З А П О В Е Д

№ ...242.../14.05.....2026 г.

гр. Пловдив

В изпълнение на нормативни изисквания от Закона за публичните предприятия и правилника за неговото прилагане, и съгласно решения на органите на управление на Агенцията за публичните предприятия и контрол (АППК) от месец април 2026 г., както и съгласно Решение № 1 от заседание на УС на „Български ВиК холдинг" ЕАД, проведено на 11.05.2026 г., взето с Протокол № 66, регистриран в деловодството на ВиК оператора с вх. 70-00-2879/11.05.2026 г.

УТВЪРЖДАВАМ:

1. Приложението на Система за управление на корупционния риск в публичните предприятия, съгласно § 6, ал. 1 от Заключителните разпоредби на Закона за изменение и допълнение на Закона за публичните предприятия, който документ е валиден такъв за всички работници и служители във „Водоснабдяване и канализация" ЕООД, гр. Пловдив.

2. Преките ръководители да се запознаят със съдържанието на документа, приет от АППК на основание чл. 12, т. 12 от Закона за публичните предприятия.

3. С последващи заповеди ще бъдат регламентирани съответните допълнителни вътрешни процедури в дружеството, касаещи приложението на Система за управление на корупционния риск във „Водоснабдяване и канализация" ЕООД, гр. Пловдив.

4. При назначаване на новопостъпили работници и служители във ВиК оператора, същите да бъдат запознавани от „Човешки ресурси", че ще подлежат на проверка за почтеност, като част от Системата за управлени на корупционния риск в публичните предприятия съгласно чл. 32, ал. 1, т. 3 от ЗППП, а съгласно чл. 33, ал. 3 от ЗППП ще им се извършва и проверка за спазването на Кодекса за етично поведение.

5. Заповедта влиза в сила от 22.05.2026 г.

Неразделна част от настоящата заповед е Система за управление на корупционния риск в публичните предприятия.

Заповедта да се сведе до знанието на всички преки ръководители в дружеството, вкл. зам. – управителите, финансов контрольор и вътрешен одитор.

Управител: .....
(Юлиан Ковачев)

СИСТЕМА ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА КОРУПЦИОННИЯ РИСК В ПУБЛИЧНИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ ПО ЧЛ. 12, Т. 12 ОТ ЗАКОНА ЗА ПУБЛИЧНИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ

I. МЕТОДОЛОГИЯ ЗА ОЦЕНКА И КОНТРОЛ НА КОРУПЦИОННИЯ РИСК

1. Общи положения

1.1. Тази методология за оценка и контрол на корупционния риск („методология/та“) има за цел:

1) да подпомогне държавните публични предприятия при управлението на корупционния риск като даде общ модел и подход за оценка и контрол на корупционния риск;

2) да определи общи индикатори и метод за оценка на корупционния риск и за изграждането на ефективни вътрешни системи за управление и мониторинг на корупционния риск в публичните предприятия;

3) да насочи създаването, управлението, наблюдението и отчитането на антикорупционните стратегии, политики и мерки с отчитане на спецификите на публичните предприятия.

1.2. При изготвяне на методологията са взети предвид редица актове и документи на международни организации за оценка/управление на риска от корупция, в това число:

1) базовите моменти за необходимостта от оценка на риска и подходът, описани в Ръководството за оценка на риска от корупция от 2013 г. по Глобалния договор на Организацията на обединените нации[1] (ООН) и Модела за управление на Глобалния договор на ООН[2], според който документ „*този етап позволява на предприятието да идентифицира рисковете, които могат да повлияят на неговата ефективност и репутация в резултат на несъответствие с 10-те принципа на Глобалния договор*“;

2) Международни стандарти като ISO 31000 „Управление на риска. Указания“[3] и Ръководство ISO 31000:2018.60.60; ISO 31010:2019 „Методи за оценка на рисковете“; ISO 37001:2016 „Системи за управление на противодействието на корупцията“;

3) Обосновка и общо описание на методологията за оценка на риска от корупция[4] на Съвета на Европа от 2019 г.;

4) Методология за оценка на рисковете от корупция в дейността на местните органи на самоуправление[5] — Киев: 2024, изготвена в рамките на проект „Градове на почтеността“, реализиран от Антикорупционната инициатива на ЕС (EUACI) в Украйна в партньорство с Програмата за развитие на ООН и финансиран от

[1] https://unglobalcompact.org/
[2] UN Global CompaCt maNaGemeNt model, 653005 UNGC Management Model Brochure
[3] https://www.iso.org/standard/65694.html
[4] https://rm.coe.int/eccd-cra-methodology-proposal-en/168098f194
[5] https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2024-05/undp_ua_methodology_for_corruption_risks_assessment_2024.pdf

Европейската комисия и Министерството на външните работи на Дания, и други подобни.

1.3. По смисъла на тази методология:

1) „Корупция“ има значението, определено в чл. 68 от Закона за Сметната палата (ЗСП);

2) „Риск“ има значението, определено в § 1, т. 5 от Допълнителните разпоредби на Закона за финансовото управление и контрол в публичния сектор (ЗФУКПС), а именно „*събитие, което ще повлияе върху постигане на целите на организацията. Рискът се измерва с неговия ефект и с вероятността от настъпването му.*“;

3) „Корупционен риск“ е вероятността от наличие на условия, които могат да доведат до корупционни практики и да повлияят негативно върху постигането на стратегическите и други цели на публичното предприятие.

4) „Оценка на корупционния риск“, като част от управлението на риска от корупция, се изразява в периодично оценяване на индикатори за вероятността за поява на условия, които могат да доведат до възникването на корупционни практики и основаващ се на възможно най-обективната преценка за степента и последиците от влиянието на тези условия;

5) „Публични предприятия“ са предприятията по чл. 2, ал. 1 от Закона за публичните предприятия с държавно участие в капитала.

1.4. Управлението на корупционния риск е процес, който включва идентифициране, оценяване и контролиране на потенциални събития или ситуации, които могат да способстват за корупционни прояви, с което да повлияят негативно върху постигане на целите на публичното предприятие и е предназначено да даде разумно ниво на увереност, че своевременно ще се противодейства и няма да бъде допуснато, или максимално ще се ограничат такива прояви, с което поставените цели на публичното предприятие ще бъдат постигнати.

1.5. Управлението на корупционния риск е част от стратегията по чл. 12, ал. 3 от ЗФУКПС или за него се изготвя отделна стратегия. Стратегията се приема от съответния колективен орган за управление и контрол или управителя на публичното предприятие, който отговаря за нейното периодично анализиране и актуализиране. Актуализиране трябва да се извършва не по-рядко от всеки три години или в случай на настъпване на съществени промени в рисковата среда. Контролните дейности за намаляване на корупционния риск се анализират и актуализират най-малко веднъж годишно.

1.6. Публичните предприятия извършват дейност в различни отрасли и сектори на икономиката, в различни региони, с различно въздействие, биват категоризирани като големи, средни и малки/микро предприятия, имат различни характеристики, рисков профил и ресурси, което изисква относимите към всяко от тях специфики да бъдат адекватно съобразени при управлението на корупционния риск.

1.7. При отчитане на особеностите на отрасъла, региона, бизнес средата, кръга субекти, с които предприятието преимуществено работи и други относими към него обстоятелства и условия, публичното предприятие изготвя план за управление на корупционния риск, включващ конкретни мерки за превенция и противодействие

2. Подход за оценка на корупционния риск

2.1. Оценката на корупционния риск обхваща механизми, които се използват за определяне на вероятността от настъпване на конкретни форми на корупция в рамките на предприятието и във външните му взаимодействия, както и влиянието (ефекта), който такава корупция може да има.

2.2. Обект на оценката е публичното предприятие. Когато публично предприятие има дъщерни дружества, които са публични предприятия, във всяко от тях се изгражда отделна система за управление на корупционния риск, а когато има териториални поделения или клонове, в тях може да се създаде отделна подсистема по преценка на съответния орган за управление и контрол, която се интегрира подходящо в тази на публичното предприятие.

2.3. Предмет на оценката е определянето на степента на корупционен риск в обекта на оценка (предприятието или съответната структура) и предприемането на мерки за неговата превенция и ограничаване при отчитане на спецификите на дейността.

3. Индикатори за оценка на корупционния риск

3.1. Степента на корупционния риск се определя чрез оценяване на влиянието и вероятността от настъпване на четири **индикатора** със съответни коефициенти на тежест, като всеки индикатор е определен от рискови фактори, посочени в следващата таблица:

Индикатор (задължителен)	**Рискови фактори (минимално изискуеми)***	**Коефициент на тежест при определяне на влиянието по т. 4.4.1. (задължителен) ****
1. Устройствени, регулаторни и вътрешни актове	1.1. Устройственият акт (устав/учредителен акт/дружествен договор) не определя ясно структурата, функциите и компетентностите на органите на публичното предприятие; 1.2. Регулаторен режим/и е/са условие за дейност, като съществена част се решава по целесъобразност, процедурата не включва прозрачност и/или органът е едноличен и не се подпомага от нарочно звено или комисия с нужната компетентност; 1.3. По силата на нормативен или административен акт са определени изключителни права, възложени обществени услуги или делегирани правомощия по даване на разрешения, налагане на санкции или подобни за предприятието, в изпълнението на които звеното има водеща/подпомагаща/никаква роля; 1.4. Вътрешни правила и процедури за извършване на дейността не са в нужната степен законосъобразни, актуални и последователни, не уреждат в пълнота и по ясен начин дейността на предприятието и/или структурата; 1.5. Има възложени задължения за извършване на обществена услуга или за изпълнение на цели на публичната политика, които не са осигурени изцяло/частично с нужните средства или други ресурси от възлагащия орган; 1.6. Извършени са еднократно или повече в рамките на годината съществени промени в статута, организационната структура или дейността; 1.7. Отсъствие на стратегическо, средносрочно и краткосрочно планиране/отчитане или са въведени	**0,15**

	формални такива, или всички ли част от тях не съответстват на изискванията, не поставят правилно цели, няма индикатори за изпълнение или не се извършва отчитане, или има друга слабост	
2.Организационна структура	2.1. Организационната структура не е с правилно определени структурни звена съобразно извършваните дейности, или е с неясна йерархия и подчиненост; 2.2. Има териториални поделения без ясно определенисамостоятелност, управление, контрол или отчетност; 2.3. Наличие на клон/клонове с проблем в управлението, лошо взаимодействие с предприятието или на предприятието с него, или друго; 2.4. Наличие на едно или повече дъщерни дружества с проблеми или затруднения в управлението и дейността; 2.5. Структурата има нормативни или други повишени изисквания или е с водещо значение/тежест в осигуряването или изпълнението на съществена за предприятието дейност	**0,10**
3. Функции и задължения	3.1. Извършване подготовка на възлагания, участие в оценка на оферти, възлагане, контрол и мониторинг на изпълнението на договори с прилагане на ЗОП и/или извън приложното поле на ЗОП; 3.2. Извършване на дейност с непосредствен/опосреден контакт с външни лица – изпълнители, консултанти, клиенти, пациенти, други; 3.3. Изготвяне на предложения, становища или извършване на съгласуване за възлагане, изпълнение, разпоредителни сделки или друг вид отношения с външни лица; 3.4. Участие в определянето/предлагането на цени, ценоразписи, финансови параметри, неустойки, друго; 3.5. Функции по управление, разпореждане или разходване на средства на предприятието, бюджетни, от фондове и програми на Европейския съюз, целеви фондове, други източници; 3.6. Изпълнение на дейности по поддържане, експлоатиране, стопанисване или разходване на материални активи; 3.7. Дейност, извършвана в чужбина - в ЕС/извън ЕС, работа с чуждестранни партньори, клиенти, доставчици, друго; 3.8. Дейност при изключителни права, с монополен или подобен характер без наличие на конкуренция на съответния регионален или на националния пазар; 3.9. Ефективен контрол, включително прилагане или не на система за двоен подпис, прилагане или не на СФУК, спазване или не на изискванията за отчетност.	**0,40**
4. Персонал	4.1. Чести или съществени промени на структурата, нейни функции, подчиненост и/или в състава на служителите й, устойчивост или динамика в персонала; 4.2. Длъжностни характеристики на служителите и работниците липсват, не са достатъчно подробни или не съответстват на възлаганите задачи на структурата или на конкретни длъжности; 4.3. Наложени дисциплинарни или други наказания на служители в структурата, наличие на такива за нарушение на етичните правила и почтеността;	**0,35**

	4.4. Участие на служители от структурата в проведени обучения, семинари, курсове или други мероприятия с антикорупционна насоченост, етика и почтеност, резултати от проверки за усвоеното; 4.5. Недостатъчен капацитет, незаети работни места, назначени лица без квалификация, некачествено изпълняващи задълженията или друго без последици, значително неравномерно разпределение на задачите и натоварването; 4.6. Прилагана или не система за проследяване и контрол на изпълнението на задачите, за отчитане на личния принос или липсата на такъв, свързано с възнагражденията или със система за стимулиране; 4.7. Постъпили сигнали, информация от проверки на компетентни органи, публично оповестена информация или други данни за корупция, конфликт на интереси, незаконосъобразни действия/бездействия, неетично или друго укоримо поведение на заети в структурното звено.	

**Посочените рискови фактори са задължителни, като по преценка на публичното предприятие могат да бъдат определени допълнителни рискови фактори към съответния индикатор*

*** Сборът от коефициентите на тежест на четирите индикатора е единица*

4. Оценяване на корупционния риск

4.1. Изпълнителният директор/директорът на държавно предприятие/управителят планира и организира извършването на оценка на корупционния риск в публичното предприятие не по-малко от веднъж годишно. По своя преценка може да организира извършването на самостоятелна оценка на корупционния риск в отделна структура/звено на публичното предприятие.

4.2. Преди извършването на оценка на корупционния риск органът по т. 4.1 може да определи допълнителни рискови фактори към всеки един от индикаторите по т. 3.1

4.3. Оценяването на степента на корупционния риск и на индикаторите по т. 3.1 се извършва от нарочно определена комисия с подходящ състав, а при публични предприятия с по-малко от десет души персонал - от изпълнителния директор/директорът на държавно предприятие/управителят или от определен от него служител, чрез:

1) предварително изготвени анкетни карти (въпросници) с включени въпроси, съответстващи на рисковите фактори към всеки индикатор, определени съгласно т. 3.1 и 4.2. Анкетните карти дават възможност за отговори с да/не и за отворени/свободни отговори. Анкетните карти се попълват от ръководителите на структурните звена, както и от други лица в проверяваната структура по преценка на органа по т. 4.1;

2) извършване на документална проверка, запознаване с доклади на контролни и други органи, доклади от проверки на служителя по почтеността и анализиране на информация, относима към поставените въпроси в анкетните карти;

3) провеждане на срещи със служители на публичното предприятие за уточнения и изясняване на информация, относима към поставените въпроси в анкетните карти, когато е приложимо.

4.4. Оценяването на всеки индикатор по т. 3.1 се извършва чрез определяне на влиянието и вероятността, както следва:

4.4.1. Влиянието се определя чрез оценяване на влиянието на всеки от рисковите фактори към съответния индикатор, като средноаритметичният резултат от сбора на точките, които се дават за всеки от рисковите фактори, се умножи със съответния за индикатора коефеициент на тежест, посочен в т.3.1. Броят на точките, определящи влиянието на всеки от рисковите фактори, се дава съобразно степента на влияние по петстепенната скала (от 1 до 5 във възходящ ред, като 1 е най-ниска, а 5 е най-висока степен на влияние).

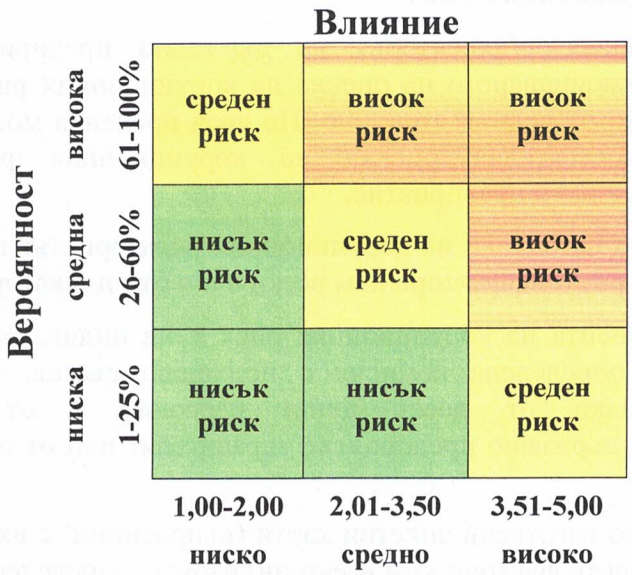
4.4.2. Вероятността се определя по тристепенна скала: ниска (от 1 % до 25%), средна (от 26 % до 60%), и висока (от 61 % до 100%).

4.5. Корупционният риск се оценява по тристепенна скала като нисък, среден и висок, въз основа на неговото влияние и вероятност, определени както следва:

4.5.1 Влиянието на корупционния риск се определя от сбора на точките, определящи влиянието на всеки от четирите индикатора по три степенна скала: ниско (1,00-2,00); средно (2,01-3,50); високо (3,51-5,00).

4.5.2 Вероятността на корупционния риск се определя от получения средноаритметичен резултат от сбора на стойностите на вероятностите на четирите индикатора по скалата, посочена в т.4.4.2.

4.6. След определяне на влиянието и вероятността по т. 4.5.1 и 4.5.2 се извършва оценка на степента на корупционния риск въз основа на посочената матрица:



Легенда: зелен цвят – ниска степен на корупционен риск; жълт цвят – средна степен на корупционен риск; червен цвят – висока степен на корупционен риск

5. Докладване

5.1. Лицата по т. 4.3, извършващи оценка на степента на корупционния риск, изготвят мотивиран доклад за оценка на корупционния риск, включващ най-малко:

1) наименование на оценяваното предприятие/структура;

2) брой попълнени анкетни карти и анализ на съдържащите се отговори;

3) извършени други проверки, информация и анализ на резулатите;

4) мотивирана оценка на корупционния риск, включваща и определяне на влиянието и вероятността съгласно т. 4.5;

5) препоръки за конкретни мерки за превенция и противодействие на корупция.

5.2. Докладът заедно с приложенията към него се представя за разглеждане и приемане или одобрение, както следва:

1) на съвета на директорите (при едностепенна система на управление на акционерно дружество) или на управителния съвет (при двустепенна система на управление на акционерно дружество), на колективния управителен орган на държавните предприятия по чл. 62, ал. 3 от Търговския закон или на управителя – когато докладът се изготвя от комисия;

2) на органа, упражняващ правата на собственик в капитала на публичното предприятие – когато докладът се изготвя от изпълнителен директор/директор на държавно предприятие/управител;

3) на изпълнителния директор/управителя – когато докладът се изготвя от служителя по т. 4.3.

6. Мерки за управление на корупционния риск

6.1. В съответствие с резултатите от извършена оценка на корупционния риск и въз основа на препоръките в докладите изпълнителният директор/директорът на държавно предприятие/управителят предприема действия за управление на корупционния риск.

6.2. Изготвя се план за управление на корупционния риск, в който се включват конкретни мерки за превенция и противодействие на корупцията, водещи до намаляване на корупционния риск и ограничаване на причините, обуславящи наличието на корупционните практики. Мерките се приоритизират и за всяка от тях се определят съответната структура или структури, за които се отнасят, отговорник, срок за изпълнение, показатели за постигане и очакван резултат от изпълнението, както и начин на отчитане и оценяване на изпълнението.

6.3. Планът се приема/утвърждава от публичното предприятие и се оповестява/ довежда до знанието на заетите в публичното предприятие. Изпълнението на плана се отчита годишно съгласно т. 7.5 и 7.6.

7. Контрол на корупционния риск

7.1. Контролът на корупционния риск е система от политики, процедури, организация и конкретни дейности, които дават разумна увереност, че корупционният риск е ограничен в допустими граници.

7.2. Контролът се прилага на всички нива в предприятието и на всички етапи от дейността. Той е превантивен, разкриващ или коригиращ.

7.3. Изпълнителният директор/директорът на държавно предприятие/управителят разпределя изпълнението на мерките и въведените механизми за управление на корупционния риск на ръководните служители - директори, ръководители на звена, началници на отдели, сектори и др. съобразно организационната структура на предприятието, респективно осъществява контрол и търси отговорност за тяхното изпълнение.

7.4. Конкретните контролни дейности се определят за всяко предприятие и включват посочените по-долу, съответно детайлизирани и адаптирани към публичното предприятие, както и допълнени с други по негова преценка:

1) определяне на ясна компетентност за вземането на решения за разходване на средства, разпореждане с активи, поемане на кредитни и други задължения и други съществени правомощия между органа, упражняващ правата на собственост на държавата/общото събрание, колективните органи за управление и контрол и изпълнителния директор/директора на държавно предприятие/управителя съгласно Търговския закон, друг закон, Закона за публичните предприятия (ЗПП) и правилника за неговото прилагане, устава/учредителния акт/дружествения договор/друг акт на публичното предприятие; в случаите на предприятия с клонове и териториални поделения се определят компетентностите и на техните ръководители;

2) определяне на йерархична организационна структура в публичното предприятие, осигуряваща основните линии на подчиненост и разделение на отговорностите, определяне на права, задължения и нива на докладване;

3) прилагане на система за двоен подпис, която не разрешава поемането на финансово задължение или извършването на разход без подписите на ръководителя и на лицето, отговорно за счетоводните записвания;

4) прилагане на правила и процедури за:

а) предварителен контрол за законосъобразност на извършваните дейности, включително при определяне на изпълнители на обществени поръчки и на други възлагания или сключване на други договори – за съвместна дейност, за наем, за покупка или разпореждане със земя или други активи и др., когато е приложимо;

б) ефективен текущ контрол на качествено и в срок изпълнение на сключени договори, поети финансови задължения и др.п.;

в) последващ контрол на изпълнението и резултатите;

5) управление на човешките ресурси чрез ясни критерии и ред при назначаване, подкрепа на професионалната квалификация и етичното поведение на заетите лица като единствен начин за професионално и кариерно развитие, осигуряване на въвеждащи и текущи обучения за формиране на разбиране за етика, почтеност, нетърпимост и противодействие на корупцията; прилагане на високи стандарти за спазване на лична почтеност и професионална етика от ръководителите и от всички останали заети в публичните предприятия съобразно техните функции, роли и задължения;

6) въвеждане на ясни процедури за реагиране при неспазване на етичните правила и почтеността, както и при случаи на корупционно поведение на заетите в публичното предприятие или свързани с тях лица, или на други лица по отношение на публичното предприятие, неговото ръководство, служители на ръководни позиции или други служители и работници, включително осигуряване на:

а) създаване на ред и надежден канал за подаване на сигнали от заетите в предприятието и от външни лица със съответните мерки за закрила на сигнализиращите лица съобразно действащото законодателство;

б) извършване на първоначални и текущи проверки за почтеност от нарочно определен служител по почтенност;

в) създаване на условия за справедливи, обективни, пропорционални и навременни проверки, включително докладване на резултатите, а при

установени нарушения – предприемане на действия за отстраняване на причините/за дисциплинарни производства;

г) прозрачност, проследимост и документираност на действията и процесите;

7) документиране на действията на всеки етап от процеса за управление на корупционния риск с подходящите за това документи;

8) предприемане на своевременни корективни мерки.

7.5. Отчетът за оценка на риска в нефинансовата информация на публичното предприятие включва и отчет за изпълнението на Системата за управление на корупционния риск в публичните предприятия, включително оценка и контрол на корупционния риск с информация по чл. 32, ал. 1 от ЗПП, както и за изпълнението на етичните стандарти и правилата за почтеност съгласно Кодекса за етично поведение на лицата, заети в публичните предприятия.

7.6. Оценката и контролът на корупционния риск като част от нефинансовата информация на публичното предприятие подлежат на публикуване и оповестяване в съответствие с приложимото законодателство.

II. МЕРКИ ЗА ПРЕДОТВРАТЯВАНЕ НА КОНФЛИКТ НА ИНТЕРЕСИ

1. Общи положения

1.1. В тази част на Системата за управление на корупционния риск на публичните предприятия целта е да бъдат систематизирани правилата за недопускане на конфликт на интереси в управлението и дейността на публичните предприятия.

1.2. Република България е страна по Конвенцията на Организацията на обединените нации срещу корупцията[6], с което се е задължила да въведе в своето вътрешно право съответните механизми за превенция и борба с конфликта на интереси (чл. 7, т. 4 от Конвенцията), тя трябва да се стреми да създаде мерки и системи, изискващи от длъжностните лица да попълват декларации пред съответните органи относно, inter alia, друга тяхна дейност, трудова заетост, инвестиции, средства и дарове на значителна стойност или ползи, по повод на които може да възникне конфликт на интереси, във връзка с техните функции като длъжностни лица (чл. 8, т. 5 от Конвенцията) и др.

1.3. Политиката и правилата за противодействие на корупцията, в т.ч. за предотвратяване и установяване на конфликт на интереси, са установени в националното законодателство в отделни закони, изменяни многократно през годините, основни моменти от действащите такива са систематизирани по-долу. Нормативно установената рамка от мерки и механизми за противодействие на конфликта на интереси е приложима и за целите на публичните предприятия по начина и в обхвата, уредени в представените закони.

[6] Ратифицирана със закон, приет от 40-то Народно събрание на 3.08.2006 г. - ДВ, бр. 66 от 15.11.2006 г., в сила за Република България от 20.10.2006 г.

1.4. Определяне на понятието „конфликт на интереси“ се съдържа в ЗСП[7], който е водещият понастоящем закон в материята за противодействие на корупцията и конфликта на интереси. Същият закон дефинира основните понятия и създава условия и ред, които имат както превантивен, така и последващ санкционен характер. Тъй като в ЗПП няма дефиниция за конфликт на интереси и свързаните с него понятия частен интерес и облага, определянето им в ЗСП следва да се отнася и към публичните предприятия, а именно:

- **Конфликт на интереси** възниква, когато лице, заемащо публична длъжност, има частен интерес, който може да повлияе върху безпристрастното и обективното изпълнение на правомощията или задълженията му по служба (чл. 96 от ЗСП).
- **Частен интерес** е всеки интерес, който води до облага от материален или нематериален характер за лице, заемащо публична длъжност, или за свързани с него лица[8], включително всяко поето задължение (чл. 97 от ЗСП).
- **Облага** е всеки доход в пари, парични средства или в имущество, включително придобиване на дялове или акции, както и предоставяне, прехвърляне или отказ от права, получаване на стоки или услуги безплатно или на цени, по-ниски от пазарните, получаване на привилегия или почести, помощ, глас в полза на избор, подкрепа или влияние, предимство, получаване на или обещание за работа, длъжност, дар, награда или обещание за избягване на загуба, отговорност, санкция или друго неблагоприятно събитие (чл. 98 от ЗСП).

2. Задължени лица съгласно ЗСП

2.1. С извършените промени в ЗСП от м. февруари 2026 г. (обн. ДВ, бр. 16 от 2026 г.) в същия закон са „прехвърлени“ съществена част от разпоредбите на отменения с него Закон за противодействие на корупцията (ЗПК), отнасящи се към лицата, заемащи „публични длъжности“, сред които в чл. 74 от ЗСП са включени ръководителите на всички държавни, общински и други институции, както и в няколко позиции са посочени отделно или общо **членовете на органи за управление и контрол на публични предприятия,** в някои случаи **и отделни ръководни служители,** изброени по следния начин:

1) членовете на управителните и на контролните органи на Националната електрическа компания (НЕК) и на Българския енергиен холдинг (БЕХ), директорите на дирекции към НЕК, членовете на управителни и на контролни органи на дъщерни дружества на БЕХ, членовете на управителни и на контролни органи на Електроенергийния системен оператор (т. 40);

2) членовете на управителните съвети на държавните предприятия по Закона за горите и директорите на държавните горски и ловни стопанства (т. 47);

[7] Последно изменен и допълнен ДВ, бр. 16 от 2026 г.

[8] **Свързани лица** съгласно § 1, т. 18 от ДР на ЗСП са: а) съпрузите или лицата, които се намират във фактическо съжителство на съпружески начала, роднините по права линия, по съребрена линия - до четвърта степен включително, и по сватовство - до втора степен включително; б) физически и юридически лица, с които лицето, заемащо публична длъжност, се намира в икономически или политически зависимости, които пораждат основателни съмнения в неговата безпристрастност и обективност.

3) изпълнителният директор и ръководителите на териториалните поделения на Държавно предприятие „Фонд затворно дело“ (т. 48);

4) членовете на управителния съвет и изпълнителният директор на Държавно предприятие „Български спортен тотализатор“ (т. 49);

5) управителите и членовете на органите на управление или контрол на общински или държавни публични предприятия и ръководителите на техните териториални поделения (т. 50);

6) представителите на държавата или на общините в органите на управление или контрол на търговски дружества с държавно или общинско участие в капитала (т. 51).

2.2. Видно е, че освен към членовете на органите за управление и контрол, ЗСП се прилага и към някои изрично посочени служители на ръководни позиции като директорите на дирекции към НЕК, директорите на ДГС и ДЛС по Закона за горите, ръководителите на териториални поделения на ДП „ФЗД“, ръководителите на териториални поделения на общински и държавни публични предприятия, **но не и към останалите работещи в публичните предприятия на ръководни и неръководни длъжности**.

3. Правомощия на Сметната палата за превенция и установяване на конфликт на интереси

3.1. Със закриването на Комисията за противодействие на корупцията[9] правомощието *„превенция на корупцията, установяване на конфликт на интереси и установяване на несъответствие в декларираното имущество от лица, заемащи публични длъжности*“ **е вменено на Сметната палата** (СП), която вече осъществява държавната политика по превенция на корупцията по реда на глава осма от ЗСП, в това число:

1) осъществява контрол и взема решения относно извършваните проверки и анализ на декларации за имущество и интереси на лицата, заемащи публични длъжности;

2) установява конфликт на интереси на лица, заемащи публични длъжности, като при това правомощие нейните решения и постановените съдебни решения по обжалването им се публикуват на интернет страницата при спазване изискванията за защита на личните данни и на Закона за защита на класифицираната информация;

3) изслушва или изисква предоставянето на информация във връзка с проверките за установяване на конфликт на интереси;

4) проверява сигнали във връзка с декларациите за несъвместимост[10] на лицата, заемащи публични длъжности, и при установена несъвместимост сезира органа по избора или назначаването за предприемане на съответните действия, утвърждава

[9] Създадена със ЗПК (отм., ДВ, бр. 16 от 2026 г.) през 2023 г. при предходна реформа в материята като един от правоприемниците на преструктурираната тогава Комисия за противодействие на корупцията и за отнемане на незаконно придобитото имущество, другият правоприемник тогава е Комисията за отнемане на незаконно придобитото имущество, уредена със Закона за отнемане на незаконно придобито имущество (загл. изм. ДВ, бр. 84 от 2023 г.)

[10] Несъвместимост е заемането на друга длъжност или извършването на дейност, която съгласно Конституцията или закон е несъвместима с положението на лицето като заемащо публична длъжност - § 1, т. 16 от ДР на ЗСП.

образци на декларациите по чл. 75, ал. 1, т. 2 и 4 от закона, създава и поддържа единна система за електронни декларации.

3.2. Освен изричното установяване на конфликт на интереси, по отношение на лицата, заемащи публични длъжности част от въведените изисквания имат **превантивен характер** чрез подаването пред СП на декларации в 1-месечен срок от назначаването, т.е. съвсем в началото на заемането на публичната длъжност. Също се подават и в случаите на настъпване на промяна, и ежегодно, с което се осигурява и **периодично проследяване** на визираните обстоятелства. При заемането на публична длъжност:

1) за която с Конституцията или със закон са установени несъвместимости, лицето подава декларация за несъвместимост (чл. 76 от ЗСП). При наличието на несъвместимост, в 1-месечен срок лицето трябва да предприеме необходимите действия за нейното отстраняване и да представи доказателства за това, а непредприемането им в срок е основание за прекратяване на правоотношението. Това задължение има превантивен характер, тъй като е свързано с началния момент на заемане на публичната длъжност, предварително лицата знаят за това изискване и би следвало да са го съобразили, да е съобразено също и от органа по назначаването. **Несъвместимостта е предпоставка за последващ конфликт на интереси** и за това е въведена както като изначална, така и впоследствие възникнала невъзможност за заемане на определена длъжност;

2) лицето подава декларация за имущество **и интереси в страната и в чужбина** (чл. 77 от ЗСП), в която декларира множество обстоятелства относно имотното си състояние като недвижимо имущество, парични суми, налични ценни книги и мн.други, но както и наличието на договори с лица, които извършват дейност в области, свързани с вземаните от лицето решения в кръга на неговите правомощия или задължения по служба, данни за свързани лица, към дейността на които лицето има частен интерес и мн. други, подробно изброени в закона.

3.3. Публичност – СП публикува всички данни от подадените декларации в отворен, машинночетим формат съобразно определени правила; органът по избора или назначаването и СП публикуват на интернет страниците си декларациите на лицата, заемащи публични длъжности, и списък на лицата, които не са подали декларации в срок; органът по избора или назначаването поддържа публичен регистър на декларациите за несъвместимост и декларациите за промяна на декларирани обстоятелства в декларациите за несъвместимост, а СП ги завежда в публичния регистър по чл. 126, ал. 1, т. 1 от ЗСП. Всяко лице има право на достъп до данните от регистрите по чл. 126, ал. 1 чрез интернет страницата на СП, съответно на органа по избора или назначаването, при спазване на изискванията за защита на личните данни, както и да получава информация, свързана с данните от регистрите по чл. 126, ал. 1, по реда на Закона за достъп до обществена информация.

3.4. Подаването на сигнали и извършването на проверки за конфликт на интереси (чл. 88 - 91 от ЗСП) имат и превантивен характер, тъй като предупреждават, доколкото:

1) всеки, който разполага с данни за конфликт на интереси за лице, заемащо публична длъжност, може да подаде лично или чрез адвокат сигнал до СП чрез всички канали за вътрешно или външно подаване на сигнали по реда на Закона за защита на лицата, подаващи сигнали или публично оповестяващи информация за нарушения;

2) подаденият сигнал е основание за извършване на проверка, която се извършва по реда на чл. 115 и сл. от ЗСП. Когато се установят данни за извършено престъпление, материалите се изпращат незабавно на прокуратурата.

3.5. Въведените основни **забрани и задължения** целят предотвратяване на конфликт на интереси от всяко задължено лице, което няма право: да представлява държавата или общината в случаите, когато има частен интерес от вземането на дадено решение (чл. 99 от ЗСП); да гласува в частен интерес при изпълнение на задълженията си (чл. 100 от ЗСП); да използва служебно положение за оказване на влияние в частен интерес върху други органи или лица при подготовката, приемането, издаването или постановяването на актове или при изпълнението на контролни или разследващи функции (чл. 101 от ЗСП); да извършва дейности в частен интерес при изпълнение на правомощия или задължение по служба - да участва в подготовката, обсъждането, приемането, издаването или постановяването на актове, да изпълнява контролни или разследващи функции или да налага санкции в частен интерес; да сключва договори или да извършва други дейности в частен интерес при изпълнение на правомощията или задълженията си по служба (чл. 102 от ЗСП); да се разпорежда с държавно или общинско имущество и други дейности в интерес на свързани лица: да разходва бюджетни средства, включително средства от фондове, принадлежащи или предоставени от ЕС, да издава удостоверения, разрешения или лицензии или да осъществява контрол по тези дейности в интерес на юридически лица с нестопанска цел, търговски дружества или кооперации, в които то или свързани с него лица са членове на орган на управление или контрол, управители, съдружници или притежават дялове или акции; забраната се прилага и по отношение на свързани лица, които са еднолични търговци, в интерес на юридически лица с нестопанска цел, търговски дружества или кооперации, в които то е било член на орган на управление или контрол, управител, съдружник или е притежавало дялове или акции една година преди датата на избирането или назначаването му, или докато заема длъжността (чл. 103 от ЗСП); да използва информация в частен интерес, получена при изпълнението на правомощията или задълженията по служба, докато заема длъжността и 1 г. след напускането, освен ако в специален закон е предвидено друго (чл. 104 от ЗСП); да извършва консултантска дейност по отношение на лица, които са заинтересовани от актовете му, издавани при осъществяване на правомощията или задълженията му по служба (чл. 105 от ЗСП); да използва служебно положение за търговска реклама или да дава съгласие за това (чл. 106 от ЗСП); има задължение за самоотвод, когато лицето има частен интерес от изпълнението на конкретно правомощие или задължение по служба, като уведоми съответния орган по избор/назначаване (чл. 107 от ЗСП); задължение на органа по избора или назначаването за отвод на лицето, ако разполага с данни за негов частен интерес във връзка с конкретно правомощие или задължение по служба (чл. 108 от ЗСП).

3.6. Установяването на конфликт на интереси води до **негативни последици** за задълженото лице, като същото няма право:

- да заема публична длъжност, да участва в избори и да заема публична изборна длъжност в продължение на 1 година от влизането в сила на решението за установяване на конфликт на интереси (чл. 111 от ЗСП);

- да сключва трудови договори, договори за консултантски услуги или други договори за изпълнение на ръководни или контролни функции с търговските дружества, едноличните търговци, кооперациите или юридическите лица с нестопанска цел, по отношение на които в последната 1 година от изпълнението на

правомощията или задълженията си по служба е осъществявало действия по разпореждане, регулиране или контрол или е сключвало договори с тях, както и да е съдружник, да притежава дялове или акции, да е управител или член на орган на управление или контрол на такива търговски дружества, кооперации или юридически лица с нестопанска цел (чл. 112 от ЗСП) в продължение на 1 година от освобождаването му от длъжност;

- да участва или да представлява физическо или юридическо лице в процедури за обществени поръчки или в процедури, свързани с предоставяне на средства от фондове, принадлежащи на ЕС или предоставени от ЕС на българската държава пред институцията, в която е заемало длъжността, или пред контролирано от нея юридическо лице, когато в последната 1 година от изпълнението на правомощията или задълженията си по служба е участвало в провеждането на такива процедури. Тази забрана се прилага и за юридическо лице, в което лицето е станало съдружник, притежава дялове или е управител или член на орган на управление или контрол след освобождаването му от длъжност (чл. 113 от ЗСП).

3.7. Отново трябва да се посочи, че задълженията по ЗСП **не засягат всички лица, заети в публичните предприятия**, а само тези, които изрично са определени като заемащи публични длъжности, както и тези, към които част от изискванията на закона се разпростират по силата на § 1а от ДР на ЗСП, но не включват заетите в публичните предприятия.

4. Правила за недопускане на конфликт на интереси от членовете на управителни и контролни органи на търговските дружества съгласно Търговския закон (ТЗ)

4.1. В ТЗ са въведени правила за недопускане на конфликт на интереси от членовете на управителни и контролни органи на търговските дружества, които са **общоприложими** – както за частните, така и за публичните, от които по-съществени са следните:

1) в чл. 229 от ТЗ изрично се изключва правото на акционер или негов представител да участва в гласуването за предявяване на искове срещу него и предприемане на действия за осъществяване на отговорността му към дружеството;

2) в чл. 238, ал. 4 от ТЗ се съдържа задължение за член на съвета (съвет на директорите при едностепенна система на управление, съответно управителен съвет и надзорен съвет при двустепенна) на акционерно дружество най-късно до започване на заседанието да уведоми писмено председателя му, че той или свързано с него лице е заинтересувано от поставен на разглеждане въпрос и не участва във вземането на решение;

3) в устава може да се предвиди определени сделки да се сключват след предварително разрешение на надзорния съвет/по единодушно решение на съвета на директорите; само по решение на общото събрание на акционерите могат да се сключват някои сделки, в т.ч. поемане на задължения или предоставяне на обезпечения към свързани лица[11], чийто размер през текущата година надхвърля половината от стойността на активите на дружеството;

[11] В § 1, т. 1 от ДР на ТЗ дефиницията на свързани лица е доста широка и такива са: 1. съпрузите, родините по права линия - без ограничения, по съребрена линия - до четвърта степен включително, и родините по сватовство - до трета степен включително; 2. работодател и работник; 3. лицата, едното от които участва в управлението на дружеството на другото; 4. съдружниците; 5. дружество и лице, което

4) членовете на съветите са длъжни да уведомят писмено съвета на директорите/управителния съвет, когато те или свързани с тях лица сключват с дружеството договори, които излизат извън обичайната му дейност или съществено се отклоняват от пазарните условия (чл. 240б от ТЗ).

5. Изисквания към членовете на органите за управление и контрол на публичните предприятия, въведени в ЗПП и правилника за неговото прилагане (ППЗПП)

5.1. В ЗПП са въведени допълнителни спрямо ТЗ правила за несъвместимост с цел недопускане на конфликт на интереси в органите за управление и контрол на публичните предприятия, включително към независимите членове са добавени още изисквания.

5.2. В чл. 20, ал. 1 от ЗПП са посочени изисквания, на които всяко лице трябва да отговаря, за да бъде управител или член на колективен орган за управление и контрол на публично предприятие, сред които тези по т. 8 – 12 са пряко свързани с недопускане на конфликт на интереси, като лицето:

1) не трябва да бъде съпруг/съпруга или лице във фактическо съжителство, роднина по права линия, по съребрена линия - до четвърта степен включително, и по сватовство - до втора степен включително, на управител или член на колективен орган за управление и контрол на същото публично предприятие;

2) не заема публична длъжност по чл. 74, ал. 1, т. 1 - 35 и т. 38 и 39 от ЗСП, не е член на политически кабинет и секретар на община;

3) не извършва търговски сделки от свое или от чуждо име, когато се извършва дейност, сходна с дейността на дружеството;

4) не е съдружник в събирателни, в командитни дружества и в дружества с ограничена отговорност, когато се извършва дейност, сходна с дейността на дружеството;

5) не е управител или член на изпълнителен или контролен орган на друго публично предприятие.

5.3. С чл. 23 от ЗПП се определят допълнителни изисквания **към независимите членове** на колективните органи за управление и контрол, които трябва да отговарят на изискванията по чл. 20 и са добавени още мерки за недопускане на конфликт на интереси, като такова лице не трябва да бъде:

1) служител в публичното предприятие;

2) акционер/съдружник в същото публично предприятие;

3) лице, което лично или чрез свързани лица има търговски отношения с публичното предприятие;

4) едноличен търговец, акционер или съдружник в търговско дружество, което има същия или сходен предмет на дейност като публичното дружество;

притежава повече от 5 % от дяловете и акциите, издадени с право на глас в дружеството; 6. лицата, чиято дейност се контролира пряко или косвено от трето лице; 7. лицата, които съвместно контролират пряко или косвено трето лице; 8. лицата, едното от които е търговски представител на другото; 9. лицата, едното от които е направило дарение в полза на другото, както и лицата, които участват пряко или косвено в управлението, контрола или капитала на друго лице или лица, поради което между тях могат да се уговарят условия, различни от обичайните.

5) свързано лице с друг член на управителен или контролен орган на публичното предприятие;

6) представител на държавата.

Членовете на управителните съвети в акционерните дружества с двустепенна структура са независими от държавата, съответно от общината.

5.4. Влизането в сила на акт, с който е установен конфликт на интереси в производство по ЗСП е **основание за предсрочно прекратяване** на договора за управление и контрол (чл. 24, ал. 1, т. 7 от ЗПП). Препратката към ЗСП ясно показва, че ЗПП не урежда отделен ред за установяване на конфликт на интереси, извън този в ЗСП.

5.5. В чл. 53 от ППЗПП основанието за предсрочно прекратяване на договорите за управление и за контрол „*тежко нарушение на служебните задължения*“ по чл. 24, ал. 1, т. 6 от ЗПП включва нарушения на почтеността, етиката и конфликт на интереси, включително **осъществяване лично или чрез свързани лица на конкурентна дейност** на публичното предприятие.

5.6. В чл. 64 от ППЗПП изискванията към категоризираните като „големи“ публични предприятия за публично оповестяване на информация, включват и информация относно въпроси, свързани с борбата с корупцията, като режим за подаване на сигнали в предприятието и способността на служителите му да се обръщат директно към одитните или контролните органи.

5.7. С допълненията в ЗПП от м. декември 2025 г. е създадена глава осма „**Мерки за противодействие на корупцията и насърчаване на почтеността в публичните предприятия**“, които указват приемането на Система за управление на корупционния риск в публичните предприятия и на Кодекс за етично поведение на лицата, заети в публичните предприятия. С тази нова уредба изрично се разширява кръгът на лицата, към които се отнасят новите правила, освен към всички членове на органите за управление и контрол, също **към ръководителите на дъщерните дружества и всички заети в публичните предприятия лица**, включително служителите на ръководни длъжности – по отношение спазването на Кодекса за етично поведение и на правилата за почтеност.

6. Кодекс за етично поведение на лицата, заети в публичните предприятия.

6.1. Представените законови мерки за противодействие на конфликта на интереси се допълват с етичните стандарти и мерки за почтеност, включващи и правила за недопускане на конфликт на интереси, представени в изготвения Кодекс за етично поведение на лицата, заети в публичните предприятия.

6.2. Съгласно чл. 33, ал. 2 от ЗПП етичните правила се отнасят до всички членове на органите за управление и контрол на публичните предприятия, ръководителите на техните дъщерни дружества и всички заети в тях лица, включително служителите на ръководни длъжности.

6.3. Преди назначаване лицата подписват декларация, че са запознати с Кодекса за етично поведение на лицата, заети в публичните предприятия, и се задължават да го спазват.

6.4. Всички заети в публичните предприятия лица са длъжни при изпълнение на задълженията си да спазват Кодекса, включително да участват в обучения по етика и почтеност и подлежат на проверки за почтеност.

III. ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ЕТИЧНИ СТАНДАРТИ И ПРОВЕРКА НА ПОЧТЕНОСТ

1. Определяне на етични стандарти от Агенцията за публичните предприятия и контрол

1.1. Определянето на етични стандарти като правила за почтеност и антикорупционно поведение, относими към ръководствата, служителите и всички заети в държавните публични предприятия, е уредено в **Кодекса за етично поведение на лицата, заети в публичните предприятия**, по чл. 12, т. 13 от ЗПП, изготвен и приет от Агенцията за публичните предприятия и контрол (АППК).

1.2. Кодексът за етично поведение на лицата, заети в публичните предприятия е задължителен и се прилага от всички държавни публични предприятия съгласно § 6, ал. 3 от Заключителните разпоредби на ЗИД на ЗПП (обн., ДВ, бр. 106 от 2025 г.).

1.3. Всички членове на органите за управление и контрол на държавните публични предприятия, ръководителите на техните дъщерни дружества и всички заети в тях лица, включително служителите на ръководни длъжности, са длъжни при изпълнение на своите задължения да спазват Кодекса за етично поведение на лицата, заети в публичните предприятия.

1.4. Кодексът за етично поведение на лицата, заети в публичните предприятия е документ, изготвен в отговор на нуждата от систематизиране на общи морално-етични правила като рамка на поведението на ръководствата и служителите на публичните предприятия. Той е израз на постъпателните усилия за въвеждане на високи стандарти за корпоративно управление и поведение на нетърпимост към корупцията с особено внимание в сектора на държавните публични предприятия. Чрез новите правила в глава осма от ЗПП следва да се осигури спазването от държавните публични предприятия на високи стандарти за етично поведение в техните отношения и дейности, като с този документ се определят основните принципи, които стоят в основата на тези стандарти, и система от правила за поведение. Кодексът определя очакваното и целево поведение на заетите в публичните предприятия лица чрез последователно спазване на основни морално-етични норми, принципи и правила. За осигуряване на ефективност, етичните правила трябва да бъдат проведени в цялостната дейност, включително подходящо съобразени във вътрешни правила и други документи на публичните предприятия.

1.5. Кодексът за етично поведение на лицата, заети в публичните предприятия, е изготвен на основата на универсални принципи и ценности, заложени в актовете на правото на ЕС, международните договори[12], националното законодателство, насоките на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие („ОИСР“) за управление на държавните предприятия и за борба с корупцията и почтеност в държавните предприятия[13], както и добри практики и модели[14], и има за цел:

1) Да установи основните принципи и базовите норми, които определят поведението на всички лица, заети в публичното предприятие, за целия период на изпълнение на служебните им задължения и начина, по който ги изпълняват;

---

[12] Включително Конвенцията на ООН срещу корупцията, ратифицирана от Република България и сключена от ЕС съгласно 2008/801/ЕО: Решение на Съвета от 25 септември 2008 година за сключване от името на Европейската общност на Конвенцията на Организацията на обединените нации срещу корупцията, ОВЕС L 287/1, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=celex%3A32008D0801

[13] Публикувани на интернет страницата на АППК https://appk.government.bg/bg/133, както и на интернет страницата на ОИСР https://www.oecd.org/

[14] Включително Базелския институт за управление/Bazel Institute on Governance https://baselgovernance.org/

2) Да развива организационна култура, основана на споделените ценности, която да работи за утвърждаване на публичното предприятие като социално отговорна компания;

3) Да бъдат идентифицирани рискови фактори и ситуации и да насочи към правилно поведение всеки ръководител, служител или лице на друга позиция, което може да бъде застрашено или засегнато;

4) Да допринесе за повишаване на общественото доверие в професионализма и морала на заетите в публичните предприятия и с това да издигне техния престиж;

5) Да способства за спазване на етично поведение и от персонала на партньорите на публичните предприятия, включително доставчици, изпълнители на възлагания, по договори за съвместна дейност и други подобни.

2. Определяне на етични стандарти от Сметната палата

2.1. Сметната палата като основен национален орган за противодействие на корупцията също има възложени със ЗСП правомощия във връзка със задълженията й да извършва анализи, да разработва и предлага мерки за превенция и противодействие на корупцията и да координира тяхното прилагане, в т.ч. и по сектори, както и анализ на корупционния риск на лицата и длъжностите, определени от ЗСП като публични длъжности. В тази връзка СП разработва „*методологии за оценка на корупционния риск,* ***етични стандарти за поведение, системи за проверка на почтеността*** *и оказва съдействие за прилагането им*“ (чл. 71, ал. 1, т. 5 от ЗСП).

2.2. Няма достатъчно ясно разпределение и координация съобразно уредбите на ЗСП и ЗПП на компетентностите по този въпрос на съответните държавни институции СП и АППК, освен че ЗПП не засяга други субекти извън публичните предприятия, а СП осъществява правомощията си по отношение на определения в ЗСП кръг задължени лица, включващи членовете на органите за управление на публичните предприятия и за няколко от тях – изрично определени ръководни служители, но не и останалите заети в публичните предприятия.

3. Проверка за спазването на Кодекса за етично поведенение на лицата, заети в публичните предприятия и проверка за почтеност

3.1. Проверката за почтеност е въведена като част от Системата за управление на корупционния риск по чл. 12, т. 12 от ЗПП с промените в ЗПП от м. декември 2025 г. съгласно чл. 32, ал. 1, т. 3, а съгласно чл. 33, ал. 3 освен проверка за почтеност се извършва и проверка за спазването на Кодекса за етично поведение на лицата, заети в публичните предприятия.

Проверката за почтеност се извършва от служителя по почтеност, а когато е необходимо и под негово ръководство.

3.2. В закона няма подробна уредба какво включват и как се извършват проверките за почтеност, съответно за спазването на Етичния кодекс и в какво се различават двете проверки. Законодателят се е ограничил с посоченото кратко правило на чл. 33, ал. 3 от ЗПП, съгласно който служителят по почтеност извършва: **а/** проверка за спазването на Кодекса за етично поведение на лицата, заети в публичните предприятия, по чл. 12, т. 13 и **б/** проверка за почтеност. Създадено е и препращане към ППЗПП да определи условия и ред за извършването на тези проверки.

3.3. С промените в ППЗПП от м. април 2026 г. (ПМС № 44/09.04.2026 г./ДВ, бр. 36/ 17.04.2026 г.) кратката законова уредба е детайлизирана, като са възприети две форми на проверка: обща проверка и инвидивуална проверка.

3.4. Обща проверка се извършва не по-малко от веднъж годишно. При такава проверка по почтеност се извършва преглед на нормативната уредба, въведената Система за управление на корупционния риск в публичните предприятия и прилагането на Кодекса за етично поведение на лицата, заети в публичните предприятия, въз основа на който се систематизира информация за:

1) спазването на Кодекса за етично поведение на лицата, заети в публичните предприятия от членовете на органите на управление и контрол на публичното предприятие, ръководителите на неговите дъщерни дружества, ръководителите на негови териториални и други поделения и всички заети в тях лица, включително служителите на ръководни длъжности;

2) установените проблеми във връзка с въвеждането на Системата за управление на корупционния риск в публичните предприятия и прилагането на Кодекса за етично поведение на заетите в публичните предприятия и правилата за почтеност, включително за неизпълнение на заложените мерки, ако има такива;

3) рисковите фактори, създаващи реални или потенциални предпоставки за нарушения на правилата за почтеност в публичното предприятие, включително оценка на корупционния риск и мерки за ограничаването му;

4) предприетите и предлагани мерки за недопускане и/или за преодоляване на рисковите фактори по подточка 3, включително в резултат на индивидуални проверки, когато са извършени такива;

5) лицата или звената с повишен риск и/или необходимост от допълнителни мерки за укрепване на почтеността;

6) проведените обучения по етика и почтеност и обучения в областта на превенцията и противодействието на корупцията, и участвалите в обученията лица;

7) други обстоятелства, съобразно характера и спецификите на дейността на публичното предприятие.

3.5. Резултатите от общата проверка се отразяват в доклад, съдържащ информация за проверката, констатации, включително неизпълнения или проблеми, ако бъдат установени такива, както и предложения за мерки за тяхното преодоляване. Служителят по почтеност представя доклада в срок до 7 дни от изготвянето му на съответния орган за управление и контрол на публичното предприятие за разглеждане.

3.6. Индивидуални проверки се извършват на отделни лица с цел да се установи дали проверяваното лице изпълнява, съответно ще изпълнява правомощията или задълженията си честно и почтено при спазване на Конституцията и законите на страната и в интерес на гражданите и обществото. Индивидуалните проверки са:

- първоначални - при кандидатстване и преди постъпване на лицето на съответната длъжност;

- текущи - по време на заемане на длъжността при възникнала необходимост, но не повече от два пъти за съответната календарна година за едно и също лице.

Решението за извършване на текуща проверка следва да е надлежно обосновано и документирано. Примерни фактори (обстоятелства), които да бъдат основание за

започване на проверка биха могли да бъдат: а) възлагане на нови чувствителни функции; б) увеличаване на правомощията за вземане на решения или сключване на сделки с по-високи финансови прагове; в) сигнали или опасения за нередности или опасения, произтичащи от оповестяване на конфликт на интереси; г) констатации от проверки и одити и др.

3.7. Резултатите от всяка индивидуална текуща проверка се отразяват в доклад, който съдържа проверените обстоятелства и направените констатации, към който се прилагат събраните в хода на проверката материали. Докладът се подписва от служителя по почтеност и се представя на съответния орган за управление и контрол на публичното предприятие в 7-дневен срок от неговото изготвяне.

3.8. Във всички случаи при извършване на индивидуална проверка, на проверяваното лице се осигурява възможност да: преглежда документите по преписката и да си прави бележки и извадки, при спазване на чл. 64г, ал. 2; даде писмено обяснение в подходящ срок, но не по-кратък от 14 дни; прави писмени искания, възражения и да представя доказателства; бъде уведомено за резултатите от проверката.

3.9. При постъпил писмен сигнал от служител или друго лице се осигурява неразгласяването на неговото име в производството по проверка и в резултатите от нея, като се ползва осигуреният от публичното предприятие вътрешен канал за подаване на сигнали и се спазват съответно изискванията на Закона за защита на лицата, подаващи сигнали или публично оповестяващи информация за нарушения. Анонимни сигнали не се разглеждат.

3.10. Проверките се извършват при спазване на принципите за законосъобразност, обективност, ефективност, уважение и пропорционалност на намесата в личната сфера на проверяваните лица, и защита на лицата, подали сигнали.

3.11. Органите за управление и контрол и служителите в публичните предприятия са длъжни да оказват съдействие и да предоставят нужната информация на служителя по почтеност.

3.12. Обобщен годишен отчет, съдържащ информация за докладите за извършените през отчетната година общи и индивидуални проверки с направените констатации, предприети мерки и резултат от приложените мерки, когато има такива, се представя по реда и в срока по чл. 14, ал. 2 от ППЗПП.

3.13. Всички доклади и събраните в хода на извършените проверки документи и доказателствен материал се съхраняват в отделен архив на публичното предприятие.

3.14. Органите, упражняващи правата на държавата в публичните предприятия съобразно отрасловата им компетентност, съответно общите събрания, могат да разработят и приемат по-конкретен ред и срокове за извършване на проверки за спазването на Кодекса за етично поведение на лицата, заети в публичните предприятия и за почтеност, като ги предоставят за сведение на АППК.

IV. ПРОВЕЖДАНЕ НА КОНКУРС ПО ЧЛ. 21 ОТ ЗАКОНА ЗА ПУБЛИЧНИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ И ПОДБОР НА СЛУЖИТЕЛИ НА РЪКОВОДНИ ДЛЪЖНОСТИ

1. Общи положения за определяне на членовете на органите за управление и контрол на публичните предприятия

1.1. Съгласно легалната дефиниция в § 1, т. 13 от ДР на ЗПП членове на органи за управление и контрол са:

1) членовете на надзорните съвети и управителните съвети в акционерните дружества с двустепенна структура;

2) членовете на съветите на директорите в акционерните дружества с едностепенна структура;

3) управителите и контрольорите в дружествата с ограничена отговорност;

4) членовете на управителните съвети и изпълнителните директори в държавните предприятия, образувани със закон.

1.2. С чл. 21 от ЗПП е въведено **състезателното начало** при определянето на членовете на органите за управление и контрол, а именно да бъдат избирани и назначавани лица, които са определени след провеждане на конкурс.

1.3. Сред принципите, определени в чл. 12 от ППЗПП като основа за начина, по който държавата упражнява права на собственост в публичните предприятия, в т. 7 значението на конкурсната процедура за избиране и назначаване на членовете на органите за управление и контрол е формирането **на професионални и независими** органи на управление и контрол.

2. Изисквания към лицата, които могат да бъдат членове на органите за управление и контрол

2.1. За да се осигури оптимален подбор на лица за членове на органите за управление и контрол на публичните предприятия са поставени основни изисквания, на които трябва да отговарят, а именно тези лица трябва да:

1) са с разнообразна квалификация и професионален опит, съответстващи на спецификата на осъществяваните от съответното публично предприятие дейности;

2) отговарят на определени критерии по отношение на репутация и почтеност;

3) могат да отделят достатъчно време за изпълнение на възложените им задължения.

2.2. Посоченото в чл. 21, ал. 2 от ЗПП не изчерпва въведените изисквания към лицата, които могат да бъдат управител или член на колективен орган за управление и контрол, тъй като към тях са относими и неизчерпателно посочени изисквания, защото са относими и общите изисквания в ТЗ, както и могат да бъдат предвидени и други в съответния устройствен акт на публичното предприятие. Имат се предвид:

1) Изискванията на ТЗ, които са приложими към всички лица – членове на органи на търговски дружества, включително и към органите на публичните предприятия: за управителя на дружество с ограничена отговорност чл. 141, ал. 8 и 9[15]

[15] Не може да бъде управител лице, обявено в несъстоятелност, или лице, което е било управител, член на управителен или контролен орган на дружество, прекратено поради несъстоятелност през последните две години, предхождащи датата на решението за обявяване на несъстоятелността, ако са останали неудовлетворени кредитори. Тези ограничения отпадат с изтичането на 5-г. срок от прекратяването на дружеството поради несъстоятелност. Не може да бъде управител и лице, което е било управител, член на управителен или контролен орган на дружество, за което е било установено с влязло в сила наказателно постановление неизпълнение на задължения по създаване и съхраняване на определените му нива от запаси по Закона за запасите от нефт и нефтопродукти.

и забрана за конкурентна дейност по чл. 142, ал. 1 и 2 от ТЗ; за членовете на съветите на акционерни дружества - чл. 234[16] от ТЗ.

2) Изискванията на чл. 20 от ЗПП - да бъде български гражданин или гражданин на Европейския съюз, на държава - страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или на Конфедерация Швейцария, който:

- има завършено висше образование;
- има най-малко 5 години професионален опит;
- не е поставен под запрещение;
- не е осъждан за умишлено престъпление от общ характер;
- не е лишен от правото да заема съответната длъжност;
- не е обявен в несъстоятелност като едноличен търговец или неограничено отговорен съдружник в търговско дружество, обявено в несъстоятелност, ако са останали неудовлетворени кредитори;
- не е бил член на управителен или контролен орган на дружество, съответно кооперация, прекратени поради несъстоятелност през последните две години преди назначаването, ако са останали неудовлетворени кредитори;
- не е съпруг/съпруга или лице във фактическо съжителство, роднина по права линия, по съребрена линия - до четвърта степен включително, и по сватовство - до втора степен включително, на управител или член на колективен орган за управление и контрол на същото публично предприятие;
- не заема публична длъжност по чл. 74, ал. 1, т. 1 - 35 и т. 38 и 39 от Закона за Сметната палата, не е член на политически кабинет и секретар на община;
- не извършва търговски сделки от свое или от чуждо име, когато се извършва дейност, сходна с дейността на дружеството;
- не е съдружник в събирателни, в командитни дружества и в дружества с ограничена отговорност, когато се извършва дейност, сходна с дейността на дружеството;
- не е управител или член на изпълнителен или контролен орган на друго публично предприятие;
- отговаря на други изисквания, предвидени в устава на дружеството;
- не може да бъдат управители и изпълнителни членове на съветите на директорите и на управителните съвети лица, които работят по служебно или по трудово правоотношение, освен като преподаватели във висше училище и/или като лекари или лекари по дентална медицина в лечебно заведение по смисъла на Закона за лечебните заведения.

[16] Трябва да бъде дееспособно физическо лице; е може да бъде член на съвет лице, което:1. е било член на управителен или контролен орган на дружество, прекратено поради несъстоятелност през последните две години, предхождащи датата на решението за обявяване на несъстоятелността, ако са останали неудовлетворени кредитори; ограничението отпада с изтичането на 5-г. срок от прекратяването на дружеството поради несъстоятелност; 2. е било управител, член на управителен или контролен орган на дружество, за което е било установено с влязло в сила наказателно постановление неизпълнение на задължения по създаване и съхраняване на определените му нива от запаси по Закона за запасите от нефт и нефтопродукти; 3. не отговаря на други изисквания, предвидени в устава.

2.3. Съветите на директорите и надзорните съвети на публичните предприятия, категоризирани като „големи“, се състоят най-малко от 5 члена, с изключение на съветите на директорите на държавните и общинските лечебни заведения за болнична помощ, за които се прилага чл. 63, ал. 2, изречение второ от Закона за лечебните заведения, съгласно което те са 3-членни (чл. 22, ал. 3 от ЗПП), също 3-членни са управителните съвети на повечето държавни предприятия по чл. 62, ал. 3 от ТЗ. Независимите членове на колективните органи за управление и контрол трябва да са не по-малко от една трета, но не повече от една втора от състава. Председателят на съвет трябва да е независим член. Не са независими членове представителите на държавата в органите за управление и контрол. Членовете на управителните съвети в акционерните дружества с двустепенна структура на управление са независими от държавата/общината.

2.4. Към независимите членове, освен изискванията по чл. 20, са добавени и забрани, съгласно чл. 23, ал. 2 от ЗПП такъв не може да бъде лице, което:

- е служител в публичното предприятие;
- е акционер/съдружник в същото публично предприятие;
- лично или чрез свързани лица има търговски отношения с публичното предприятие;
- е едноличен търговец, акционер или съдружник в търговско дружество, което има същия или сходен предмет на дейност като публичното дружество;
- е свързано лице с друг член на управителен или контролен орган на публичното предприятие.

3. Състезателно начало като ред за избиране на членовете на органите за управление и контрол

3.1. За избирането и назначаването на членовете на органите за управление и контрол със ЗПП е въведено състезателното начало – провеждане на конкурси, като **условията и редът за провеждане на конкурсите** се съдържат в глава пета „Изисквания към органите на управление и контрол на публични предприятия и номиниране на кандидати“ от ППЗПП.

3.2. За провеждането на избор органът, упражняващ правата на държавата, определя:

1) Критерии за подбор в съответствие с чл. 21, ал. 2 и 3 от ЗПП и при отчитане на изискванията на специалните закони, както и съответни критерии за оценка с тяхната тежест. Критериите за подбор и оценка се предоставят на комисията за номиниране преди стартиране на конкурсната процедура (чл. 31 и 32 от ППЗПП).

2) Критериите за подбор целят осигуряването на лица с подходящи образование, квалификация, професионален опит, включително управленски, с добра репутация и други подходящи професионални умения и компетенции съобразно спецификата на публичното предприятие.

3) Показателите за оценка на изпълнението на критериите за подбор се определят предварително в методика за оценка на писмените разработки – концепция и и за оценка на събеседването.

3.3. За категоризираните като „големи“ публични предприятия конкурсите са разделени между органа, упражняващ правата на собственост, който провежда

конкурси за представителите на държавата, което се извършва по ред, определен от съответния орган, а номинирането на независимите членове е в компетентност на нарочна комисия за номиниране, организирана от АППК, което в по-голяма степен способства за обективност при този избор. За останалите публични предприятия конкурсите за независими членове се организират и провеждат от съответния орган, упражняващ правата на държавата, по ред, определен от него или по реда на ППЗПП, а за акционерните дружества с двустепенна структура на управление конкурсите за избор на членове на управителните съвети се извършва от съответния надзорен съвет по ред, определен от него.

3.4. Конкурсите за определяне на членове на органите за управление на публичните предприятия се организират и провеждат при спазване на принципите на публичност, прозрачност, свободна и лоялна конкуренция, равнопоставеност и пропорционалност, както и недопускане на дискриминация. Допуснатите кандидати трябва да отговарят на критериите за подбор, определени в чл. 33 от ППЗПП.

3.5. Информация за назначенията в резултат на проведените конкурси и за временните назначения, когато се налагат такива, се предоставя от съответния орган, упражняващ правата на държавата в публичното предприятие, на АППК за целите на извършвания от нея мониторинг на конкурсните процедури, съответно включва обобщена информация за това в годишния доклад за съответната година.

3.6. Правилата в ЗПП и ППЗПП с изисквания към членовете на органите за управление и контрол на публичните предприятия, публично обявени конкурсни процедури, критерии и начин на оценяване, включително за независими членове, целят да осигурят максимално професионално, обективно, компетентно и почтено управление на публичните предприятия.

4. Изисквания към ръководни и други служители в публичните предприятия

4.1. В ЗПП и ППЗПП липсват правила за определянето на изисквания или някакъв ред за назначаването на други лица, освен членове на органите за управление и контрол - ръководни служители, други служители и работници.

4.2. Уредбата в глава осма от ЗПП от м. декември 2025 г. въвежда изисквания към всички лица, заети в публичните предприятия, като:

1) Задължително спазване на Кодекса за етично поведение на лицата, заети в публичните предприятия, по чл. 12, т. 13 от ЗПП от всички заети в публичните предприятия лица при изпълнение на техните задължения (чл. 33, ал. 2 от ЗПП), без да има изключение на лица в зависимост от длъжността, основанието и начина за тяхното назначаване;

2) Провеждане на обучения по етика и почтеност и обучения в областта на превенцията и противодействието на корупцията на всички заети в публичните предприятия лица (чл. 32, ал. 4 от ЗПП);

3) Извършване на проверки за спазването на Кодекса за етично поведение на лицата, заети в публичните предприятия и проверки за почтеност, без тези проверки да са ограничени само до някои категории лица (чл. 33, ал. 2 от ЗПП).

4.3. Промените в ППЗПП от м. април 2026 г. (ПМС № 44/09.04.2026 г./ДВ, бр. 36/ 17.04.2026 г.) допълват законовата уредба по отношение прилагането на новите правила **към всички заети** в публичните предприятия лица, а именно:

1) Проверките за почтеност от служителя по почтеност да се извършват при спазване на принципите за законосъобразност, обективност, ефективност, уважение и пропорционалност на намесата в личната сфера на проверяваните лица, и защита на лицата, подали сигнали;

2) Цел на проверката за почтеност е да установи, че лицата, заети в публичното предприятие, изпълняват правомощията или задълженията си честно и почтено при спазване на Конституцията и законите на страната и в интерес на гражданите и обществото;

3) Задължение към органите за управление и контрол и служителите в публичните предприятия да оказват съдействие и да предоставят нужната информация на служителя по почтеност;

4) Индивидуалните проверки са първоначални - при кандидатстване и преди постъпване на лицето на съответната длъжност, и текущи - по време на заемане на длъжността при възникнала необходимост;

5) Определяне на изисквания за квалификация, професионален опит, добра репутация и почтеност като условия на конкурсите и процедурите за назначаване на лица на ръководни позиции в публичните предприятия; тези изисквания се прилагат съответно при назначаване на останалите работници и служители съобразно изискванията, функциите и отговорностите на съответната длъжност;

6) Преди назначаване лицето подписва декларация, че е запознато с Кодекса за етично поведение на лицата, заети в публичните предприятия и се задължава да го прилага, включително, че няма да допуска конфликт на интереси;

7) За заварените назначения на членове на органите за управление и контрол и останалите заети в публичните предприятия е въведено задължение съответното лице да подпише декларация, че е запознато с Кодекса за етично поведение на лицата, заети в публичните предприятия и се задължава да го прилага, включително че няма да допуска конфликт на интереси, в определен срок от въвеждането на системата по реда на чл. 33, ал. 1 от ЗПП.

V. СЛУЖИТЕЛ ПО ПОЧТЕНОСТ. ПРОВЕЖДАНЕ НА ОБУЧЕНИЯ ПО ЕТИКА И ПОЧТЕНОСТ И В ОБЛАСТТА НА ПРЕВЕНЦИЯТА И ПРОТИВОДЕЙСТВИЕТО НА КОРУПЦИЯТА

1. Служител по почтеност

1.1. Проверка за почтеност във всяко публично предприятие се извършва от нарочно определен/назначен служител по почтеност, който е независим член на органа за управление и контрол на съответното публично предприятие, респективно назначен по трудов договор.

1.2. В публичните предприятия с **правна форма акционерно дружество** и в **държавните предприятия по чл. 62, ал. 3 от ТЗ** поне една трета от съставите на колективните управителни органи са независими членове, избрани чрез нарочна конкурсна процедура. Следва да се има предвид, че в част от тях, в т.ч. категоризирани като „големи“, съветите са 3-членни с един независим член.

1.3. В публичните предприятия с правна форма **дружество с ограничена отговорност** управителният орган е едноличен – управител, няма независим член и за

служител по почтеност трябва да бъде нарочно назначено лице. Назначаването на този служител е по преценка на управителя, като в закона няма изрични правила и изисквания какво да бъде лицето и на какви условия да отговаря. Вменените му правомощия предполагат да се съобрази в нужната степен, че такъв служител трябва да бъде с подходяща квалификация, добра репутация, авторитет и да има качествата да извършва проверки за почтеност и обучения с разбиране към етиката, почтеността и противодействието на корупцията, както и да проявява нужната дискретност и уважение към лицата при извършването на проверките. Поради това в чл. 64а, ал. 1 от ППЗПП е предвидено, че трябва да отговаря на изискванията на чл. 20, ал. 1 и ал. 2 от ЗПП. Служител по почтеност може да бъде както новоназначен служител, така и вече назначен служител, който изрично да бъде натоварен с тази функция, когато има реална възможност да я съвместява с изпълнението на останалите си задачи.

1.4. С § 6, ал. 2 от Заключителните разпоредби на ЗИД ЗПП (обн., ДВ, бр. 106 от 2025 г.) е определен 1-месечен срок от приемането от АППК на Системата за управление на корупционния риск по чл. 12, т. 12 от ЗПП за изпълнение на задължението на органите за управление и контрол на публичните предприятия **да определят, съответно да назначат, служител по почтеност**.

2. Провеждане на обучения

2.1. Обученията по чл. 32, ал. 1, т. 6 от ЗПП включват обучения по етика и почтеност и обучения в областта на превенцията и противодействието на корупцията. Обученията се организират и провеждат поне веднъж годишно или ad hoc при необходимост.

2.2. Обученията се организират и провеждат от служителя по почтеност. Нормативната уредба не уточнява дали този служител може да бъде подпомаган от други лица при извършване на обученията. Доколкото именно на служителя по почтеност е изрично вменено това задължение, той винаги трябва да участва в обученията, заедно с възможност да бъде подпомаган от други лица – специалисти, което би допринесло за качеството на обученията.

2.3. В обученията участват всички членове на органите за управление и контрол на публичните предприятия и всички заети в тях лица, включително служителите на ръководни длъжности. В чл. 32, ал. 4 от ЗПП са посочени изрично и ръководителите на дъщерните дружества, но следва да се има предвид, че дъщерните дружества сами по себе си са публични предприятия съгласно чл. 2, ал. 1, т. 2 от ЗПП и във всяко от тях трябва да има отделен служител по почтеност, който да обучава и членовете на органите за управление и контрол на дъщерното дружество.

2.4. Не е посочено изрично, но за проведните обучения трябва да има подходящо документиране и отчетност за обучените в тях лица. Добра практика за това е изготвянето на присъствени списъци с най-малко включена информация за дата и място на провеждане, теми на обученията и подписи на присъствалите лица, от които тези факти да са ясно установими.

2.5. Също не е уредено изрично, но е добра практика да има обратна връзка от участвалите в обученията лица за възприемането на съответната материя. За целта може да се изготвят подходящи тестове или въпросници с избор на отговори или с отворени въпроси, които може да бъдат оценявани по определен начин с точкова система, с обща оценка да/не или по друг подходящ начин, което да ориентира за необходимостта от нивото на възприемане на представената информация, нуждата от акцентиране на теми, за които няма достатъчно разбиране, повтаряне на обучение или

възприемане на друг подход, който да осигури качество и подходящо представяне на темите на обучение.

2.6. Участието на заетите в публичните предприятия лица в обученията може да бъде съобразявано в прилагани форми на атестация или други форми на индивидуална оценка на лицата.

2.7. В случаите на продължително отсъствие от предприятието по уважителна причина (например майчинство, друго обучение, отпуск по болест и др.) служителят по почтеност установява съответния факт без това да се счита за неизпълнение на задължението за участие в обучение. В този случай се предвижда отсъстващото лице да премине обучение след неговото завръщане на работното място.

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ ПРАВИЛА

1. Системата за управление на корупционния риск в публичните предприятия е приета от АППК на основание чл. 12, т. 12 от ЗПП с Протоколно решение № 8794 от 17.04.2026 г. на Изпълнителния съвет на АППК и Решение № НС-00-27 от 22.04.2026 г. на Надзорния съвет на АППК.

2. Този документ подлежи на актуализиране при настъпване на относими към него промени в нормативната уредба или в други случаи на промени, налагащи съответно отразяване.

3. Методологията по р. I е част от Системата за управление на корупционния риск в публичните предприятия по чл. 12, т. 12 от ЗПП в изпълнение на чл. 32, ал. 1, т. 1 и се прилага с въвеждането на системата съгласно чл. 33, ал. 1 от ЗПП, като:

а) тази методология не замества и не се замества от такива, свързани с финансовото управление и контрол, вътрешния или външния финансов одит и други на публичните предприятия, но управлението на риска се координира с цялата система от вътрешни правила на всяко публично предприятие и се съобразява с относимата нормативна уредба;

б) методологията може да бъде детайлизирана и конкретизирана от публичните предприятия във вътрешни правила за прилагане на тази методология в зависимост от характера и спецификите на дейността на съответното предприятие, относими към него секторни и други стратегии и политики и др.п. от значение, както и с изготвянето на анкетни карти;

в) публичните предприятия, които имат изготвени и прилагани до момента методологии или вътрешни правила за управление на корупционния риск, ги привеждат в съответствие с тази методология.

4. Оценките на корупционния риск за 2026 г. по р. I, т. 3 и 4 се изготвят до 31 март на следващата година и пълното прилагане на методологията се извършва за 2027 г.

5. Служителите по почтеност провеждат задължително встъпително обучение по чл. 32, ал. 1, т. 6 от ЗПП на заетите в публичните предприятия в 6-месечен срок от публикуването на Системата за управление на корупционния риск в публичните предприятия.