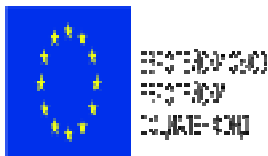


Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Добро управление” 2014-2020г.
съфинансирана от Европейския социален фонд на
Европейския съюз-BG05SFOP001-2.009-0001-C01–
„Повишаване на гражданското участие
в процесите на формулиране, изпълнение и
мониторинг на социалната политика”

МЕТОДОЛОГИЯ ЗА МОНИТОРИНГ И КОНТРОЛ НА СПАЗВАНЕТО НА ЕТИЧНИТЕ НОРМИ ОТ ОБЩИНСКИТЕ СЛУЖИТЕЛИ

ФОНДАЦИЯ „СОЦИАЛНИ НОРМИ”

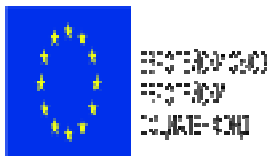
Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Добро управление 2014 -2020“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд. Фондация „Социални норми” носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Управляващия орган.



Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Добро управление“ 2014-2020г.
съфинансирана от Европейския социален фонд на
Европейския съюз-BG05SFOP001-2.009-0001-C01–
„Повишаване на гражданското участие
в процесите на формулиране, изпълнение и
мониторинг на социалната политика”

СЪДЪРЖАНИЕ

1. ОБХВАТ, ПРЕДНАЗНАЧЕНИЕ И ПОЛЗВАТЕЛИ.....	3
2. РЕФЕРЕНТНИ ДОКУМЕНТИ.....	3
3. ДЕФИНИЦИИ.....	5
4. ОТГОВОРНОСТИ	5
5. ЕТАПИ	6
5.1. <i>Етап 1:</i> ФОРМУЛИРАНЕ НА ОСНОВНИТЕ ГРУПИ ЕТИЧНИ ПРИНЦИПИ НА ПОВЕДЕНИЕ НА ОБЩИНСКИТЕ СЛУЖИТЕЛИ ВЪВ ВРЪЗКА СЪС СПАЗВАНЕ НА ЕТИЧНИЯ КОДЕКС.....	6
5.2. ЕТАП 2: ПРЕДВАРИТЕЛЕН АНАЛИЗ	11
5.3. ЕТАП 3: ПРОУЧВАНЕ И АНКЕТИРАНЕ	11
5.4. ЕТАП 4: ИДЕНТИФИЦИРАНЕ И РЕГИСТРИРАНЕ НА ПРОБЛЕМИ.....	11
5.5. ЕТАП 5: МЕРКИ ЗА НАМАЛЯВАНЕ НА РИСКА	11
6. ПЕРИОДИЧЕН МОНИТОРИНГ	12



Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Добро управление“ 2014-2020г.
съфинансирана от Европейския социален фонд на
Европейския съюз-BG05SFOP001-2.009-0001-C01-
„Повишаване на гражданското участие
в процесите на формулиране, изпълнение и
мониторинг на социалната политика”

1. Обхват, предназначение и ползватели

Настоящата методология има за цел да осъществи мониторинг и контрол на спазването на етичните норми от общинските служители.

Тази методология описва методите и осигурява необходимите критерии за оценка.

Този документ се ползва от Общините, общинските служители, гражданите, организациите, органите на изпълнителната власт

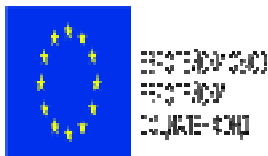
2. Референтни Документи

2.1. Кодекс за добро поведение на администрацията в ЕС

С резолюция от 6 септември 2001 г. Европейският парламент одобрява Кодекс за добро поведение на администрацията, който органите, институциите и служителите на Европейския съюз са задължени да спазват в отношенията си с гражданите. Кодексът се прилага за всички длъжностни лица и други служители, за които се прилагат правилата за персонала и условията за наемане на работа на други служители в техните отношения с обществеността. Той съдържа общите принципи за добро администриране, които ще се прилагат за всички взаимоотношения на Институциите и техните административни органи с обществеността, освен ако те не се уреждат от специални норми.

2.2. Наказателната конвенция относно корупцията – ратифицирана със закон 2001г.

През 2001 г. България ратифицира със закон Наказателната конвенция относно корупцията. В глава II „Мерки, които трябва да бъдат предприети на национално равнище”, са разгледани различни форми на корупция, сред които: активен подкуп на национални длъжностни лица, пасивен подкуп на национални длъжностни лица, активен подкуп в частния сектор, пасивен подкуп в частния сектор, търговия с влияние, изпирание на облаги, придобити от корупционни



Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Добро управление“ 2014-2020г.
съфинансирана от Европейския социален фонд на
Европейския съюз-BG05SFOP001-2.009-0001-C01-
„Повишаване на гражданското участие
в процесите на формулиране, изпълнение и
мониторинг на социалната политика”

престъпления, счетоводни престъпления и др. Основният национален принцип, който трябва да спазват представителите на местната власт е върховенството на закона.

2.3. Конституция на Република България

В Конституцията на Република България, в чл. 139, ал. 2, пише, че „в своята дейност кметът се ръководи от закона, актовете на общинския съвет и решенията на населението”.

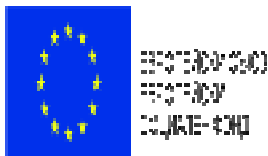
Общинските администрации са част от териториалната администрация по Закона за администрацията, който е приложим и за общинските служители, според който тя бива два вида: централна и териториална. Териториалната администрация на изпълнителната власт включва областната администрация, общинската администрация и специализираните териториални администрации, създадени като юридически лица с нормативен акт (чл. 38, ал. 2).

2.4. Кодексът за поведение на служителите в държавната администрация, обнародван в Държавен вестник, брой 53 от 22 юни 2004 г.

Той се състои от седем глави: 1) Общи положения; 2) Взаимоотношения с гражданите; 3) Професионално поведение; 4) Конфликт на интереси; 5) Взаимоотношения с колегите; 6) Лично поведение; 7) Други разпоредби. Кодексът определя правилата за поведение на служителите в държавната администрация и има за цел да повиши общественото доверие в техния професионализъм и морал, както и да издигне престижа на държавната служба.

2.5. Етични правила за поведение в конкретната община

3. Дефиниции



Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Добро управление“ 2014-2020г.
съфинансирана от Европейския социален фонд на
Европейския съюз-BG05SFOP001-2.009-0001-C01–
„Повишаване на гражданското участие
в процесите на формулиране, изпълнение и
мониторинг на социалната политика”

Основната част от определения на термините, използвани в този документ, са дефинирани в Етичните правила за поведение на общинските служители и Кодексът за поведение на служителите в държавната администрация.

4. Отговорности

Мониторингът и контролът на спазването на етичните норми от общинските служители е задължителна процедура за общинската администрация.

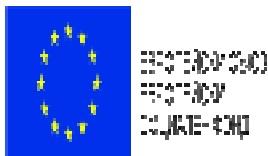
Те трябва да бъдат осъществявани текущо, превантивно и последващо.

Мониторингът е удачно да се извършва от независим външен оценител, но общината следва да предвиди постоянна Комисия за контрол върху етичното поведение на общинските служители, особено в частта на превенция на антикорупционни практики.

В своята работа членовете на комисията защитават публичния интерес, при зачитане на правата и достойнството на лицата, за които събират документи и информация и конфиденциалност по отношение на подалите сигнал за нарушение.

Събраните от комисията документи и получената информация се използват съобразно предвидените в закона правомощия. Членовете на комисията, са длъжни да подадат декларация за неразпространяване и неразкриване на информацията, постъпила по различните сигнали. Членовете на комисията, са длъжни да: не разкриват самоличността на лицето, подало сигнала; не разгласяват фактите и данните, които са им станали известни във връзка с извършвани проверки; опазват поверените им писмени документи от неразрешен достъп на трети лица; и материалите, необходими за работата на комисията се размножават и съхраняват на място, достъпно единствено за членовете на комисията.

5. Етапи на мониторинг



ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН
ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Добро управление“ 2014-2020г.
съфинансирана от Европейския социален фонд на
Европейския съюз-BG05SFOP001-2.009-0001-C01-
„Повишаване на гражданското участие
в процесите на формулиране, изпълнение и
мониторинг на социалната политика”

5.1. Етап 1: Формулиране на основните групи етични принципи на поведение на общинските служители във връзка със спазване на Етичния кодекс

Основните групи задължения на общинските служители, във връзка със спазване на етичния кодекс в качеството им на стандарти на поведение, съответстващи на етичните норми, принципи и задължения. Конкретните етични норми и принципи, отразени в кодексите, са основа за доброто функциониране на общинската администрация. Повечето имат двойна функция – дисциплинираща и стимулираща. Те определят граници, които се основават на стимулиращи цели и ценности. Тъй като установяват граници на поведение и поставят стандарти, те имат и контролна функция. За разлика от правилниците за вътрешния трудов ред, който регламентира базисно служебно поведение, кодексите регулират и формират отношения, ценности, нагласи и култура. Основните етични принципи на поведение, са формулирани в пет основни групи:

5.1.1. Общински служители

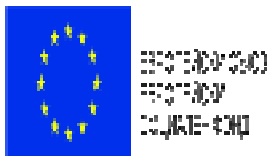
Изпълнение на служебните задължения при строго спазване на законодателството в Република България,

Съдействие за провеждането на политика, основаваща се на принципите на правовата държава.

Действия, предложения и решения, водещи до елиминиране на произвола и укрепване на доверието в държавните институции.

Професионално поведение подчинено на компетентност, обективност и добросъвестност, като се стреми непрекъснато да подобрява работата си в интерес на гражданите.

Поведение, което не накърнява престижа на държавната служба, не само при изпълнение на служебните си задължения, но и в своя обществен и личен живот.



Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Добро управление“ 2014-2020г.
съфинансирана от Европейския социален фонд на
Европейския съюз-BG05SFOP001-2.009-0001-C01–
„Повишаване на гражданското участие
в процесите на формулиране, изпълнение и
мониторинг на социалната политика”

Любезно, възпитано и с уважение отношение към всеки, като зачита правата и достойнството на личността и не допуска каквито и да са прояви на дискриминация.

5.1.2. Взаимоотношения с гражданите

Безпристрастно и непредубедено изпълнение на задълженията, като създава условия за равнопоставеност на разглежданите случаи и лица и прави всичко възможно, за да бъде обслужването достъпно за всеки.

Опазване данните и личната информация на гражданите, станали му известни при или по повод на изпълнението на служебните му задължения.

Административно обслужване, което е законосъобразно, своевременно, точно, добросъвестно и безпристрастно.

Предоставяне на гражданите на цялата необходима информация с оглед защитата на техните права и интереси при спазване изискванията на Закона за защита на класифицираната информация и Закона за защита на личните данни.

5.1.3. Професионално поведение

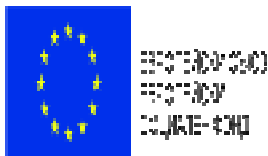
Професионализъм, безпристрастност и активност при разработването и провеждането на държавната политика.

Изпълнение на задълженията честно и безпристрастно.

Спазване на служебната йерархия и стриктно изпълняване актовете и заповедите на горестоящите органи и служители от администрацията. Мониторинг на проблемите, в процеса на работата.

Противодействие на корупционни прояви и на други неправомерни действия в държавната администрация.

Противодействие на финансова зависимост или в друга обвързаност от външни лица или организации по отношение на служителите в общината, включително и



Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Добро управление“ 2014-2020г.
съфинансирана от Европейския социален фонд на
Европейския съюз-BG05SFOP001-2.009-0001-C01–
„Повишаване на гражданското участие
в процесите на формулиране, изпълнение и
мониторинг на социалната политика”

корупционни практики - подаръци или облаги, които могат да бъдат възприети като награда за извършване на работа, която влиза в служебните му задължения.

Документите и данните в държавната администрация могат да се използват само за изпълнение на служебните задължения при спазване на правилата за защита на информацията.

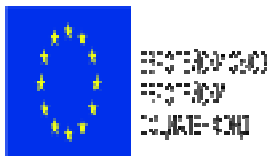
5.1.4. Конфликт на интереси

Легална дефиниция на понятието се съдържа в чл.2 от Закон за предотвратяване и установяване на конфликт на интереси (ЗПУКИ): 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.

Частен е всеки интерес, който води до облага от материален или нематериален характер за лице, заемащо публична длъжност, или за свързани с него лица, включително всяко поето задължение.

Облага е всеки доход в пари или в имущество, включително придобиване на дялове или акции, както и предоставяне, прехвърляне или отказ от права, получаване на привилегия или почести, получаване на стоки или услуги безплатно или на цени, по-ниски от пазарните, помощ, глас, 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.

Установяване на конфликт на интереси не може да се извършва по анонимен сигнал.



Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Добро управление“ 2014-2020г.
съфинансирана от Европейския социален фонд на
Европейския съюз-BG05SFOP001-2.009-0001-C01-
„Повишаване на гражданското участие
в процесите на формулиране, изпълнение и
мониторинг на социалната политика“

Всеки, който разполага с данни, че лице, заемащо публична длъжност, е нарушило разпоредба на този закон, може да подаде сигнал за конфликт на интереси.

Всеки, който разполага с данни за нарушение на разпоредбите на чл. 21 или 22 от ЗПУКИ, може да подаде сигнал за конфликт на интереси.

Сигналът, както и искането за установяване на конфликт на интереси, се подава писмено и се регистрира.

Общински служител не може да участва при обсъждането, подготовката, вземането и изпълнението на решения, когато той или свързани с него лица по смисъла на § 1 от допълнителната разпоредба на Закона за държавния служител са заинтересувани от съответното решение или когато има със заинтересуваните лица отношения, пораждащи основателни съмнения в неговата безпристрастност.

При възлагането на служебна задача, чието изпълнение може да доведе до конфликт между служебните му задължения и неговите частни интереси, служителят следва своевременно да уведоми своя ръководител.

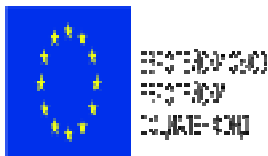
Когато Общински служител се съмнява дали дадена дейност е съвместима със служебните му задължения, той трябва да обсъди това със своя ръководител.

Общински служител не може да използва служебното си положение за осъществяване на свои лични или на семейството си интереси.

Общински служител не участва в каквито и да са сделки, които са несъвместими с неговата длъжност, функции и задължения.

Общински служител, напуснали държавната администрация, не трябва да злоупотребяват с информацията, която им е станала известна във връзка с длъжността, която са заемали, или с функциите, които са изпълнявали.

5.1.5. Взаимоотношения в колектива



Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Добро управление“ 2014-2020г.
съфинансирана от Европейския социален фонд на
Европейския съюз-BG05SFOP001-2.009-0001-C01–
„Повишаване на гражданското участие
в процесите на формулиране, изпълнение и
мониторинг на социалната политика”

В отношенията с колегите си проявява уважение и коректност, като не допуска поведение, което накърнява достойнството и правата на отделната личност, уважава мнението на колегите си и се съобразява с правото им на личен живот.

5.1.6. Лично поведение

Общински служител следва поведение, което не уронва престижа на държавната служба.

Общински служител не допуска на работното си място поведение, несъвместимо с добрите нрави.

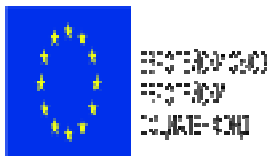
Общински служител се стреми да избягва в поведението си конфликтни ситуации, а при възникването им цели да ги преустанови, като запази спокойствие и контролира поведението си.

Държавният служител спазва благоприличието и деловия вид в облеклото, съответстващи на служебното му положение и на институцията, която представлява.

Неучастие в скандални прояви, с които би могъл да накърни престижа на държавната администрация.

Неупражняване да упражнява дейности, посочени в законодателството като несъвместими с неговите задължения и отговорности, както и да получава доходи от такива дейности.

Недопускане на придобиване и управление имуществото си по начин, който да не създава съмнение за злоупотреба със служебното му положение.



Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Добро управление“ 2014-2020г.
съфинансирана от Европейския социален фонд на
Европейския съюз-BG05SFOP001-2.009-0001-C01-
„Повишаване на гражданското участие
в процесите на формулиране, изпълнение и
мониторинг на социалната политика”

5.2. Етап 2: Предварителен анализ

Предварителният анализ на законодателството и разработените етични правила за поведение в общината, процедури за контрол от страна на общинската администрация, структура и елементи на контролните органи.

Това ще даде информация дали така създадените правила и съответна общинска структура за контрол отговарят на степента на обществена опасност при нарушението им и съответно в каква степен е риска за ефективното функциониране на системата.

5.3. Етап 3: Проучване и анкетиране

Общинските служители и гражданите, и двете групи на принципа на простата случайна извадка попълват анкети и въпросници, информацията от които дава необходимата информация за адекватна оценка на удовлетвореността, силните и слаби страни от приложението на етичните правила, спазвани от общинските служители. Целта на тези проучвания е да бъдат идентифицирани проблемите и възможностите за подобряване на ефективността в работата на общинската администрация и да повиши доверието на населението и бизнеса в институциите.

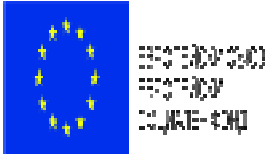
5.4. Етап 4: Идентифициране и регистриране на проблеми

Попълнените въпросници се обобщават и анализират за да идентифицира и изброи основните проблеми, свързани с въпросната дейност.

5.5. Етап 5: Мерки за намаляване на риска

След като ключовите рискове бъдат идентифицирани и изброени, следва да формулира план за намаляване. Следва да се посочи следната информация:

- Превантивни мерки
- Дисциплинарни наказания



Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Добро управление“ 2014-2020г.
съфинансирана от Европейския социален фонд на
Европейския съюз-BG05SFOP001-2.009-0001-C01–
„Повишаване на гражданското участие
в процесите на формулиране, изпълнение и
мониторинг на социалната политика”

- Административно-наказателни мерки
- Отговорности за изпълнение
- Крайни срокове за изпълнение

6. Периодичен мониторинг

Трябва да се прилага мониторинг при следните случаи:

- Ако се променят значително обществените нагласи, или
- Ако има значителна промяна в общественото доверие, или
- Ако има промяна в законовите изисквания, или
- Ако общинското ръководство поиска това