Частична предварителна оценка на въздействието	
Институция: Администрация на Министерския съвет	**Нормативен акт:** Проект на Закон за изменение и допълнение на Закона за държавния служител
☐Не е включен в законодателната/оперативна програма на Министерския съвет	☒Включен е в законодателната/оперативната програма на Министерския съвет за: май-юни 2026 г. (т.6)
Лица за контакт: **Наталия Тодорова-Тонкова, държавен експерт в Главния инспекторат към министър-председателя** **Янко Ковачев, държавен експерт в Главния инспекторат към министър-председателя**	**Телефон и ел. поща:** 02/940 21 09, Natalia.Todorova@government.bg 02/940 27 65, Yanko.Kovachev@government.bg

1. Проблем/проблеми за решаване:

Проблем 1: „Необходимост от извършване на тестове за почтеност по отношение на държавните служители, заемащи длъжности с висок корупционен риск в централната изпълнителна власт“:

1.1. В действащото законодателство, уреждащо държавната служба, липсва механизъм за проверка на почтеността на служителите, заемащи длъжности с висок корупционен риск. Въвеждането на такъв механизъм е необходим с оглед осигуряването на превенция, ограничаване на злоупотребите с власт и защита на публичния ресурс.

В рамките на изпълнение на етап от мярка 226а „Мерки за борба с корупцията и повишаване на интегритета“ от Реформа C10.R2 „Противодействие на корупцията“ от Националния план за възстановяване и устойчивост, по отношение на държавните служители, заемащи длъжности с висок корупционен риск в централната изпълнителна власт е предвидено следното:

- Идентифициране на длъжности с висок корупционен риск, за които следва да се извършват проверки за почтеност;
- Влизане в сила на нормативен(и) акт(ове), постановяващ(и) задължението за провеждане на тестове за почтеност на държавните служители поне при следните обстоятелства:

• при назначаване;

• при повишение на по-висока ръководна длъжност;

• въз основа на резултатите от проверка, извършена от инспекторатите.

Идентифицирането на позиции с висок корупционен риск се налага с оглед предотвратяване на корупционни прояви преди тяхното фактическо възникване, имайки предвид и факта, че решенията на тези служители често не подлежат на наблюдение и одобрение от независим орган, което засилва субективния фактор. В тази връзка е необходимо тестове за почтеност да се провеждат на всеки един етап от държавната служба - при назначаване, при повишаване в по-висока длъжност и при извършена проверка от инспекторатите по чл. 46 и 46а от Закона за администрацията.

За да се осигури обективност при извършването на тази важна функция следва да се направи първа стъпка за укрепване на независимостта на инспекторатите и да се съсредоточи контролният ресурс върху най-уязвимите длъжности от централната и териториалната администрация, като се прави изключение по отношение на общинската администрация.

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.).

1.2. Поради обстоятелството, че към настоящия момент съществуващата правна уредба относно провеждането на тестове за почтеност не включва служители, изпълняващи държавна служба в централната изпълнителна власт, проблемът не може да бъде решен чрез промяна в организацията на работа или чрез въвеждане на нови технологични възможности, а единствено чрез изменения в Закона за държавния служител.

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

1.3. Действащата нормативна рамка не позволява разрешаване на проблема, тъй като не предлага уредба за провеждане на тестове за почтеност за най-уязвимите длъжности от централната и териториалната администрация. Необходимо е на законово ниво да бъде уредено задължението за провеждане на тестове за почтеност на лицата, заемащи длъжности с висок корупционен риск, като в тази връзка участието на инспекторатите по чл. 46 и 46а от Закона за администрацията е от ключово значение, поради извършваните от тях проверки по реда на чл. 46, ал. 4 от Закона за администрацията.

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

Няма задължителни действия, произтичащи от актове от правото на ЕС или от нормативни актове от по-висока степен.

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

1.5. Не са извършвани последващи оценки на нормативния акт или анализи за изпълнението на политиката.

Проблем 2: „Необходимост от осигуряване на достатъчна функционална независимост на инспекторатите по чл. 46 и 46а от Закона за администрацията“:

2.1. Към настоящия момент разпоредбата на чл. 6, ал. 2 от Закона за държавния служител предвижда възможността органът по назначаването да възложи своите правомощия или отделни свои правомощия по служебното правоотношение с лицата от администрацията на главния секретар, съответно на постоянния секретар на отбраната, на административния секретар на Министерството на вътрешните работи и на постоянния секретар на Министерството на външните работи, съответно на секретаря на общината, освен в случаите, когато в закон е предвидено друго.

С използването на правото на делегиране на правомощия, често органът по назначаване упълномощава посочените по-горе лица да осъществяват дейности по командироване, разрешаване на отпуск и оценка на изпълнението на държавна служба на служителите от инспекторатите, което създава условия за недопустима намеса и опит за упражняване на властнически функции върху последните, като по същество е в разрез с независимостта на звената, осъществяващи административен контрол. Въпреки, че делегиращият орган запазва компетентността си да взема решения в областта на делегираните правомощия, често същият не упражнява това право, което по същество възпрепятства извършването на проверки на дейността на посочените лица, поради вероятността от предприемане на ответни действия по отношение на изпълнението на държавната служба от инспекторатите.

В този контекст са препоръките от Доклада на ГРЕКО по Петия кръг за оценка, както и наблюдението на Европейската комисия в рамките на хоризонталния Механизъм за върховенство

на закона. В годишните доклади за върховенството на закона за 2024 г. и 2025 г. Комисията изразява своите опасения по отношение на функционалната независимост на инспекторатите.

Организацията за икономическо сътрудничество и развитие също отбелязва в своя Доклад „Преглед на публичния интегритет в България. Укрепване на институционалното сътрудничество и стандартите за интегритет“ от 2022 г., че осигуряването на подкрепа, институционално ръководство и капацитет на участниците в борбата с корупцията, като например вътрешните инспекторати, е от съществено значение за укрепването на почтеността на ниво организация.

Действащата разпоредба е в разрез и с европейски и международни актове, като Конвенцията на ООН за борба с корупцията и Директива (ЕС) 2026/2021.

В тази връзка за изпълнение на поетите ангажименти и отправени препоръки, в предложението по чл. 6, ал. 3 от проекта на ЗИД на ЗДСл е предвидено ограничение в делегирането на правомощия от органа по назначаването спрямо инспекторатите и Главния инспекторат.

2.2. 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 се разреши чрез промяна в организацията на работа или чрез въвеждане на нови технологии.

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

Действащата нормативна рамка не позволява разрешаване на проблема, тъй като не предвижда конкретни норми, приложими за звената, осъществяващи административен контрол. Необходимо е на законово ниво да бъде предвидено ограничение в делегирането на правомощия от органа по назначаването спрямо инспекторатите и Главния инспекторат.

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

Няма задължителни действия, произтичащи от актове от правото на ЕС или от нормативни актове от по-висока степен.

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

Не са извършвани последващи оценки на нормативния акт или анализи за изпълнението на политиката.

Проблем 3: „Необходимост от повишаване ефективността и привлекателността на Стипендиантската програма в държавната администрация“:

3.1. Стипендиантската програма в държавната администрация е уредена в чл. 13а от Закона за държавния служител и в Наредбата за стипендиантската програма в държавната администрация. Основната цел на програмата е привличане и задържане на млади хора със специфична експертиза и квалификация и преодоляване на недостига на експерти от определени специалности в администрацията.

Практическото прилагане на програмата показва ограничен интерес както от страна на студентите, така и затруднения при осигуряването на кандидати за обявените позиции. За периода от 2017 г. до 2025 г. са били обявени общо 57 свободни стипендиантски позиции от 15 администрации, по които няма кандидатствали студенти. Проведени проучвания сред администрациите и студентите показват, че причините за неуспешното провеждане на програмата са свързани с действащите рестриктивни изисквания в Закона за държавния служител, които не съответстват в достатъчна степен на динамиката на съвременния пазар на труда и ограничават обхвата на потенциалните участници в програмата.

Сред основните затруднения са дългият срок, в който стипендиантът е задължен да работи в съответната администрация след завършване на образованието си, ограничението за участие само на студенти със завършен трети курс, както и липсата на възможност за назначаване по

трудово правоотношение в случаите, когато това е приложимо съобразно длъжността. Това намалява привлекателността на програмата за студентите и ограничава възможностите на администрацията да привлича млади специалисти в области с установен недостиг на експертиза.

3.2. 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.

Проблемът не може да бъде разрешен единствено чрез промяна в организацията на работа или чрез въвеждане на нови технологични възможности, тъй като произтича от действащи законови ограничения в Закона за държавния служител относно условията за участие и реализация на стипендиантите.

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

Действащата нормативна рамка не позволява разрешаването на проблема, тъй като предвижда ограничителни условия за участие в стипендиантската програма, които затрудняват привличането на студенти и не съответстват на съвременните тенденции на пазара на труда. Необходимо е изменение на Закона за държавния служител, с което да се намали срокът на задължителна заетост след завършване на обучението, да се разшири кръгът на допустимите кандидати и да се предвиди възможност за назначаване и по трудово правоотношение в предвидените от законодателството случаи.

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

Няма задължителни действия, произтичащи от актове от правото на ЕС или от нормативни актове от по-висока степен.

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

Извършени са проучвания сред администрации и студенти относно прилагането на стипендиантската програма, които показват нисък интерес към програмата и наличие на затруднения, свързани с рестриктивните условия за участие и реализация на стипендиантите.

Проблем 4: „Необходимост от усъвършенстване на нормативната уредба, свързана с дейността на Института по публична администрация и обученията за професионално и служебно развитие“:

4.1. Обучението за професионално и служебно развитие на държавните служители е определено в Закона за държавния служител като право на обучение, което се организира и провежда от Института по публична администрация (ИПА). Съгласно действащата нормативна уредба осигуряването на съгласуваност между политиката за развитие на държавната администрация и дейността на ИПА се осъществява чрез програмен съвет, чиито функции и правила за работа се уреждат с устройствения правилник на института.

В изпълнение на препоръките на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР) е изготвена Концепция за развитие на ИПА, насочена към укрепване на стратегическата насока и политическата подкрепа, предоставяни на института. Концепцията предвижда създаване на механизъм за съгласуване на програмите за обучение и усъвършенстване на правилата за избор на лектори.

Към настоящия момент действащата нормативна уредба не съдържа достатъчно ясна законова делегация за уреждане в подзаконов нормативен акт на условията и реда за планиране, съгласуване и провеждане на обученията за професионално и служебно развитие на държавните служители. Това затруднява изграждането на единен и стратегически ориентиран подход при обучението на служителите в държавната администрация.

4.2. 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.

Проблемът не може да бъде разрешен единствено чрез организационни мерки или чрез въвеждане на нови технологични възможности, тъй като е необходимо нормативно разширяване

на законовата делегация относно уредбата на обучението и функциите на програмния съвет на ИПА.

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

Действащата нормативна рамка не позволява разрешаване на проблема, тъй като не урежда в достатъчна степен условията и реда за планиране, съгласуване и провеждане на обученията за професионално и служебно развитие на държавните служители. Необходимо е изменение на Закона за държавния служител, с което да бъде разширена законовата делегация по чл. 35а, ал. 8 и да се създаде възможност тези отношения да бъдат уредени в подзаконов нормативен акт.

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

Няма задължителни действия, произтичащи от актове от правото на ЕС или от нормативни актове от по-висока степен.

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

Изготвена е Концепция за развитие на Института по публична администрация в изпълнение на препоръки на ОИСР, в която са идентифицирани необходимостта от укрепване на стратегическата насока на института и необходимостта от нормативно усъвършенстване на механизмите за планиране и провеждане на обученията.

Проблем 5: „Невъзможност за държавните служители да изпълняват при технологична възможност и предпоставки служебните си задължения при работа от разстояние и обвързване на мястото на изпълнение на служебните задължения единствено със сградата на конкретна администрация“.

5.1. Съгласно сега действащата нормативна уредба и в частност - Закона за държавния служител (в сила от 1.06.2026 г., изм., бр. 16 от 10.02.2026 г.), работното място на държавните служители се определя от органа по назначаването, в заповедта за назначаване. Съгласно чл. 11. ал. 3 от Закона за държавния служител (ЗДСл), в акта за назначаване на държавен служител, могат да се определят мястото и характерът на работата, както и допълнителни условия, свързани със спецификата на длъжността.

Изключения от това правило са предвидени в определени разпоредби от ЗДСл. Хипотезите, в които е определено изпълняването на работата от разстояние по ЗДСл, са лимитирано определени и се съдържат в:

1. Чл. 11, ал. 4 на ЗДСл, в който е предвидено, че в акта за назначаване на хора с трайни увреждания може да се определят и допълнителни условия за работата от разстояние съгласно глава пета, раздел VIIIб от Кодекса на труда (КТ), чието препращане води до условията по назначаване и изпълняване на трудовите функции при работа от разстояние за работници и служители по трудов договор. Въпреки това, нормата на чл. 11, ал. 4 от ЗДСл е изрична и предвижда, че упражняването на работа от разстояние, приложено към служебното правоотношение по ЗДСл, е поставено в зависимост от специфичната хипотеза на служител, който е лице с трайни увреждания и в тази връзка не може да се тълкува разширително в полза на държавни служители, които нямат това качество.

2. Чл. 51а от ЗДСл, съгласно който, при обявено извънредно положение или обявена извънредна епидемична обстановка, органът по назначаването може да възлага на служителя, без негово съгласие, работа от разстояние в домашна среда, като се съобразят характерът на работата и дейността на отделните звена и служители съгласно функциите, определени в устройствените правилници и утвърдените длъжностни характеристики на служителите.

Служебното правоотношение по ЗДСл представлява самостоятелен публичноправен институт, различен от трудовото правоотношение по КТ. Служебното правоотношение възниква въз основа на едностранен административен акт на органа по назначаването, а не по силата на договор между равнопоставени страни. Този извод последователно се поддържа в практиката на Върховния административен съд.

От своя страна, ЗДСл е специален на КТ закон, който не допуска субсидиарно прилагане на КТ, освен в изрично предвидени от закона случаи. Съгласно Определение № 7767 от 26.06.2015 г. на ВАС по адм. д. № 12369/2014 г., в т. 6.1. и т. 6.2 изрично е посочено, че в ЗДСл липсва общо препращане за неуредените в него случаи към друг нормативен акт и че при наличие на отделни изрични препращания към КТ не е допустимо прилагането му по аналогия в непредвидени случаи. Тази позиция е последователно потвърждавана в практиката на ВАС, в това число в Решение № 7028 от 29.05.2009 г. по адм. дело № 480/2009 г., V отд., Решение № 2699 от 10.03.2016 г. по адм. дело № 2754/2015 г., V отд. и Решение № 6483 от 29.06.2022 г. по адм. дело № 96/2022 г., V отд., в които се приема, че липсата на препращане към КТ не представлява празнота в закона, а е израз на законодателна воля за самостоятелна уредба на служебните отношения.

Въвеждането на работа от разстояние извън хипотезата на чл. 51а ЗДСл, т.е. без наличието на официално въведени извънредно положение или извънредна епидемична обстановка, би представлявало незаконосъобразно едностранно изменение на служебното правоотношение, в противоречие с чл. 81 ЗДСл и принципа на законност, установен в чл. 4, ал. 1 от Конституцията и чл. 5, ал. 1 АПК. Същият изисква всички административни актове и вътрешни правила да бъдат издавани в съответствие със закона. Подзаконовите актове не могат да изменят или допълват закона, нито да създават нови правни хипотези, които не са предвидени в него.

С оглед на гореизложените действащи разпоредби на ЗДСл и КТ, в условията на обичайната трудова дейност, в която не попадат хипотезите на специфичните обстоятелства по чл. 11 от ЗДСл и чл. 51а от ЗДСл, не е законосъобразно издаването на актове по назначаване на държавни служители в условията на работа от разстояние.

Работата от разстояние, уредена към настоящия момент в трудовото законодателство, е форма за организиране на работа, изнесена извън помещения на работодателя, извършвана по трудово правоотношение чрез използването на информационни технологии, която преди изнасянето ѝ е била или би могла да бъде извършвана в помещенията на работодателя. Работата от разстояние по КТ има доброволен характер.

Съгласно разпоредбите на КТ работодателят може да предложи на работника или служителя с допълнително споразумение към индивидуалния трудов договор да премине от работа, извършвана в помещенията на работодателя, към работа от разстояние. Отказът на работника и служителя не може да доведе до настъпване на неблагоприятни последици за него.

От своя страна, работникът или служителят може също, по собствена инициатива, да предложи на работодателя да премине от работа, извършвана в помещенията на работодателя, към работа от разстояние.

Мястото и характерът, работното време, условията и редът за работа от разстояние се уговарят в трудовия договор. Отделно от това, и без да се засяга основното място на работа в помещенията на работодателя, той може да промени мястото на работа за не повече от 30 работни дни годишно по писмено искане на работника или служителя. Тази промяна на мястото на работата е временна и с извънреден характер и не води до промяна в трудовия договор.

Изложената правна уредба обвързва държавните служители да престират служебните си задължения единствено в сградата на конкретното ведомство, без да се отчита възможността за изпълнение на задачи от разстояние, когато тази възможност е налична и е обоснована.

Законодателството в областта на държавната служба следва да отговаря на съвременните обществени и административни условия и на достигнатото ниво на развитие на публичната администрация в страната, за да се гарантират правата и интересите на страните по служебното правоотношение. Поради това е необходимо развитие на законодателството в областта на държавната служба, като същевременно трайно се гарантира неговото съответствие с правото на Европейския съюз, стандартите на международните организации и националните административни и социално-икономическите особености.

Развитието на публичната администрация през последните години, съчетано с ускорените процеси на глобализация и дигитализация, ясно очертава нарастваща необходимост от въвеждане на по-гъвкави форми на организация и осъществяване на държавната служба. В този контекст,

работата от разстояние се утвърждава като ключов инструмент за модернизация на административните структури.

С оглед на евентуалната функционална необходимост от въвеждането на режим, позволяващ, извършването на работа от разстояние на държавните служители, който не е обхванат от ограниченията на настоящата редакция на ЗДСл, то следва да се разгледат възможностите за уреждане на необходимите законодателни промени в ЗДСл, по съответния ред, които да създадат надлежен правен механизъм за това.

За повишаване на ефективността и резултатността на административната дейност чрез създаване на условия за по-гъвкава организация на работния процес в сферата на публичната администрация, необходимо е да бъдат извършени промени в действащото законодателство чрез въвеждане на възможността за работа от разстояние за държавните служители.

5.2. 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.

Не е възможно посоченият проблем да се реши в рамките на съществуващото законодателство, тъй като сега уреденият нормативен ред не разрешава, извън случаите на чл. 51а и чл. 11, ал. 4 от ЗДСл, да се извърша работа от разстояние, извън установената административна сграда за служителите, работещи в администрацията. Към настоящия момент, работата от разстояние е детайлно уредена в чл.107з до чл. 107п от КТ и засяга единствено трудовите правоотношенията между работодател и работници и служители.

В ЗДСл липсва общо препращане за неуредените в него случаи към друг нормативен акт. Така, при наличие на отделни изрични препращания към КТ не е допустимо прилагането му по аналогия в непредвидени случаи.

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

Измененията, предвидени в Закона за държавния служител не могат да бъдат регламентирани в друг акт, тъй като това е специалният закон, в който следва да се уредят условията, при които могат държавни служители, назначени по ЗДСл могат да извършват работа от разстояние. ЗДСл е специален на КТ закон, който не допуска субсидиарно прилагане на КТ, освен в изрично предвидени от закона случаи

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

Няма задължителни действия, произтичащи от актове от правото на ЕС или от нормативни актове от по-висока степен.

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

Не са извършвани последващи оценки на нормативния акт или анализи за изпълнението на политиката.

2. Цели:

Цел 1: „Изпълнение на етап от мярка 226а „Мерки за борба с корупцията и повишаване на интегритета“ от Реформа С10.R2 „Противодействие на корупцията“ от Националния план за възстановяване и устойчивост“

Цел 2: „Подобряване на рамката за почтеност на лицата, заемащи длъжности с висок корупционен риск“

Цел 3: „Въвеждане на ограничения по отношение на делегирането на правомощия на орган по назначаването спрямо инспекторатите и Главния инспекторат и избягване на неправомерна намеса в дейността им“

Цел 4: „Подобряване на процесите, свързани с превенцията на корупцията“

Цел 5: „Повишаване ефективността и привлекателността на Стипендиантската програма в държавната администрация“

Цел 6: „Подобряване на стратегическата насоченост и нормативната уредба на обученията за професионално и служебно развитие в държавната администрация“

Цел 7: „Създаване на нормативна възможност за извършване на работа от разстояние от държавните служители по Закона за държавния служител при наличие на технологична възможност и съответни организационни предпоставки“

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:

Централната администрация на изпълнителната власт:

1. администрацията на Министерския съвет;

2. министерствата;

3. държавните агенции;

4. администрацията на държавните комисии;

5. изпълнителните агенции;

6. административните структури, създадени с нормативен акт, които имат функции във връзка с осъществяването на изпълнителната власт;

7. студенти;

8. служители в централната и териториалната държавна администрация.

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:

4.1. По проблем 1:

Вариант 1 „Без действие“:

Описание:

Вариантът „Без действие“ се характеризира с непредприемането на никакви действия, които пряко да адресират дефинираните проблеми. При такъв вариант ще продължи да съществува риск от прояви на непочтеност от страна на държавните служители, заемащи длъжности с висок корупционен риск в централната изпълнителна власт.

Вариантът се характеризира и с непредприемането на нормативни промени, които да адресират установените проблеми, свързани със Стипендиантската програма в държавната администрация, нормативната уредба на Института по публична администрация и възможността за работа от разстояние за държавните служители. При този вариант ще продължат да са налице ограниченията, които възпрепятстват привличането на млади специалисти в администрацията, липсата на достатъчно ефективен механизъм за стратегическо планиране и съгласуване на

обученията за професионално и служебно развитие, както и ограничените възможности за прилагане на гъвкави форми на организация на работа в държавната администрация.

Положителни (икономически/социални/екологични) въздействия:

Няма.

(върху всяка заинтересована страна/група заинтересовани страни)

Отрицателни (икономически/социални/екологични) въздействия:

Неизпълнението на поетите ангажименти в рамките на Националния план за възстановяване и устойчивост и липсата на по-добра среда в държавната администрация ще доведе до отрицателни икономически и социални въздействия вследствие на прилагането на този вариант.

Непредприемането на действия за усъвършенстване на Стипендиантската програма ще продължи да ограничава възможностите за привличане и задържане на млади специалисти в държавната администрация и за преодоляване на недостига на експерти в определени области.

Липсата на промени в нормативната уредба, свързана с Института по публична администрация, ще затруднява изграждането на стратегически и координиран подход при планирането и провеждането на обученията за професионално и служебно развитие на държавните служители.

Запазването на действащата ограничена уредба относно работата от разстояние ще ограничи възможностите за прилагане на гъвкави форми на организация на работа и ще се отрази неблагоприятно върху привлекателността на администрацията като работодател, баланса между професионалния и личния живот и адаптивността на държавната служба към съвременните условия на труд.

(върху всяка заинтересована страна/група заинтересовани страни)

Специфични въздействия: Не са идентифицирани очаквани специфични въздействия.

Въздействия върху малките и средните предприятия: Не се отчитат.

Административна тежест: При този вариант административната тежест не се променя.

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 2 „Приемане на Проект на Закон за изменение и допълнение на Закона за държавния служител“

Описание:

В рамките на изпълнение на етап от мярка 226а „Мерки за борба с корупцията и повишаване на интегритета“ от Реформа C10.R2 „Противодействие на корупцията“ от Националния план за възстановяване и устойчивост, по отношение на държавните служители, заемащи длъжности с висок корупционен риск в централната изпълнителна власт е предвидено следното:

- Идентифициране на длъжности с висок корупционен риск, за които следва да се извършват проверки за почтеност;
- Влизане в сила на нормативен(и) акт(ове), постановяващ(и) задължението за провеждане на тестове за почтеност на държавните служители поне при следните обстоятелства:

• при назначаване;

• при повишение на по-висока ръководна длъжност;

• въз основа на резултатите от проверка, извършена от инспекторатите.

За изпълнение на препоръката на ГРЕКО и отбелязана от Европейската комисия в рамките на годишния Доклад за върховенство на закона за 2025 г. липса на функционална независимост на инспекторатите е предвидено на законово ниво де се регламентира забраната органът по назначаването да възложи своите правомощия или отделни свои правомощия по служебното правоотношение спрямо ръководителя, инспекторите и служителите от инспекторатите по чл. 46 и 46а от Закона за администрацията. По този начин ще се гарантира в по-голяма степен принципът на ненамеса в дейността на структурите, ангажирани в осъществяването на административен контрол.

Принципът на ненамеса е заложен в чл. 6, ал. 2 от Конвенцията на Организацията на обединените нации срещу корупцията, съгласно който всяка държава - страна по конвенцията, в съответствие с основните принципи на правната ѝ система да предоставя на органа или органите (орган или органи, когато това е подходящо за предотвратяване на корупцията) необходимата независимост за ефективно и освободено от неправомерен натиск изпълнение на техните функции.

Същевременно, в чл. 22 „Органи или организационни звена за борба с корупцията“, параграф 3, буква а) от Директива (ЕС) 2026/1021 се посочва, че държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че органите или организационните звена, посочени в параграфи 1 и 2, на които е възложено предотвратяването, противодействието и разследването на корупцията действат без неправомерна намеса.

В проекта на ЗИД на ЗДСл са предвидени изменения, с които се въвежда списък на длъжностите с висок корупционен риск и процедурите, при които се провежда тест за почтеност за тези длъжности.

С разпоредбата от законопроекта се определят общо 11 длъжности в администрацията на централната изпълнителна власт с висок корупционен риск, като за определяне на подхода са ползвани Насоките на Европейската комисия относно избягването и управлението на конфликти на интереси съгласно Финансовия регламент (2021/C 121/01), като е направен и преглед на практиката на инспекторатите по чл. 46 и 46а от Закона за администрацията в рамките на осъществяваната контролна дейност. В насоките е посочено от първостепенно значение задължението по прилагане на висока управленска култура (отгоре на долу по йерархията), която подкрепя почтеността, с разбирането, че висшите държавни служители могат да създадат култура на почтеност.

Следвайки този подход, за определянето на длъжности с висок корупционен риск е използвана пирамидална структура на вземане на решения, като по отношение на главните и административните секретари в органите на изпълнителната власт, постоянният секретар на Министерството на външните работи и постоянният секретар на отбраната е взета предвид ключовата роля в управлението на публичните финанси, действайки като административни ръководители и често като упълномощени разпоредители с бюджетни средства.

Други длъжности, очертани в практиката като длъжности с висок корупционен риск са по отношение на служителите, участващи в организирането и провеждането на процедурите за обществени поръчки. Тази област е посочена като рискова както в доклада от проучване на Европейска комисия от ноември 2024 г., така и в Насоките на Агенцията за борба с корупцията на Франция (АФА). В своите насоки АФА насочва, че субектите от публичния сектор с малък или никакъв опит в картографирането на риска биха могли, в работата си по оценка на корупционния риск, да започнат с приоритетно разглеждане на три процеса, за които опитът е показал, че са особено изложени на корупционни рискове: обществени поръчки, управление на човешките ресурси и разпределение на средства. Като такива в предложените текстове на законопроекта са предвидени ръководители и служители от звената, които организират и провеждат процедурите за

възлагане на обществени поръчки и сключват договори, както и упълномощените лица по чл. 7 от Закона за обществените поръчки; ръководители и служители, упълномощени по реда на Закона за концесиите и участващи в процедури на възлагащи органи и/или възложители; ръководители и служители в звената, изпълняващи функции на органи за финансово управление и контрол на средства от Европейския съюз и свързаното с тях национално финансиране или чужди средства съгласно Закона за публичните финанси; ръководители и служители, пряко ангажирани в управлението и разпореждане с имоти държавна собственост при условията и по реда на Закона за държавната собственост и правилника за прилагане на закона; ръководители и служители в звената за управление на човешки ресурси, участващи като членове на конкурсни комисии.

Отделно в доклада на Европейската комисия посочен по-горе е съставен дълъг списък с области с висок корупционен риск, сред които са подкрепа и финансиране от Европейския съюз, лицензионни и разрешителни дейности.

Почтеността на контролните органи също е от решаващо значение за функционирането на всяка система, свързана с надзор, управление и законност. Поради това в Националната стратегия за превенция и противодействие на корупцията 2021 г. – 2027 г. заложената мярка за провеждане на тестове за почтеност попада в приоритет „Укрепване на капацитета и подобряване на работата на органите, натоварени с контролни и санкционни правомощия в администрацията“. В тази връзка е предвидено ръководители и служители, осъществяващи контролни и надзорни функции по съответния специален закон; ръководители и служители в звената за вътрешен одит; ръководители и инспектори от инспекторатите по чл. 46 и чл. 46а от Закона за администрацията да са сред длъжностите с висок корупционен риск, поради необходимостта от осигуряването на законност, независимост и безпристрастност в извършването на одити и контрол.

В допълнение, в Съображение 43 от Преамбюла на Директива (ЕС) 2026/2021 на Европейския парламент и на Съвета от 29 април 2026 г. година относно борбата с корупцията се посочва, че режимите за предоставяне на право на пребиваване срещу инвестиции са сред секторите с голям риск от корупция и поради това следва да бъдат включени в оценките на секторите, изложени на най-голям риск от корупция.

С оглед осигуряването на съответствие със структурата, предвидена в устройствените актове на органите на централната изпълнителна власт, в законопроекта е предвидено тези длъжности да се определят със заповед на органа по назначаването, като промяна в заповедта се извършва в двуседмичен срок от настъпването на промяна в обхвата на длъжностите.

За осигуряването на публичност на процеса по определяне на длъжности, е предвидено заповедите да се публикуват в специален раздел на Административния регистър.

Процедурите, при които ще се прилага провеждането на тест за почтеност за длъжности с висок корупционен риск са:

4.1. При първоначално назначаване на държавна служба (чл. 10 от ЗДСЛ);

4.2. При назначаване за определен срок за заместване на държавен служител, който отсъства от работа повече от три месеца (чл. 15 от ЗДСл);

4.3. Преминаване на държавна служба в друга администрация (чл. 81а от ЗДСл);

4.4. При временно преместване в друга администрация (чл. 81б от ЗДСл);

4.5. При преназначаване в същата администрация (чл. 82 и 82а от ЗДСл).

Предвидено е тест за почтеност по отношение на лице, заемащо длъжност с висок корупционен риск да се провежда и въз основа на препоръка в доклад на инспекторат по чл. 46 и чл. 46а от Закона за администрацията, в рамките на извършваните проверки от инспекторатите.

Предложението е в изпълнение на предвидената мярка в Националния план за възстановяване и устойчивост и във връзка с разпоредбата на чл. 22 „Органи или организационни звена за борба с корупцията“, параграф 1, буква г) от Директива 2026/2021, в която се посочва, че задачите на органите или организационните звена (на които е възложено предотвратяването на корупцията) могат да включват, когато е целесъобразно определяне на секторите или професиите, които са изложени на най-голям риск от корупция.

Предвидена е хипотезата за лицата, заемащи длъжности с висок корупционен риск, когато се оправомощават за съответните функции за първи път в дадена административна структура, да удостоверяват това обстоятелство посредством валиден положителен резултат от тест за почтеност или ако такъв не е положен, се провежда в срок от три месеца след оправомощаването. В случай на получен отрицателен резултат от теста органът по назначаването може да прекрати оправомощаването.

Предвижда се срокът на валидност на резултата от теста за почтеност да е една година от датата на неговото провеждане, като в този срок при успешно издържан тест лицето може да участва в последваща процедура по чл. 10-10д, чл. 15, ал. 2 и ал. 3, чл. 81а, чл. 81б, чл. 82 и чл. 82а за заемане на длъжност с висок корупционен риск, без да полага отново тест.

За условията и редът за провеждане на тестовете за почтеност е предвидено приемането от Министерския съвет на подзаконов нормативен акт, като на законово ниво е предвидена възможността за включване в конкурсната комисия на служител или външен специалист с висше образование в професионално направление „Психология“, който е преминал през съответно специализирано обучение за работа с прилагания съгласно чл. 7б тест за почтеност.

В изпълнение на препоръките на ОИСР в областта на човешките ресурси са предвидени и промени, свързани със Стипендиантската програма в държавната администрация. Предлага се намаляване на срока, в който стипендиантът е задължен да работи в съответната администрация след завършване на обучението си, с оглед повишаване привлекателността на програмата и създаване на по-гъвкави условия, съобразени със съвременния пазар на труда. Предвижда се също разширяване на кръга на допустимите кандидати чрез промяна на изискванията относно завършения курс на обучение, както и възможност за назначаване на стипендиантите и по трудово правоотношение в случаите, когато това е приложимо съобразно Класификатора на длъжностите в администрацията. Чрез тези промени се цели подобряване възможностите за привличане и задържане на млади специалисти и преодоляване на недостига на експерти в отделни администрации.

В изпълнение на препоръките на ОИСР относно развитието на ИПА са предвидени изменения, насочени към укрепване на стратегическата насока и координацията при обучението за професионално и служебно развитие на държавните служители. Предлага се разширяване на законовата делегация по чл. 35а от Закона за държавния служител, така че в подзаконов нормативен акт да бъдат уредени условията и редът за планиране, съгласуване и провеждане на обученията, както и функциите и правилата за работа на програмния съвет на ИПА. По този начин ще се осигури по-добра съгласуваност между политиките за развитие на държавната администрация и обученията, провеждани от института.

Със законопроекта се предвижда и осигуряване на възможност, при определени предпоставки – наличие на технологична възможност, както и изрично разрешение от органа по назначаване, държавните служители да могат да извършват работа от разстояние. Възможността ще бъде приложима извън случаите по чл. 51а от ЗДСл, както и при невъзможност за прилагане на разпоредбите на чл. 11, ал. 4 от ЗДСл. На първо място, мярката ще допринесе за повишаване на ефективността и резултатността на административната дейност чрез създаване на условия за по-гъвкава организация на работния процес и по-рационално използване на работното време. Очаква се подобряване на качеството на изпълнение на служебните задължения, както и повишаване на индивидуалната и екипната производителност. С предложените изменения ще се постигне оптимална възможност за извършване на служебните задължения извън обичайното работно

място, за изрично определен период ограничен период от време. Подробностите относно начинът за разрешение от прекия ръководител, броят на позволените дни извършване работа от разстояние, отчитането на постигнатите резултати, както и други, ще се уредят в допълнителна заповед на ръководителя. Разширяването обхвата на Закона за държавния служител, чрез установяване на възможност за извършване на работа от разстояние, подобно на уредената възможност в глава пета, раздел VIIIа от Кодекса на труда, ще позволи на служителите в администрацията да изпълняват възложените им задачи, без да са обвързани с административната сграда на ведомството, като се осигурят еднакви възможности и права за назначените по Закона за държавния служител, и за лицата, назначени по Кодекса на труда. С посочените действия се преодолява потенциално диспропорционално уреждане правата и задълженията на служителите, в зависимост не само от сферата на работа – частния или държавния сектор, но и реда, по който същите са назначени.

Положителни (икономически/социални/екологични) въздействия:

С приемането на предложените изменения Закона за държавния служител може да се очаква:

- въвеждането на проверки за почтеност по отношение на държавните служители, заемащи длъжности с висок корупционен риск в централната изпълнителна власт;

- подобряване на средата в държавната администрацията;

- изпълнение на етап от мярка 226а „Мерки за борба с корупцията и повишаване на интегритета“ от Реформа C10.R2 „Противодействие на корупцията“ от Националния план за възстановяване и устойчивост;

- подобряване на възможностите за привличане и задържане на млади специалисти в държавната администрация чрез усъвършенстване на Стипендиантската програма;

- създаване на по-гъвкави и съобразени със съвременните условия на пазара на труда механизми за професионална реализация на студентите в администрацията;

- подобряване на координацията и стратегическата насоченост на обученията за професионално и служебно развитие на държавните служители чрез усъвършенстване на нормативната уредба, свързана с Института по публична администрация;

- повишаване качеството и ефективността на обученията в държавната администрация;

- осигуряване на по-ефективен и гъвкав начин за изпълнение на служебните задължения при наличие на технологична възможност и организационни предпоставки;

- създаване на възможност за оптимално изпълнение на поставените задачи без необходимост от постоянно присъствие в сградата на администрацията;

- повишаване на мотивацията и удовлетвореността на държавните служители;

- повишаване на привлекателността на държавната служба и създаване на условия за привличане на висококвалифицирани специалисти и експерти;

- намаляване на необходимостта от ежедневно пътуване до работното място и ограничаване на вредните емисии и натоварването на транспортната инфраструктура;

- създаване на условия за модернизиране, повишаване ефективността и адаптивността на държавната служба спрямо съвременните обществени и технологични процеси.

(върху всяка заинтересована страна/група заинтересовани страни)

Отрицателни (икономически/социални/екологични) въздействия: Няма идентифицирани негативни въздействия.

(върху всяка заинтересована страна/група заинтересовани страни)

Специфични въздействия: Не са идентифицирани очаквани специфични въздействия.

Въздействия върху малките и средните предприятия: Не се отчита.

Административна тежест: Предлаганите промени няма да доведат до повишаване на административната тежест.

(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 1 „Без действие“	**Вариант 2 „Приемане на Закон за изменение и допълнение на Закона за държавния служител“**
Ефективност	Цел 1: „Изпълнение на етап от мярка 226а „Мерки за борба с корупцията и повишаване на интегритета“ от Реформа C10.R2 „Противодействие на корупцията“ от Националния план за възстановяване и устойчивост“ Цел 2: „Въвеждане на тестове за почтеност на държавните служители, заемащи длъжности с висок корупционен риск в централната изпълнителна власт.“ Цел 5: „Повишаване ефективността и привлекателността на Стипендиантската програма в държавната администрация“ Цел 6: „Подобряване на стратегическата насоченост и нормативната уредба на обученията за професионално и служебно развитие в държавната администрация“ Цел 7: „Създаване на нормативна възможност за извършване на работа от разстояние от държавните служители по Закона за държавния служител при наличие на технологична възможност и съответни организационни предпоставки“	ниска	висока
Ефикасност	Цел 1: „Изпълнение на етап от мярка 226а „Мерки за борба с корупцията и повишаване на интегритета“ от Реформа C10.R2 „Противодействие на корупцията“ от Националния план за възстановяване и устойчивост“ Цел 2: „Въвеждане на тестове за почтеност на държавните служители, заемащи длъжности с висок корупционен риск в централната изпълнителна власт.“ Цел 5: „Повишаване ефективността и привлекателността на Стипендиантската програма в държавната администрация“ Цел 6: „Подобряване на стратегическата насоченост и нормативната уредба на обученията	ниска	висока

	за професионално и служебно развитие в държавната администрация“ Цел 7: „Създаване на нормативна възможност за извършване на работа от разстояние от държавните служители по Закона за държавния служител при наличие на технологична възможност и съответни организационни предпоставки“		
Съгласуваност	Цел 1: „Изпълнение на етап от мярка 226а „Мерки за борба с корупцията и повишаване на интегритета“ от Реформа C10.R2 „Противодействие на корупцията“ от Националния план за възстановяване и устойчивост“ Цел 2: „Въвеждане на тестове за почтеност на държавните служители, заемащи длъжности с висок корупционен риск в централната изпълнителна власт.“ Цел 5: „Повишаване ефективността и привлекателността на Стипендиантската програма в държавната администрация“ Цел 6: „Подобряване на стратегическата насоченост и нормативната уредба на обученията за професионално и служебно развитие в държавната администрация“ Цел 7: „Създаване на нормативна възможност за извършване на работа от разстояние от държавните служители по Закона за държавния служител при наличие на технологична възможност и съответни организационни предпоставки“	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.

При реализирането на първия вариант не се постигат поставените цели. Осъществяването на втория вариант позволява в максимална степен да се изпълнят поставените цели.

6. Избор на препоръчителен вариант:

Вариант 2 „Приемане на Закон за изменение и допълнение на Закона за държавния служител“

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

Предлаганите промени в Закона за изменение и допълнение на Закона за държавния служител няма да имат въздействие върху административната тежест за физическите и юридическите лица.

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

Прилагането на препоръчителния вариант няма да доведе до създаване или промяна на съществуващи регулаторни режими.

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

Прилагането на препоръчителния вариант няма да доведе до създаване или промяна на съществуващи регистри.

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 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.

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 акт ще се съгласува с всички министри и с администрацията на Министерския съвет, в съответствие с чл. 32 от Устройствения правилник на Министерския съвет и на неговата администрация. Проектът ще се публикува на Портала за обществени консултации за срок от 30 дни, съгласно изискванията на чл. 26 от Закона за нормативните актове и чл. 85 от Устройствения правилник на Министерския съвет и на неговата администрация.

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:

Проект на Закон за изменение и допълнение на Закона за държавния служител.

Приложете необходимата допълнителна информация и документи.

11. Информационни източници:

1. Директива (ЕС) 2026/2021 на Европейския парламент и на Съвета от 29 април 2026 година относно борбата с корупцията, за замяна на Рамково решение 2003/568/ПВР на Съвета и на Конвенцията за борба с корупцията, в която участват длъжностни лица на Европейските общности или длъжностни лица на държавите — членки на Европейския съюз, и за изменение на Директива (ЕС) 2017/1371 на Европейския парламент и на Съвета;

2. Високорискови области на корупция в ЕС: Картографиране и задълбочен анализ, 4 ноември 2024 г., Европейска комисия;

3. Националната стратегия за превенция и противодействие на корупцията 2021 г. – 2027 г.;

4. Насоки на Агенцията за борба с корупцията на Франция (АФА);

5. Насоки на Европейската комисия относно избягването и управлението на конфликти на интереси съгласно Финансовия регламент (2021/C 121/01);

6. Доклад от Пети кръг на оценка „Предотвратяване на корупцията и насърчаване на почтеността в централното управление (висшите държавни длъжности) и правоохранителните органи“ за България на Групата на държавите срещу корупцията;

7. Доклад относно върховенството на закона за 2025 година. Глави по държави: ситуация в областта на върховенството на закона в България;

8. Препоръка 1 на Комитета за публично управление на ОИСР за изграждане на адаптивна и гъвкава система за заетост и управление в публичния сектор;

9. Концепция за развитие на Института по публична администрация;

10. Проведени проучвания и анализи сред администрации и студенти относно прилагането на Стипендиантската програма в държавната администрация;

11. Кодекс на труда – чл. 107з – чл. 107п относно работата от разстояние;

12. Стратегически насоки и практики на европейските публични администрации, свързани с прилагането на гъвкави форми на организация на работа и трансформацията на държавната служба.

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:

12.6.2026 г.

X

Димитър Иванов
ръководител на Главния инспекторат
Signed by: Dimitar Ivanov Ivanov