждат психометричните стандарти, организацията и провеждането на тестовете за почтеност, интерпретирането и достъпа до резултатите, както и прилагането им в процедурите за назначаване, преназначаване и мобилност.

1.4. Посочете задължителните действия, произтичащи от нормативни актове от по-висока степен или актове от правото на ЕС.

Задължението за приемане на подзаконовата нормативна уредба произтича пряко от чл. 7б, ал. 6, от ЗДСл, съгласно която условията и редът за провеждане на тестовете за почтеност се определят с наредба, приета от Министерския съвет.

Приемането на акта е необходимо и за изпълнението на мерки 2.1 и 2.2 от ключов етап 226а „Мерки за борба с корупцията и повишаване на интегритета“ от Реформа C10.R2 „Противодействие на корупцията“ от Националния план за възстановяване и устойчивост.

Проектът на акта не е свързан с транспониране на актове от правото на Европейския съюз.

1.5. Посочете дали са извършени последващи оценки на нормативния акт или анализи за изпълнението на политиката и какви са резултатите от тях?

Последваща оценка на въздействието не е извършвана.

2. Цели:

Цел 1: Създаване на цялостен и практически приложим механизъм за превенция и управление на корупционния риск при заемането и изпълнението на длъжности с висок корупционен риск.

Целта е да се създаде нормативно, организационно и технически обезпечен механизъм за прилагане на предвидената в Закона за държавния служител проверка на почтеността във всички предвидени от закона хипотези: при заемане на длъжност с висок корупционен риск в рамките на процедурите по чл. 10, чл. 15, чл. 81а, чл. 81б, чл. 82 и чл. 82а от Закона за държавния служител; при оправомощаване за първи път на държавен служител за изпълнение на функции, свързани с длъжност с висок корупционен риск; както и въз основа на одобрена от органа по назначаването мотивирана препоръка на инспекторат по чл. 46 или 46а от Закона за администрацията.

Цел 2: Осигуряване на еднакво, обективно и законосъобразно провеждане на тестовете за почтеност и интерпретиране на резултатите от тях.

Целта е да се установят единни правила относно предмета на изследване, общите психометрични и тестологични стандарти, допустимите методи за измерване, изискванията за надеждност и валидност на методиката, критериите и количествените прагове за определяне на резултата, както и изискванията към квалификацията, независимостта и безпристрастността на лицата, които извършват интерпретацията на резултатите. По този начин следва да се гарантират законност, прозрачност, обективност, равнопоставеност и безпристрастност при провеждането на тестовете и интерпретирането на резултатите, както и защита на правата на лицата, подлежащи на проверка.

Цел 3: Интегриране на проверката на почтеността в процедурите за заемане на длъжности с висок корупционен риск.

Целта е да се осигурят ясни и последователни правила за прилагане на изискването за валиден резултат от успешно издържан тест за почтеност при конкурс, назначаване за заместване, постоянна и временна мобилност, преназначаване в същата администрация и оправомощаване за изпълнение на функции, свързани с длъжност с висок корупционен риск.

Цел 4: Създаване на единна институционална, организационна и техническа рамка за провеждане на тестовете за почтеност и за удостоверяване, съобщаване, съхраняване и проверяване на резултатите от тях.

Целта е да се определят ясно функциите и отговорностите на Института по публична администрация, администрацията на Министерския съвет, органите по назначаването и звената по човешки ресурси, както и да се установи единен ред за заявяване и провеждане на тестовите сесии чрез Платформата за провеждане на тестове и Портала за работа в държавната администрация.

Цел 5: Привеждане на относимата подзаконова нормативна уредба в съответствие със Закона за държавния служител и осигуряване на публичност, проследимост и еднозначно отразяване на длъжностите с висок корупционен риск.

Целта е да бъдат приведени в съответствие със законовата уредба Наредбата за провеждане на конкурсите и подбора при мобилност на държавни служители, Наредбата за прилагане на Класификатора на длъжностите в администрацията, Наредбата за длъжностните характеристики на държавните служители, Наредбата за Административния регистър и Устройственият правилник на Института по публична администрация.

Посочете определените цели за решаване на проблема/проблемите, по възможно най-конкретен и измерим начин, включително индикативен график за тяхното постигане. Целите е необходимо да са насочени към решаването на проблема/проблемите и да съответстват на действащите стратегически документи.

3. Заинтересовани страни:

Кандидатите за заемане на длъжности с висок корупционен риск по реда на Закона за държавния служител, включително лицата, участващи в конкурс, процедура за назначаване по заместване, постоянна или временна мобилност и преназначаване.

Държавните служители, заемащи длъжности с висок корупционен риск, за които ще се прилага механизмът за проверка на почтеността в предвидените от закона случаи, включително при оправомощаване за първи път за изпълнение на съответните функции или въз основа на одобрена от органа по назначаването мотивирана препоръка на инспекторат.

Държавните служители, които се явяват на тест за почтеност по собствено желание, доколкото се предвижда такава възможност.

Органите по назначаването и администрациите, в които са определени длъжности с висок корупционен риск, които следва да определят тези длъжности, да организират и провеждат относимите процедури по назначаване, мобилност и преназначаване, да осигурят прилагането на изискването за успешно издържан тест за почтеност и да приведат вътрешните си правила в съответствие с новата уредба.

Звената по човешки ресурси и конкурсните комисии в съответните администрации, на които се възлагат конкретни действия по информиране на кандидатите, заявяване на тестови сесии, отбелязване на лицата в Портала за работа в държавната администрация и проверяване на наличието на валиден резултат от успешно издържан тест за почтеност.

Институтът по публична администрация, който организира и провежда тестовите сесии, осигурява интерпретирането на резултатите и изпълнява останалите функции, възложени му с проекта на наредбата и с измененията в относимите подзаконови нормативни актове.

Администрацията на Министерския съвет, която поддържа Платформата за провеждане на тестове и администрира Портала за работа в държавната администрация.

Инспекторатите по чл. 46 и 46а от Закона за администрацията, чиито мотивирани препоръки, одобрени от органа по назначаването, могат да бъдат основание за провеждане на тест за почтеност на държавен служител, заемащ длъжност с висок корупционен риск.

Института по публична администрация, и по-конкретно служителите, които ще извършват интерпретация на резултатите, спрямо които се въвеждат изисквания за образование, специализирано обучение, независимост, безпристрастност и конфиденциалност.

Посочете всички потенциални заинтересовани страни/групи заинтересовани страни (в рамките на процеса по извършване на частичната предварителна частична оценка на въздействието и/или при обществените консултации по чл. 26 от Закона за нормативните актове), върху които предложенията ще окажат пряко или косвено въздействие (бизнес в дадена област/всички предприемачи, неправителствени организации, граждани/техни представители, държавни органи/общини и др.).

4. Варианти на действие. Анализ на въздействията:

Вариант „Без действие“:

Описание:

При този вариант на действие се запазва съществуващата подзаконова нормативна уредба, която не съдържа необходимите правила за практическото прилагане на въведения със Закона за държавния служител механизъм за проверка на почтеността при заемането и изпълнението на длъжности с висок корупционен риск.

При запазване на действащото положение ще останат неуредени условията и редът за провеждане на тестовете за почтеност във всички предвидени от закона хипотези. Няма да бъдат установени единни правила относно предмета на изследване, психометричните и тестологичните стандарти, допустимите методи за измерване, изискванията за надеждност и валидност на методиката, критериите за определяне на резултата и реда за неговото интерпретиране. Ще продължи да липсва и нормативно определена институционална рамка, уреждаща функциите и отговорностите на Института по публична администрация, администрацията на Министерския съвет, органите по назначаването, конкурсните комисии и звената по човешки ресурси.

Няма да бъде осигурен единен ред за заявяване и провеждане на тестови сесии, за установяване на наличието на валиден резултат от успешно издържан тест, за съобщаване, удостоверяване и съхраняване на резултатите, за определяне на правата за достъп до тях и за защита на личните данни и поверителните елементи на методиката. Това би възпрепятствало еднаквото и предвидимо прилагане на законовите изисквания и би създало риск от различна административна практика,

неравнопоставено третиране на кандидатите и държавните служители и затруднения при приключването на процедурите за заемане на длъжности с висок корупционен риск.

Ще останат неприведени в съответствие със Закона за държавния служител и подзаконовите актове, уреждащи конкурсите и подбора при мобилност, длъжностните и поименните разписания, длъжностните характеристики, Административния регистър и функциите на Института по публична администрация. Поради това няма да бъдат осигурени единно обозначаване и публичност на длъжностите с висок корупционен риск, проследимост на актовете, с които са определени, и нормативно интегриране на проверката на почтеността в относимите процедури.

Законово предвиденият механизъм ще остане практически неприложим или ще бъде прилаган непълно и нееднакво, като няма да може ефективно да изпълнява предназначението си за превенция и управление на корупционния риск при длъжностите с висок корупционен риск.

Положителни (икономически/социални/екологични) въздействия:

Не са идентифицирани значителни положителни икономически, социални или екологични въздействия.

(върху всяка заинтересована страна/група заинтересовани страни)

Отрицателни (икономически/социални/екологични) въздействия:

За кандидатите и държавните служители няма да бъдат установени ясни и еднакви условия за провеждане на тестовете за почтеност, интерпретиране и удостоверяване на резултатите и прилагане на последиците от тях. Това създава риск от различно третиране на лицата в отделните администрации, правна несигурност, забавяне или невъзможност за приключване на процедури за назначаване, мобилност, преназначаване и оправомощаване.

За органите по назначаването, конкурсните комисии и звената по човешки ресурси ще липсват подробни правила за включване на проверката на почтеността в отделните процедури по Закона за държавния служител, за установяване на наличието на валиден резултат и за действията при липса или неполучаване на валиден резултат от успешно издържан тест. Това създава риск от нееднакво прилагане на закона и от възникване на противоречива административна практика.

За Института по публична администрация и администрацията на Министерския съвет няма да бъде създадена необходимата нормативна основа за организиране и провеждане на тестовите сесии.

За инспекторатите по чл. 46 и 46а от Закона за администрацията няма да бъде осигурен практически приложим ред, по който одобрената от органа по назначаването мотивирана препоръка да доведе до провеждане на тест за почтеност при еднакви и предварително определени условия.

Няма да бъдат установени единни психометрични и тестологични стандарти, критерии за надеждност и валидност на методиката, правила за независимо интерпретиране на резултатите, както и гаранции за тяхното съхраняване, достъп и защита.

За обществото ще се запази недостатъчната ефективност на превантивните механизми за управление на корупционния риск при длъжностите с висок корупционен риск. Косвено това може да ограничи очаквания положителен ефект върху доверието в безпристрастността и почтеността на държавната администрация.

(върху всяка заинтересована страна/група заинтересовани страни)

Специфични въздействия:

Въздействия върху малките и средните предприятия: няма

Административна тежест: няма

1.1. Опишете качествено (при възможност – и количествено) всички значителни потенциални икономически, социални и екологични въздействия, включително върху всяка заинтересована страна/група заинтересовани страни. Пояснете кои въздействия се очаква да бъдат значителни и кои второстепенни.

1.2. Опишете специфичните въздействия с акцент върху малките и средните предприятия и административната тежест (задължения за информиране, такси, регулаторни режими, административни услуги и др.)

Вариант 1 „Приемане на подзаконова нормативна уредба“

Описание:

Вариантът предвижда приемане на Наредба за условията и реда за провеждане на тестове за почтеност за държавни служители и извършване на изменения и допълнения в Наредбата за провеждане на конкурсите и подбора при мобилност на държавни служители, Наредбата за прилагане на Класификатора на длъжностите в администрацията, Наредбата за длъжностните характеристики на държавните служители, Наредбата за Административния регистър и Устройствения правилник на Института по публична администрация.

Урежда се редът за определяне на длъжностите с висок корупционен риск и за издаване, изменение и публикуване на заповедите на органите по назначаването. Предвижда се длъжностите да се определят въз основа на утвърдените длъжностни характеристики, а заповедите и последващите им изменения да се публикуват хронологично на интернет страницата на съответната администрация, с което се осигуряват публичност и проследимост на актовете.

Определят се случаите, в които се провежда тест за почтеност – при заемане на длъжност с висок корупционен риск, при оправомощаване за първи път на държавен служител за изпълнение на съответните функции и въз основа на одобрена от органа по назначаването мотивирана препоръка на инспекторат по чл. 46 или 46а от Закона за администрацията. Уреждат се срокът на валидност на резултата от успешно издържан тест, ограничението за повторно явяване след неуспешно издържан тест, както и прилагането на изискването за валиден резултат в различните процедури по Закона за държавния служител.

Определя се предметът на изследване и характеристиките, които могат да бъдат измервани чрез теста за почтеност, включително професионално-етични и нравствени качества, личностни черти, социални възприятия и нагласи към професионалната среда. Уреждат се допустимите формати и методи на измерване, използването на контролни скали, както и забраната в теста да се включват въпроси и индикатори, засягащи обстоятелства като етнически произход, политически и религиозни убеждения, здравословно състояние, сексуална ориентация и личен или семеен живот.

Предвижда се тестът да бъде изработен и стандартизиран съобразно международно приети психометрични и тестологични стандарти и да отговаря на изискванията за надеждност и валидност. Критериите за успешно или неуспешно издържан тест се основават на статистически установени количествени прагове, а интерпретирането на резултата се извършва чрез специално тестово ръководство, съдържащо информация за методиката, измерваните психологични конструкти, условията за прилагането ѝ и ограниченията при интерпретацията. Изрично се предвижда, че резултатът не представлява доказателство за реално извършени корупционни действия.

Урежда се институционалната и организационната рамка за провеждане на тестовете. Предвижда се те да се провеждат от Института по публична администрация чрез Платформата за провеждане на тестове в рамките на редовни и извънредни тестови сесии. За всяка сесия в Портала за работа в държавната администрация се създава електронно досие, съдържащо документите и информацията, свързани с провеждането на тестовете. На тест могат да се явяват кандидати и държавни служители по заявка на съответната администрация, както и държавни служители по собствено желание.

Определя се редът за заявяване на тестови сесии от администрациите, за регистриране и идентифициране на лицата чрез Портала за работа в държавната администрация и за извършване на необходимите справки от оправомощените служители на звената по човешки ресурси. Уреждат се и действията при оправомощаване за първи път и при одобрена мотивирана препоръка на инспекторат, включително сроковете за полагане на теста и последиците при неполучаване на валиден резултат от успешно издържан тест.

Резултатът от теста включва автоматично генерирани стойности от платформата и тяхната професионална интерпретация от служител на Института по публична администрация, който притежава образователно-квалификационна степен „магистър“ в професионално направление „Психология“ и е преминал специализирано обучение. Предвиждат се гаранции за независимост, безпристрастност и конфиденциалност при интерпретирането, включително забрана органът по назначаването, конкурсната комисия или други длъжностни лица да оказват влияние върху професионалното заключение.

Резултатът се оформя в електронен протокол като „успешно издържан тест за почтеност“ или „неуспешно издържан тест за почтеност“, без да се предоставят числени балове, подробни психологически анализи или информация, която не е относима към целите на проверката. При успешно издържан тест Порталът автоматично генерира уникален идентификационен номер на валидния резултат.

Уреждат се съхраняването и съобщаването на резултатите, достъпът на лицето до тях чрез личния му профил в Портала, както и ограниченият достъп на оправомощените служители на звената по човешки ресурси единствено до информацията, необходима за съответната процедура. Не се предоставят тестовите материали, ключовете за оценяване, алгоритмите за обработване и останалите защитени елементи на методиката. Предвиждат се и правила за защита на личните данни и поверителността на информацията.

С измененията в останалите подзаконови нормативни актове проверката на почтеността се интегрира в процедурите за конкурс, назначаване по заместване и подбор при мобилност, регламентират се функциите на Института по публична администрация и се осигурява единно отразяване на длъжностите с висок корупционен риск и на актовете, с които са определени, в длъжностните и поименните разписания, длъжностните характеристики, Административния регистър и относимата информация за конкурсите и подбора при мобилност.

Положителни (икономически/социални/екологични) въздействия:

За кандидатите за заемане на длъжности с висок корупционен риск и за държавните служители ще бъдат създадени ясни, предварително известни и еднакво приложими правила относно случаите, в които се провежда тест за почтеност, организацията на тестовите сесии, използваната методика, интерпретирането и удостоверяването на резултатите и последиците от тях. Това ще ограничи риска от различно третиране в отделните администрации и ще повиши предвидимостта и правната сигурност при процедурите. Прилагането на общи психометрични и тестологични стандарти, изисквания за надеждност и валидност на методиката и статистически определени критерии за резултата ще създаде условия за обективно и еднакво оценяване. Изискванията за квалификация, специализирано обучение, независимост и липса на личен интерес на лицата, които интерпретират резултатите, ще осигурят допълнителни гаранции за безпристрастност. Възможността валидният резултат от успешно издържан тест да бъде използван в последващи процедури в срока на неговата валидност ще ограничи необходимостта едно и също лице да полага повторно тест при всяко кандидатстване, преназначаване или участие в процедура по мобилност.

За органите по назначаването, конкурсните комисии и звената по човешки ресурси ще бъде установен единен ред за определяне на длъжностите с висок корупционен риск, заявяване на тестови сесии, включване на лицата в тях, проверяване на наличието на валиден резултат и предприемане на съответните действия в рамките на процедурите. Това ще ограничи риска от противоречива административна практика, допускане на процедурни нарушения и забавяне на назначенията и преназначаванията.

За Института по публична администрация ще бъдат ясно определени функциите по организиране и провеждане на тестовите сесии, осигуряване на контролирана среда, интерпретиране на

резултатите и изготвяне на съответните протоколи. Централизираното провеждане на тестовете ще подпомогне еднаквото прилагане на методиката във всички администрации.

За инспекторатите по чл. 46 и 46а от Закона за администрацията ще бъде осигурен практически приложим ред за провеждане на тест за почтеност въз основа на мотивирана препоръка, одобрена от органа по назначаването.

За обществото се очаква положително социално въздействие, свързано с повишаване на ефективността на превенцията и управлението на корупционния риск при длъжностите с висок корупционен риск. В дългосрочен план прилагането на механизма може да допринесе за повишаване на доверието в почтеността, безпристрастността и професионализма на държавната администрация.

(върху всяка заинтересована страна/група заинтересовани страни)

Отрицателни (икономически/социални/екологични) въздействия:

Няма.

(върху всяка заинтересована страна/група заинтересовани страни)

Специфични въздействия:

Въздействия върху малките и средните предприятия: няма

Административна тежест:

За органите по назначаването, звената по човешки ресурси, Института по публична администрация и администрацията на Министерския съвет възникват допълнителни административни и организационни дейности, необходими за прилагането на законово установения механизъм. Тези дейности не представляват административна тежест за гражданите и бизнеса в тесния смисъл на понятието, а вътрешноадминистративен разход за изпълнение на нормативно възложени функции.

Административната тежест за лицата се ограничава чрез електронното заявяване и проверяване на информацията, липсата на такси и възможността валидният резултат от успешно издържан тест да бъде използван в повече от една процедура в рамките на срока на неговата валидност.

(въздействията върху малките и средните предприятия; административна тежест)

1.1. Опишете качествено (при възможност – и количествено) всички значителни потенциални икономически, социални и екологични въздействия, включително върху всяка заинтересована страна/група заинтересовани страни. Пояснете кои въздействия се очаква да бъдат значителни и кои второстепенни.

1.2. Опишете специфичните въздействия с акцент върху малките и средните предприятия и административната тежест (задължения за информиране, такси, регулаторни режими, административни услуги и др.)

5. Сравняване на вариантите:

Степени на изпълнение по критерии: 1) висока; 2) средна; 3) ниска.

		Вариант „Без действие“	**Вариант 1**
Ефективност	Цел 1: Привеждане на подзаконовата нормативна уредба в съответствие с измененията в Закона за държавния служител, въвеждащи механизъм за проверка на почтеността на лица, заемащи длъжности с висок корупционен риск.	ниска	висока
	Цел 2: Осигуряване на ясни, прозрачни и единни правила за организацията, условията и реда за провеждане на тестове за почтеност.	ниска	висока

	Цел 3: Осигуряване на ефективно прилагане на механизма за проверка на почтеността чрез интегрирането му в процедурите за назначаване, мобилност и кариерно развитие на държавните служители, както и чрез определяне на функциите на Института по публична администрация по организирането и провеждането на тестовете.	ниска	висока
Ефикасност	Цел 1: Привеждане на подзаконовата нормативна уредба в съответствие с измененията в Закона за държавния служител, въвеждащи механизъм за проверка на почтеността на лица, заемащи длъжности с висок корупционен риск.	ниска	висока
	Цел 2: Осигуряване на ясни, прозрачни и единни правила за организацията, условията и реда за провеждане на тестове за почтеност.	ниска	висока
	Цел 3: Осигуряване на ефективно прилагане на механизма за проверка на почтеността чрез интегрирането му в процедурите за назначаване, мобилност и кариерно развитие на държавните служители, както и чрез определяне на функциите на Института по публична администрация по организирането и провеждането на тестовете.	ниска	висока
Съгласуваност	Цел 1: Привеждане на подзаконовата нормативна уредба в съответствие с измененията в Закона за държавния служител, въвеждащи механизъм за проверка на почтеността на лица, заемащи длъжности с висок корупционен риск.	ниска	висока
	Цел 2: Осигуряване на ясни, прозрачни и единни правила за организацията, условията и реда за провеждане на тестове за почтеност.	ниска	висока
	Цел 3: Осигуряване на ефективно прилагане на механизма за проверка на почтеността чрез интегрирането му в процедурите за назначаване, мобилност и кариерно развитие на държавните служители, както и чрез определяне на функциите на Института по публична администрация по организирането и провеждането на тестовете.	ниска	висока

1.1. Сравнете вариантите чрез сравняване на ключовите им положителни и отрицателни въздействия.

1.2. Посочете степента, в която вариантите ще изпълнят определените цели, съгласно основните критерии за сравняване на вариантите:

ефективност, чрез която се измерва степента, до която вариантите постигат целите на предложението;

ефикасност, която отразява степента, до която целите могат да бъдат постигнати при определено ниво на ресурсите или при най-малко разходи;

съгласуваност, която показва степента, до която вариантите съответстват на действащите стратегически документи.

6. Избор на препоръчителен вариант:

Вариант 1 „Приемане на подзаконова нормативна уредба“

Посочете препоръчителните варианти за решаване на поставения проблем/проблеми.

6.1. Промяна в административната тежест за физическите и юридическите лица от прилагането на препоръчителния вариант (включително по отделните проблеми):

○ Ще се увеличи

○ Ще се намали

◉ Няма ефект

1.1. Изборът следва да е съотносим с посочените специфични въздействия на препоръчителния вариант за решаване на всеки проблем.

1.1. Изборът следва да е съотносим с посочените специфични въздействия на препоръчителния вариант за решаване на всеки проблем.

1.2. Ако се предвижда въвеждането на такса, представете образуването на нейния размер съгласно Методиката по чл. 7а от Закона за ограничаване на административното регулиране и административния контрол върху стопанската дейност.

6.2. Създават ли се нови/засягат ли се съществуващи регулаторни режими и услуги от прилагането на препоръчителния вариант (включително по отделните проблеми)?

○ Да

◉ Не

1.1. Изборът следва да е съотносим с посочените специфични въздействия на избрания вариант.

1.2. В случай че се предвижда създаване нов регулаторен режим, посочете неговия вид (за стопанска дейност: лицензионен, регистрационен; за отделна стелка или действие: разрешителен, уведомителен; удостоверителен и по какъв начин това съответства с постигането на целите).

1.3. Мотивирайте създаването на новия регулаторен режим съгласно изискванията на чл. 3, ал. 4 от Закона за ограничаване на административното регулиране и административния контрол върху стопанската дейност.

1.4. Посочете предложените нови регулаторни режими отговарят ли на изискванията на чл. 10 – 12 от Закона за дейностите по предоставяне на услуги.

1.5. Посочете изпълнено ли е изискването на § 2 от Допълнителните разпоредби на Закона за дейностите по предоставяне на услуги.

1.6. В случай че се изменят регулаторни режими или административни услуги, посочете промяната.

6.3. Създават ли се нови регистри от прилагането на препоръчителния вариант (включително по отделните проблеми)?

○ Да

◉ Не

Когато отговорът е „Да“, посочете регистрите, които се създават и по какъв начин те ще бъдат интегрирани в общата регистрова инфраструктура.

6.4. По какъв начин препоръчителният вариант въздейства върху микро-, малките и средните предприятия (МСП) (включително по отделните проблеми)?

○ Актът засяга пряко МСП

◉ Актът не засяга МСП

Изборът следва да е съотносим с посочените специфични въздействия на препоръчителния вариант.

6.5. Потенциални рискове от прилагането на препоръчителния вариант (включително по отделните проблеми):

Не са идентифицирани конкретни рискове от изпълнението на избрания вариант на действие, включително и за възникване на съдебни спорове.

Посочете възможните рискове от прилагането на препоръчителния вариант, различни от отрицателните въздействия, напр. възникване на съдебни спорове и др.

7. Консултации:

○ Проведени са консултации

Посочете основните заинтересовани страни, с които са проведени консултации. Посочете резултатите от консултациите, включително на ниво ЕС: спорни въпроси, многократно поставяни въпроси и др.

◉ Предстоят обществени консултации по чл. 26 от Закона за нормативните актове

Проектът на постановление ще бъде публикуван за обществено обсъждане в Портала за обществени консултации за срок от 14 дни съгласно изискванията на чл. 26 от ЗНА.

Обобщете най-важните въпроси за обществени консултации. Посочете индикативен график за тяхното провеждане и видовете консултационни процедури.

8. Приемането на нормативния акт произтича ли от правото на Европейския съюз?

○ Да

◉ Не

1.1. Посочете изискванията на правото на Европейския съюз, включително информацията по т. 6.2 и 6.3, дали е извършена оценка на въздействието на ниво Европейски съюз, и я приложете (или посочете връзка към източник).

1.2. Изборът трябва да съответства на посоченото в раздел 1, съгласно неговата т. 1.5.

9. Изисква ли се извършване на цялостна предварителна оценка на въздействието поради очаквани значителни последици?

○ Да

◉ Не

(преценка съгласно чл. 20, ал. 3, т. 2 от Закона за нормативните актове)

10. Приложения: Н/П

……..……

……

Приложете необходимата допълнителна информация и документи.

11. Информационни източници:

Посочете изчерпателен списък на информационните източници, които са послужили за оценка на въздействията на отделните варианти и при избора на вариант за действие: регистри, бази данни, аналитични материали и др.

12. Име, длъжност, дата и подпис на директора на дирекцията, отговорна за извършването на частичната предварителна оценка на въздействието:

Име и длъжност:

Алеко Джилджов

и.ф. директор на дирекция „Координация и модернизация на администрацията“

в администрацията на Министерския съвет

(съгласно Заповед № Н – 1485 от 05.08.2026 г.)

6.8.2026 г.

X

Подписано от: Aleko Bisserov Djildjov