

2.2.2026 г.

X МТСП-00-3/02.02.2026

Signed by: Valya Dimitrova Vikentieva

ОДОБРИЛ:  Revoked certificate

X

БОРИСЛАВ ГУЦАНОВ
Министър на труда и социалната политика
Signed by: Borislav Gutsanov Gutsanov

**ОТЧЕТ НА АНТИКОРУПЦИОНЕН ПЛАН
НА МИНИСТЕРСТВОТО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
И ВТОРОСТЕПЕННИТЕ РАЗПОРЕДИТЕЛИ С БЮДЖЕТ ПО БЮДЖЕТА НА МТСП КЪМ 31.12.2025 г.**

ЦВЕТЕЛИН ПЕТКОВ – ръководител на инспекторат по чл. 46 от Закона за администрацията,
отговарящ за координацията и изпълнението на антикорупционните мерки и дейности

Корупционен риск – управление, разпореждане или разходване на бюджетни средства и активи, вкл. обществени поръчки

Конкретно идентифициран корупционен риск	Описание на мярката	Насоченост на мярката – организационен/ кадрови/ промени в нормативната уредба	Крайна цел на мярката	Срок за изпълнение и етапи	Индикатор	Отговорно лице	Изпълнение/неизпълнение към 31.12.2025 г.	Причини при неизпълнение
1.1. Риск от злоупотреба със служебно положение с цел облагодетелстване при изготвяне на техническа	1.1. Включване при необходимост и на външни експерти в екипа за изготвяне на техническата	Организационна насоченост	Снижаване на корупционния риск чрез изготвяне на технически спецификации с участието на	постоянен	Брой изготвени технически спецификации с участие на външни експерти	Директор на иницираща дирекция в МТСП и ВРБ, както и ръководител на проект в	Мярката е изпълнена. През отчетния период в МТСП са предприети действия по възлагане на обществени поръчки в съответствие със ЗОП и	

<p>спецификация за отделните обществени поръчки</p> <p><i>(Рискът е идентифициран като принципна възможност)</i></p>	<p>спецификация за поръчки по чл. 20, ал. 1 от ЗОП и такива с голям обществен интерес</p>		<p>външни експерти</p>		<p>Брой постъпили жалби срещу решения за откриване на процедури по ЗОП във връзка със заложиени ограничителни условия</p>	<p>съответната структура</p>	<p>ЗЕУ. Сключен е един граждански договор с външен експерт за изготвяне на техническа спецификация по чл. 20, ал. 1 от ЗОП, подлежаща на контрол и удостоверяване от МКУ. За останалите обявени и проведени обществени поръчки не е идентифицирана необходимост от включване на външни експерти при изготвяне на техническата спецификация. с голям обществен интерес, за които да се налага изготвянето на технически спецификации, които биха породили риск.</p> <p>Не са постъпили жалби срещу решения за откриване на процедури по ЗОП.</p> <p>В АСП са сключени договори с двама външни експерти, участвали в общо 5 работни групи за изготвяне на документации, включително технически спецификации, и в комисии за избор на изпълнител при открити процедури по ЗОП.</p>	
--	---	--	------------------------	--	---	------------------------------	---	--

						<p>Няма постъпили жалби срещу решения за откриване на процедури по ЗОП.</p> <p>За 2 бр. проведени от ЦРЧРРИ обществени поръчки на основание чл. 20, ал. 1, т. 1, б. „б“ от ЗОП в комисиите са привлечени и външни експерти. При изготвяне на техническата документация е осъществявана и проверка за законосъобразност, извършвана от юрист.</p> <p>Няма постъпили жалби срещу решения за откриване на процедури по ЗОП.</p> <p>За периода ДАЗД, АЗ и ИА ГИТ отчитат, че не е имало необходимост от включване на външни експерти в екипите, изготвящи техническите спецификации за обществени поръчки. Същите са изготвени с наличния ресурс от вътрешни експерти или от работни групи.</p> <p>В агенциите няма постъпили жалби срещу</p>	
--	--	--	--	--	--	---	--

							<p>решения за откриване на процедури по ЗОП.</p> <p>От АКСУ обществените поръчки са възлагани по реда на чл. 20, ал. 4 от ЗОП – директно възлагане.</p> <p>В НИПА, АХУ не са провеждани процедури по ЗОП през 2025 г.</p>
<p>1.2. Риск от злоупотреба със служебно положение с цел облагодетелстване от служители, участващи на различните етапи от обществената поръчка</p> <p><i>(Рискът е идентифициран като принципна възможност)</i></p>	<p>1.2. Възлагане/ при възможност на различни служители изпълнението на отделните етапи от цикъла на обществената поръчка - изготвянето на техническата спецификация на обществената поръчка, участието в работата на комисията и следене за изпълнение на сключения договор</p>	<p>Организационна насоченост</p>	<p>Снижаване на корупционния риск</p>	<p>постоянен</p>	<p>Обществени поръчки проведени с участието на различни служители при подготовката на техническите спецификации, работата в комисииите и приемане изпълнението на договорите</p> <p>Брой постъпили сигнали/ възражения</p>	<p>Директори на дирекции в МТСП и ВРБ, както и ръководител на проект в съответната структура</p>	<p>Мярката е изпълнена.</p> <p>През 2025 г. в МТСП е прилагана мярката, като участието на различни служители в комисииите за изготвяне на документация и в комисииите за подбор на участниците, разглеждане, оценяване и класиране на подадените оферти в процедурите по възлагане на обществени поръчки, включва и съобразяване на кадровата обезпеченост на административната структура от общата администрация за обществените поръчки.</p> <p>През отчетния период няма постъпили и разгледани сигнали/възражения.</p>

						<p>В АЗ, АСП, ДАЗД и ЦРЧРРИ всички обществени поръчки са провеждани с прилагане на принципа на ротация на служителите и/или включване на външни експерти при необходимост, като няма постъпили сигнали или възражения.</p> <p>В ИА ГИТ са проведени 12 броя обществени поръчки като организирането им са взели участие служители със съответната квалификация спрямо предмета на поръчката. Издадени са 8 броя заповеди за контрол по изпълнение на сключените договори. За периода няма постъпили сигнали и/или възражения.</p> <p>АКСУ е възлагала обществени поръчки чрез директно възлагане по чл. 20, ал. 4 от ЗОП.</p> <p>В АХУ и НИПА не са провеждани процедури за обществени поръчки през 2025 г.</p>	
--	--	--	--	--	--	--	--

<p>1.3. Риск от наличие на обвързаност на членовете на комисиите за провеждане на процедури по ЗОП с участници в процедурите с цел лична облага</p> <p><i>(Рискът е идентифициран като принципна възможност)</i></p>	<p>1.3. Ротация на служителите, участващи в комисиите за провеждане на процедури по ЗОП</p>	<p>Кадрова насоченост</p>	<p>Осигуряване на независимост и обективност на комисиите по ЗОП</p>	<p>постоянен</p>	<p>Брой комисиии с ротация на членовете при провеждане на процедури по ЗОП. Брой постъпили сигнали във връзка с дейността на комисиите за провеждане на процедури по ЗОП и предприети действия. Брой потвърдени сигнали.</p> <p>Брой успешно проведени процедури по ЗОП</p>	<p>Директори на дирекции в МТСП и ръководители на ВРБ</p>	<p>Мярката е изпълнена.</p> <p>В МТСП последователно се прилага принципът на ротация при номиниране на членове на комисиии за провеждане на процедури по ЗОП. Не са постъпили и/или потвърдени сигнали срещу дейността на комисиите. Сключени са 59 бр. договори резултат на проведени обществени поръчки.</p> <p>В ИА ГИТ през 2025 г. са издадени 12 броя заповеди за назначаване на комисиии за провеждане на процедури по ЗОП с ротация на членовете. Успешно са проведени 9 броя процедури, в провеждането на които участие са взели служители с подходяща квалификация.</p> <p>В АСП е прилаган принципът на ротация на членовете на комисиите, като през отчетния период сключените договори за изпълнение са 139 бр.</p>
--	---	---------------------------	--	------------------	---	---	---

						<p>През годината АСП в качеството ѝ на Конкретен бенефициент по Приоритет 1 на ПХОМП 2021-2027 г., съфинансирана от ЕСФ+, е провела успешно 4 бр. процедури по ЗОП.</p> <p>В АЗ също комисиите за провеждане на процедури по ЗОП са сформирани при отчитане на предвидената мярка, като успешно проведените процедури по ЗОП са 33 бр.</p> <p>В ЦРЧРРИ при сформиране на комисиите за провеждане на процедури по ЗОП е съобразявано предвиденото в мярката, като проведените обществени поръчки са общо 6 бр.</p> <p>АКСУ е възлагала обществени поръчки чрез директно възлагане по чл. 20, ал. 4 от ЗОП.</p> <p>В АХУ и НИПА не са проведени процедури по обществени поръчки през 2025 г.</p>	
--	--	--	--	--	--	--	--

							През 2025 г. на принципа на ротацията е подменен част от състава на Постоянно действащата комисия по обществени поръчки в ДАЗД. Успешно са проведени 44 бр. процедури по ЗОП.	
1.4. Риск от сключване на неизгодни за ДАЗД договори от обществени поръчки <i>(Рискът е идентифициран като принципна възможност)</i>	1.4. Функциониращ колективен съветателен орган - постоянно действаща комисия за обществени поръчки в ДАЗД	Организационна насоченост	Ефективно функционираща постоянно действаща комисия за обществени поръчки в ДАЗД	постоянен	Наличие на постоянно действаща комисия за обществени поръчки през календарната 2025 г. Брой постъпили сигнали във връзка с дейността на комисията. Предприети действия и резултати.	Директор на ДАПФСО, ДАЗД	Мярката е изпълнена. През 2025 г. в ДАЗД е работила Постоянно действаща комисия по обществените поръчки, назначена с издадена в началото на годината заповед на председателя на ДАЗД. Във връзка с дейността на комисията не са постъпвали сигнали, жалби или оплаквания.	
1.5. Риск от възникване на обвързаност на член на Комисията за обществени поръчки в ДАЗД с участници в процедурите	1.5. Ежегодна смяна на част от членовете на Комисията за обществени поръчки в ДАЗД	Организационна насоченост	Безпристрастно работеща Комисия за обществени поръчки в ДАЗД	постоянен	Заповед на председателя на ДАЗД за смяна на 1/3 от списъчния състав на членовете на Комисията за обществени	Председател на ДАЗД	Мярката е изпълнена. Още в началото на годината председателят на ДАЗД е издал своя заповед. Няма постъпили сигнали, жалби и оплаквания във връзка с дейността на комисията.	

с цел лична облага (Рискът е идентифициран като принципна възможност)					поръчки в ДАЗД през 2025 година. Брой постъпили сигнали във връзка с дейността на комисията. Предприети действия и резултати.			
Корупционен риск – извършване на контролни дейности								
Конкретно идентифициран корупционен риск	Описание на мярката	Насоченост на мярката – организационен/ кадрови/ промени в нормативната уредба	Крайна цел на мярката	Срок за изпълнение и етапи	Индикатор	Отговорно лице	Изпълнение/неизпълнение към 31.12.2025 г.	Причини при неизпълнение
2.1. Риск от неизпълнение на служебното задължение за подаване на ежегодна декларация за имущество и интереси (Рискът е идентифициран след доклад от	2.1. Изпращане на писмо до всички служители в МТСП и задължени лица с указания за срока и реда за подаване на ежегодните декларации за имущество и интереси	Организационна насоченост	Изпълнение на служебното задължение за подаване на декларация за имущество и интереси от всички служители/ задължени лица в законоустановения срок	31.01.2025 г.	Брой служители/ задължени лица, изпълнили задължението за подаване на ежегодна декларация за имущество и интереси в срок.	Ръководител на инспекторат по чл. 46 от ЗА	Мярката е изпълнена. С писмо от края на януари 2025 г. служителите в МТСП са информирани за срока и реда за подаване на ежегодните декларации за имущество и интереси по реда на ЗПК. Своевременно след постъпило допълнително уведомително писмо от КПК относно подаването на	

<p>проверка на Инспектората)</p>							<p>годишните декларации за имущество и интереси от лицата, заемащи публични длъжности, това писмо е насочено/изпратено до съответните лица, в т.ч. ръководителите на ВРБ. През м. юни 2025 г. от Инспектората на МТСП е извършена проверка за изпълнение на задължението за подаване в срок до 15.05.2025 г. на ежегодна декларация за имущество и интереси за 2024 г. Декларациите от всички служители са подадени в нормативно регламентиран срок, освен една, и в тази връзка от Инспектората на МТСП е дадена препоръка.</p>	
<p>2.2. Риск от възникване на предпоставки за корупционни прояви в резултат от неудовлетвореност и демотивиране на служителите</p>	<p>2.2. Провеждане на анкетно проучване сред служителите за изследване на удовлетвореността им с цел идентифициране на причини и проблеми, водещи до демотивиране на</p>	<p>Кадрова насоченост</p>	<p>Безпристрастно работещи контролни административни органи</p>	<p>Юни и декември 2025 г.</p>	<p>Проведени анкетни проучвания през 2025 г. Брой препоръки за повишаване на мотивацията на служителите.</p>	<p>Директор на ГДКПД и Главен секретар на ДАЗД</p>	<p>Мярката е изпълнена. През 2025 г. в ДАЗД са извършени две анонимни анкетни проучвания сред служителите за изследване на удовлетвореността им. Чрез проведените анонимни анкетни проучвания е изследвана удовлетвореността на служителите в ДАЗД и</p>	

<p><i>(Рискът е идентифициран като принципна възможност)</i></p>	<p>служителите и предпоставки за корупционни прояви.</p>						<p>отделно удовлетвореността на служителите в ГДКПД на ДАЗД. Изготвени са анализи с резултатите, включващи и съответните изводи/предложения, в т.ч. и какво може/трябва да се предприеме във връзка с получените натрупвания на отговори/неотговорени въпроси.</p>	
<p>2.3. Риск от ограничен достъп на граждани и юридически лица до съществуващите канали за подаване на сигнал за корупция и/или конфликт на интереси</p> <p><i>(Рискът е идентифициран като принципна възможност)</i></p>	<p>2.3. Популяризиране и поддържане на различни канали за подаване на сигнали за корупция и/или конфликт на интереси</p>	<p>Организационна насоченост</p>	<p>Поддържане на повече от една възможност/ канали за подаване на сигнали за корупция и/или конфликт на интереси от гражданите и юридическите лица и оповестяването им по подходящ и достъпен начин, включително чрез публикуване на интернет</p>	<p>постоянен</p>	<p>Брой постъпили сигнали за корупция и/или конфликт на интереси. Предприети действия и резултати.</p>	<p>Ръководител на инспекторат по чл. 46 от ЗА Ръководители на ВРБ Ръководител проек- главен координатор на ПКБ</p>	<p>Мярката е изпълнена.</p> <p>Поддържат се повече от един начин за подаване на сигнали за корупция и/или конфликт на интереси от граждани и фирми, като информацията за тях е публично и лесно достъпна. През отчетния период в МТСП, АКСУ, АХУ, ДАЗД, ИА ГИТ, НИПА, ПКБ, ФСЗ, ФУТ, ЦРЧРРИ и АСП не са постъпвали сигнали за корупция и/или конфликт на интереси.</p> <p>В АЗ за отчетния период е образувано едно производство по ЗПК за конфликт на интереси във връзка с постъпило</p>	

			страницата, чрез социалните мрежи и други.				възражение при конкурс за назначаване. Производството е приключило със становище без установяване на конфликт на интереси.	
2.4. Риск от укриване на информация за корупционно поведение и бездействие при постъпила информация за корупционни практики и злоупотреба със служебно положение <i>(Рискът е идентифициран като принципна възможност)</i>	2.4. Информирание на Инспектората на МТСП за постъпил/и сигнал/и, съдържащи твърдения за корупционно поведение и конфликт на интереси, предприети действия и резултати	Организационна насоченост	Предприемане на своевременни действия от ВРБ при постъпили сигнали, съдържащи твърдения за корупционно поведение и прояви, конфликт на интереси	При постъпил сигнал с твърдения за корупционно поведение и прояви, конфликт на интереси	Брой постъпили сигнали и предприети действия. Брой сигнали, за които Инспекторатът е информиран и при необходимост е предприел последващи действия за проверка на предприетите действия по сигнала.	Ръководители на ВРБ по бюджета на МТСП Ръководител проект-главен координатор на ПКБ	Мярката е изпълнена. За отчетния период не са изпращани информации до Инспектората на МТСП относно предприети действия по сигнали за корупционно поведение, конфликт на интереси, т. к. във всички ВРБ по бюджета на МТСП не са постъпвали такива сигнали, освен, че в АЗ е образувано посоченото производство по ЗПК за конфликт на интереси относно конкурс за назначаване, приключило без установяване на конфликт на интереси.	
2.5. Риск от незаконосъобразност и пристрастност при извършване на проверките на място и по документи с цел лична облага	2.5. Анализ на разгледаните сигнали за нередности и измами от УО на П РЧР и от УО на ПХОМП	Организационна насоченост	Предприемане на нормативни и организационни мерки за снижаване на риска от нередности и измами	постоянен	Брой получени и анализирани сигнали. Брой потвърдени сигнали.	Главен директор на ГД ЕФМПП, МТСП Директор на Д МСПЕИ, АСП и РУО на ПХОМП	Мярката е изпълнена. В ГД ЕФМПП в рамките на своята контролна дейност експертите на УО извършват анализ на всички постъпили сигнали по реда на НОПАНФИПСЕС, НАНЕСИФ и НАНЕФСУ.	

<p><i>(Рискът е идентифициран като принципна възможност)</i></p>							<p>Разглеждат се всички сигнали, както по ОП РЧР 2007-2013, така и по ОП РЧР 2014-2020 и П РЧР 2021-2027.</p> <p>Общо постъпилите сигнали са както следва:</p> <ul style="list-style-type: none"> - По ОП РЧР 2007-2013 г. - за разглеждания период няма постъпил сигнали и съответно регистрирани нередности. - По ОП РЧР 2014-2020 г. - за разглеждания период има 5 постъпили сигнала, от които 5 регистрирани и докладвани нередности. - По П РЧР 2021-2027 г. - за разглеждания период има 9 постъпили сигнала, като има 2 регистрирана нередност. <p>Всички постъпили сигнали се анализират текущо, включително и с цел идентифициране и при нужда предприемане на нормативни и организационни мерки за снижаване на риска от нередности и измами.</p> <p>По администрираните от ГД ЕФМПП програми няма</p>
--	--	--	--	--	--	--	--

							<p>постъпили сигнали срещу служители на дирекцията.</p> <p>В рамките на отчетния период в АСП по ПХОМП 2021-2027 г. са регистрирани 9 сигнала за нередности. Три от сигналите са квалифицирани като основателни и са регистрирани нередности със съответните национални номера. В резултат са отказани от верификация средства в размер на 1680,59 лв. За отчетния период няма постъпили сигнали за незаконосъобразност и пристрастност при администриране и контрол на изпълнението.</p>
2.6. Риск от субективизъм и нерегламентирани отношения между служители и бенефициенти при администриране и контрол на изпълнението от	2.6. Разпределяне на различни служители на администрирането и контрола по договорите, сключени с един и същ бенефициент по различните	Организационна и кадрова насоченост	Предотвратяване на възможностите за субективизъм и нерегламентирани отношения между служителите на УО и	постоянен	Брой постъпили сигнали. Брой потвърдени сигнали. Брой установени случаи на нерегламен-	Ръководител на УО на П РЧР Директор на Д МСПЕИ, АСП и РУО на ПХОМП	<p>Мярката е изпълнена.</p> <p>В ГД ЕФМПП в отдели „Верификация“ се практикува ротация между експертите поради еднаквостта във функциите, задачите и необходимата експертиза с цел преодоляване на дисбаланса по отношение</p>

<p>едни и същи служители на договорите по различните процедури/ схеми/операции по П РЧР и по ПХОМП.</p> <p><i>(Рискът е идентифициран след доклад от проверката на Инспектората)</i></p>	<p>схеми и процедури по ПРЧР 2021-2027, както и на договорите по различните процедури/ операции по ПХОМП 2021-2027</p>		<p>бенефициентите.</p>		<p>тирани отношения.</p>		<p>на натовареността на отделните експерти и недопускане на двойно финансиране по сходни проекти.</p> <p>За периода няма постъпили сигнали за субективизъм и нерегламентирани отношения между служители и бенефициенти при администриране и контрол на изпълнението.</p> <p>В АСП за отчетния период няма постъпили сигнали за субективизъм и нерегламентирани отношения между служители и бенефициенти при администриране и контрол на изпълнението.</p>	
<p>2.7. Риск от неправомерни и незаконни действия на служителите, осъществяващи дейности по социално подпомагане и закрила на детето</p>	<p>2.7. Ротация на служителите, осъществяващи дейности по социално подпомагане в териториалните подразделения на АСП</p>	<p>Организационна и кадрова насоченост</p>	<p>Минимизиране на риска от корупционни прояви от страна на служителите, обслужващи продължително време едни и същи райони</p>	<p>постоянен</p>	<p>Брой заповеди за ротация на служителите. Установени нарушения, за които е налице обосновано предположение че са в резултат от липса на</p>	<p>Изпълнителен директор на АСП Главен директор на ГДСП, АСП Директори на РДСП Директори на ДСП</p>	<p>Мярката е изпълнена.</p> <p>В АСП за отчетния период са издадени 787 бр. заповеди за периодична ротация на районите на обслужване от служителите, осъществяващи дейности по социално подпомагане, осигуряване правата на хората с увреждания и закрила на детето.</p>	

<i>(Рискът е идентифициран като принципна възможност)</i>					ротация на районите между служителите от съответната дирекция.			
<p>2.8. Риск от необективност при отразяване на резултатите от проверките и нерегламентирани отношения между инспекторите/служителите, осъществяващи контрол, с лицата от проверяваните обекти</p> <p><i>(Рискът е идентифициран като принципна възможност)</i></p>	<p>2.8. Участие на повече от един инспектор/служител в проверките и организиране на екипите за проверки на ротационен принцип:</p> <ul style="list-style-type: none"> - при осъществяване на контрол и мониторинг на социалните услуги; - при извършване на проверки по спазване на трудовото законодателство и ЗЗБУТ; 	<p>Организационна и кадрова насоченост</p>	<p>Снижаване на риска от корупционни прояви чрез недопускане извършване на проверки от един инспектор/служител и недопускане на формиране на постоянни екипи от едни и същи служители</p>	<p>постоянен</p>	<p>Брой извършени проверки. Брой констатирани нарушения на относимите нормативни актове и/или процедури. Брой постъпили сигнали с твърдения за липса на обективност и/или за пристрастност от служителите, осъществяващи контрол. Брой потвърдени сигнали.</p>	<p>Директор дирекция КМЛСУ, АКСУ</p> <p>Директори на дирекция в ИА ГИТ</p> <p>Ръководител на Инспектората на АСП</p> <p>Изпълнителен директор на АЗ</p> <p>Ръководител проект-главен координатор на ПКБ</p>	<p>Мярката е изпълнена.</p> <p>През отчетния период в АКСУ са извършени общо 942 проверки, като са констатирани 122 нарушения на нормативните актове и/или процедури. Няма постъпили сигнали с твърдения за липса на обективност и/или за пристрастност от служителите, осъществяващи контрола.</p> <p>През 2025 г. във всички дирекции в ИА ГИТ, извършващи контролна дейност, стриктно се изпълняват вътрешните процедури за извършване на проверки в състав минимум от двама служители, единият от които задължително има инспекторски правомощия. През годината от</p>	

	<p>-при извършване на проверки в ДСП, РДСП и общински администрации;</p> <p>-при извършване на проверки на дейността на териториалните подразделения на АЗ и проверки на място по сключени договори за субсидирана заетост и/или обучения;</p> <p>-при извършване на проверки на изпълнението на СМР/СРР на обекти, финансирани по ПКБ.</p>						<p>контролните органи на ИА ГИТ са извършени общо 49660 проверки.</p> <p>За отчетния период в ИА ГИТ са постъпили 4 бр. сигнали, съдържащи твърдения за липса на обективност и/или за пристрастност от служителите в агенцията. Сигналите са разгледани, като не са потвърдени твърденията на подателите.</p> <p>През 2025 г. Инспекторатът на АСП е извършил общо 129 проверки.</p> <p>Във връзка с констатиранията при проверките нарушения на относимите нормативи и процедури са дадени 426 задължителни предписания и 144 препоръки.</p> <p>Не са постъпили сигнали с твърдения за липса на обективност и/или за пристрастност от служителите, осъществяващи контрол.</p> <p>В АЗ в съответствие с утвърдената Методика за мониторинг и контролна дейност в системата на</p>
--	---	--	--	--	--	--	---

							<p>Агенцията по заетостта и с цел минимизиране на риска от прояви на корупционно поведение, при извършване на проверки в териториалните поделения се спазва принципът на ротация на служителите, осъществяващи контролните дейности.</p> <p>През 2025 г. изпълнителният директор на АЗ е издал 68 заповеди за проверки на териториални поделения. В рамките на периода са извършени общо 240 проверки, от които 106 планови комплексни и тематични на ДБТ и 134 проверки на филиали. Директорите на ДБТ издават и при необходимост актуализират заповеди за сформирани екипи за контролна дейност по сключени договори за субсидирана заетост по ЗНЗ и ПРЧР, както и за обучения на възрастни по реда на ЗНЗ, ПРЧР, НПВУ и ФСП. През 2025 г. служители на АЗ са извършили общо 66 630 проверки на обекти на работодатели и на обучения</p>	
--	--	--	--	--	--	--	--	--

						<p>на възрастни. Проверки на място по договори за субсидирана заетост и/или обучения се извършват от минимум двама служители, също на ротационен принцип.</p> <p>През отчетния период не са постъпвали сигнали, съдържащи твърдения за липса на обективност или пристрастност от страна на служители на АЗ, осъществяващи контролни дейности.</p> <p>Към 31.12.2025 г. от ПКБ по време на изпълнението на СМР са извършени общо 140 проверки на място, в т.ч. 33 бр. проверки от Централното звено за изпълнение на ПКБ (ЦЗИПРБ) и 107 бр. проверки от регионални структури/звена (РЗИПКБ). При извършените проверки на изпълнението на СМР и обучения на обектите от РЗИПКБ и ЦЗИПКБ, няма постъпили сигнали и не са констатирани нарушения.</p>	
--	--	--	--	--	--	--	--

<p>2.9. Риск от възникване на обвързаност и нерегламентирани отношения между проверяващи и проверявани</p> <p><i>(Рискът е идентифициран като принципна възможност)</i></p>	<p>2.9. Определяне на друг (различен) екип инспектори/служители при извършване на повторни/последващи проверки в един и същи обект</p>	<p>Организационна и кадрова насоченост</p>	<p>Снижаване на риска от корупционни прояви чрез недопускане едни и същи служители да осъществяват контрол на едни и същи обекти</p>	<p>В рамките на годината</p>	<p>Брой извършени повторни/последващи проверки на един и същ обект от различен екип служители. Брой констатирани нарушения, които не са били установени при предишна проверка на същия обект.</p>	<p>Директор дирекция КМЛСУ, АКСУ</p> <p>Директори на дирекция в ИА ГИТ</p> <p>Ръководител на Инспектората на АСП</p> <p>Изпълнителен директор на АЗ</p> <p>Ръководител проект-главен координатор на ПКБ</p>	<p>Мярката е изпълнена.</p> <p>В АКСУ са издадени 160 заповеди за ротация на съставите на комисиите от служители с контролни функции от дирекция КМЛСУ за последващи проверки на една и съща социална услуга. При нито една от извършените последващи проверки не са констатирани нарушения, които да не са били установени при предходно извършена проверка.</p> <p>През отчетния период в ИА ГИТ се прилага принципът на ротация при формиране на екипите от инспектори за извършване на проверки по спазване на трудовото законодателство и ЗЗБУТ, както и преразпределение на обектите за инспектиране в икономическите дейности, в които това е целесъобразно. Отделно от това, директорите извършват лично мониторинг на инспекционната дейност в проверките, вкл. и тези по работни места и тези за</p>
---	--	--	--	------------------------------	---	---	---

						<p>контрол по изпълнение на приложените ПАМ. През 2025 г. от контролните органи на ИА ГИТ са извършени общо 49660 проверки, от които 5407 броя проверки за последващ контрол по изпълнение на дадените принудителни административни мерки. За посочения период са констатирани 23 бр. нарушения на относимите нормативни актове и/или процедури, които не са били установени при предишна проверка на същия обект.</p> <p>За отчетния период в АСП са извършени 9 проверки по изпълнение на дадени задължителни предписания при извършени комплексни проверки в ДСП и при извършени тематични проверки в общински администрации. Проверките са извършени от екипи инспектори, различни от участвалите в предишните проверки. Не са констатирани нарушения, които не са били установени при предишна проверка.</p>	
--	--	--	--	--	--	---	--

							<p>В A3 не са констатирани нерегламентирани отношения между проверяващи и проверявани. По отношение множеството извършени проверки на място на обекти на работодатели и на обучения на възрастни от различни екипи, са установени единични случаи на разминавания на констатираните обстоятелства при първа и повторни/последващи проверки.</p> <p>За отчетния период в ПКБ се прилага механизъм за противодействие на риска, чрез ротация на проверяващите осъществяващи контрол на обектите. Извършени са 81 бр. втори/последващи проверки по време на изпълнението на СМР. Няма констатирани нарушения.</p>	
2.10. Риск от компрометиране на работата на комисиите по етика в АСП,	2.10. Осъществяване на контрол и оказване на методическа	Организационна и кадрова насоченост	Предотвратяване на риск от необективност и незаконо-	Постоянен	Брой постъпили сигнали; Брой производства,	Изпълнителен директор на АСП, Постоянно действаща	<p>Мярката е изпълнена.</p> <p>За отчетния период в АСП са постъпили общо 7 сигнала, по 4 от които са</p>	

поради участието в заседания на член/ председател, който има частен интерес. <i>(Рискът е идентифициран като принципна възможност)</i>	помощ на комисиите по етика		съобразност на решенията на комисиите.		в които не е даден отвод от член на комисията, който има частен интерес	комисия по етика Главен секретар на АСП Директори на РДСП Инспекторат към ИД на АСП	образувани дисциплинарни производства. През 2025 г. няма отводи от членове на комисии по етика във връзка с наличие на частен интерес.	
2.11. Риск от допускане на пропуски и неефективно/ формално осъществяване на контрол <i>(Рискът е идентифициран в доклади от проверките на Инспектората на МТСП)</i>	2.11. Извършване на съвместни проверки от инспектори от Инспектората на МТСП със служители на ВРБ в обхвата на комплексни и тематични проверки в съответния ВРБ.	Организационна и кадрова насоченост	Снижаване на риска от допускане на осъществяване на неефективен контрол	31.12.2025 г.	Брой извършени съвместни проверки. Установени нарушения, които не са установени при предишни проверки на същите обекти	Ръководител на инспекторат по чл. 46 от ЗА	Мярката е изпълнена. За отчетния период при две от извършените проверки от Инспектората на МТСП във ВРБ е осъществен контрол и на място в съответни обекти, съвместно със служители на проверяваната структура/ВРБ. Резултатите от проверките не са със сериозни разминавания/не са констатирани нарушения, които не са установени при предишните проверки.	
Корупционен риск – предоставяне на административни услуги, концесии, издаване на лицензи и разрешения, регистрационни режими								
Конкретно идентифициран	Описание на мярката	Насоченост на мярката – организационен/	Крайна цел на мярката	Срок за изпълнение и етапи	Индикатор	Отговорно лице	Изпълнение/неизпълнение към 31.12.2025 г.	Причини при

корупционен риск		кадрови/ промени в нормативната уредба						неизпълнение
<p>3.1. Риск от злоупотреба със служебно положение при издаване и подновяване на лиценз за предоставяне на социална услуга</p> <p><i>(Рискът е идентифициран като принципна възможност)</i></p>	<p>3.1. Ротация на служителите, които обработват заявления/ документи за издаване и подновяване на лиценз, както и на служителите, които обслужват „горещ телефон“</p>	<p>Организационна насоченост</p>	<p>Своевременна превенция и предотвратяване на корупционни прояви</p>	<p>постоянен</p>	<p>Брой сигнали, касаещи издаване/ подновяване на лиценз. Брой потвърдени сигнали за допуснати нарушения.</p>	<p>Директори на дирекции АПФИО и КМЛСУ в АКСУ</p>	<p>Мярката е изпълнена.</p> <p>За отчетния период в АКСУ не са постъпвали сигнали, респективно не са констатирани нарушения при предоставяне на административните услуги, свързани с издаване, подновяване и прекратяване на лицензи за предоставяне на социални услуги. Осигурен е ротационен принцип при приемане на документите и при разпределяне на преписките в автоматизираната информационна система, както и при обслужването на „горещия телефон“, за който се съставя график.</p>	
<p>3.2. Риск от злоупотреба със служебно положение с цел облагодетелстване при предоставяне на административ-</p>	<p>3.2. Изградена електронна система за предоставяне на административни услуги на граждани, в това число</p>	<p>Организационна насоченост</p>	<p>Ограничаване на човешкия фактор при предоставяне на административни услуги на ФЛ и ЮЛ с</p>	<p>постоянен</p>	<p>Предоставени електронни услуги на ФЛ и ЮЛ, вкл. във връзка с разрешения за достъп до пазара на</p>	<p>Изпълнителен директор на АЗ</p>	<p>Мярката е изпълнена.</p> <p>АЗ предоставя 10 от общо 13 административни услуги за граждани и бизнеса чрез единния портал за достъп до е-услуги (egov.bg). С цел намаляване на</p>	

<p>ни услуги на ФЛ и ЮЛ, свързани с регистрационни и разрешителни режими от АЗ</p> <p><i>(Рискът е идентифициран като принципна възможност)</i></p>	<p>регистрационни и разрешителни режими</p>		<p>цел предотвратяване на корупционно поведение</p>		<p>труда и регистрация на заетостта на граждани на трети държави, както и регистриране на частни трудови посредници и предприятия, които осигуряват временна работа.</p> <p>Брой подадени сигнали за корупционно поведение и прояви на служители.</p>		<p>административната тежест е осигурен оторизиран достъп по споразумения до външни регистри и информационни системи, включително междурегистровия обмен REGIX.</p> <p>Въведен е в работата на трудовите посредници електронен вариант на план за действие на ТРЛ във всички дирекции „Бюро по труда“ в страната.</p> <p>Чрез единен електронен централизиран регистър (регистър по чл. 25а от ЗНЗ) са издадени удостоверения за частни трудови посредници – 175 бр.; за предприятия за временна работа са издадени удостоверения – 45 бр.</p> <p>От м. януари 2025 г. е създадена възможност за електронно подаване от работодателите на заявления за издаване на: Единно разрешение за пребиваване и работа (ЕРПР), Синя карта на ЕС (СК на ЕС), Сезонна заетост до 9 месеца (СЗ),</p>	
---	---	--	---	--	---	--	---	--

						<p>преместване по вътрешно корпоративен трансфер (ВКТ) и краткосрочна сезонна заетост до 90 дни чрез Платформата за производство за издаване на разрешения за пребиваване и работа (ППИР). За периода от АЗ са обработени в системата общо 1580 заявления, като електронното подаване и обработване значително ускорява процеса и улеснява административните процедури за бизнеса и администрацията.</p> <p>Чрез Системата за сигурно електронно връчване (ССЕВ) са предоставени общо 131 електронни услуги по подадени заявление/декларации за регистрация на:</p> <ul style="list-style-type: none">- краткосрочна заетост на лица от български произход – 24 бр.;- сезонна заетост до 90 дни на граждани на трети държави – 101 бр.;- издаване на разрешение за работа на гражданин на трета държава – 3 бр.	
--	--	--	--	--	--	---	--

							- издаване на разрешение за извършване на дейност на свободна практика – 3 бр. В АЗ няма данни за сигнали за корупционно поведение и прояви на служители.
<p>3.3. Риск от липса на информация или неактуална информация, касаеща отпускане на социални помощи и/или реализиране на безработни лица на пазара на труда. Риск от неидентифициране на служителите при обслужване на гражданите.</p> <p><i>(Рискът е идентифициран в доклади от проверки на ИТСП и ИТСП на АСП)</i></p>	<p>3.3. Периодични проверки и мониторинг относно спазване на изискванията на КАО и Наредбата за административното обслужване, в това число за актуалността на информационните и указателни табла, образци и др., както и проверки относно спазване на задължението за носене на служебни баджове от служителите в пряк контакт с клиенти</p>	<p>Организационна насоченост</p>	<p>Предоставяне на потребителите на актуална и достъпна информация за дейността на администрацията по предоставяне на административни услуги и предоставяне на административните услуги в законоустановените срокове.</p>	<p>постоянен</p>	<p>Брой териториални дирекции, при които извършена проверка е установила неспазване на КАО и НАО, в това число пропуски, неактуална/остаряла информация и/или липса на информация, указания и образци, неносене на служебни баджове от служителите в пряк контакт с клиенти.</p>	<p>Главен директор на ГДСП Директори на РДСП и ДСП Главен секретар на АСП Ръководител Инспекторат на АСП Директор на ДААО, АСП Главен секретар на АЗ</p>	<p>Мярката е изпълнена.</p> <p>Проверки от Инспектората на АСП относно спазване на КАО и НАО са извършвани в хода на извършените през 2025 г. 12 комплексни проверки в ДСП. В 5 от проверените дирекции не са констатирани нарушения. В 2 дирекции е констатирана стара и неактуална информация на информационните табла, но само по един конкретен норматив, като цяло информацията на таблата в дирекциите е установено, че е актуална. В една дирекция е констатирано липса на информационни табели за местонахождението на ЦАО, а в друга липса на вътрешни и външни указателни табели на български и английски език. От проверките са</p>

					Брой постъпили сигнали за неспазване на КАО и НАО, от тях брой потвърдени сигнали.		дадени 5 препоръки на директора на една ДСП, 2 препоръки на директора на друга ДСП и 1 задължително предписание за спазване на КАО в трета ДСП. При извършена проверка по метода „Таен клиент“ е констатирано, че и в десетте проверени ДСП, служителят, пряко работещ с граждани, желаещи административни услуги за хора с увреждания, не носи отличителен знак с данни за собствено и фамилно име и длъжност. В резултат на извършената проверка е изготвено указателно писмо, изпратено до териториалните подразделения. През 2025 г. е внедрена система за централизирано управление на информацията, предоставяна от АСП и териториалните подразделения, което цели да улесни и подобри актуализирането на информацията пред ЦАО в ЦУ и териториалните структури.	
--	--	--	--	--	--	--	--	--

						<p>През 2025 г. в АСП не са постъпили сигнали за неспазване на КАО и НАО.</p> <p>АЗ непрекъснато поддържа актуална информация по отношение на изпълняваните от нея проекти, предоставящи възможност на неактивни, безработни и заети лица да се включат в заетост и/или да получат безплатен електронен ваучер за включване в обучение. Информацията се публикува на официалния сайт на Агенцията, както и на нейните профили в социалните мрежи. Същата се предоставя на място в териториалните поделения на АЗ, като е създадена ефективна организация за многоканален достъп до информация чрез монтираните дигитални монитори в зоните за самоинформиране на клиентите на ДБТ във всички бюра по труда и в сградата на ЦА на АЗ. При извършените планови комплексни и тематични</p>	
--	--	--	--	--	--	--	--

							проверки на териториални поделения на АЗ не е констатирано неспазване на КАО и НАО. Няма регистрирани сигнали за неспазване на КАО и НАО.
<p>3.4. Риск от липса на прозрачност при информирание на гражданите относно предоставяните административни услуги от АСП</p> <p><i>(Рискът е идентифициран като принципна възможност)</i></p>	<p>3.4. Повишаване на прозрачността при информирание на потребителите за предоставяните административни услуги от страна на АСП</p>	<p>Организационна насоченост</p>	<p>Функционираща секция „Въпроси и отговори“ на електронната страница на АСП</p>	<p>31.12.2025 г.</p>	<p>Брой постъпили въпроси в създадената секция на интернет страницата на АСП и брой дадени отговори.</p>	<p>Главен секретар АСП Главен директор на ГДСП, АСП Директори на ДИС и ДААО, АСП</p>	<p>Мярката е изпълнена.</p> <p>На официалната електронна страница на АСП е създадена секция „Въпроси и отговори“. Към момента се извършват тестове и предстои издаване на заповед за определяне на отговорни служители и ред за обработка. След приключване на тестовете следва внедряване на секцията в реална експлоатация.</p> <p>В създадената секция „Планиране на социалните услуги“ през годината са постъпили 61 бр. въпроси, като на всичките е отговорено.</p> <p>Проведени са над 200 бр. средномесечни консултации по телефона с доставчици на социални услуги, делегирани от държавата дейности.</p>

<p>3.5. Риск от проява на корупционно поведение при заявяването на място на административни услуги, предоставяни от АКСУ</p> <p><i>(Рискът е идентифициран като принципна възможност)</i></p>	<p>3.5. Насърчаване на заявителите на административни услуги за заявяването им по електронен път</p>	<p>Организационна насоченост</p>	<p>Ограничаване на човешкия фактор при предоставянето на административни услуги с цел предотвратяване на корупционно поведение.</p>	<p>постоянен</p>	<p>Увеличен брой на предоставените от АКСУ административни услуги по електронен път в сравнение с предходната 2024 година</p>	<p>Директори на дирекция АПФИО и дирекция КМЛСУ в АКСУ</p>	<p>Мярката е изпълнена.</p> <p>Към 31.12.2025 г. дирекция АПФИО в АКСУ е предоставила чрез ССЕВ 517 входящи и 596 изходящи електронни административни услуги, като в сравнение с 2024 г. (418 входящи и 395 изходящи) се отчита увеличение на броя на предоставените услуги. През отчетния период чрез горещия телефон на отдел „Лицензиране“ към дирекция КЛМСУ в АКСУ са обслужени 583 лица с въпроси, свързани с лицензирането на социални услуги.</p>	
<p>Корупционен риск – състезателни процедури/конкурси за вписване на лица в регистри или за извършване на нормативно регламентирани професии</p>								
<p>Конкретно идентифициран корупционен риск</p>	<p>Описание на мярката</p>	<p>Насоченост на мярката – организационен/ кадрови/ промени в нормативната уредба</p>	<p>Крайна цел на мярката</p>	<p>Срок за изпълнение и етапи</p>	<p>Индикатор</p>	<p>Отговорно лице</p>	<p>Изпълнение/неизпълнение към 31.12.2025 г.</p>	<p>Причини при неизпълнение</p>

<p>4.1. Риск от проява на субективизъм и корупционно поведение при провеждане на конкурсни процедури за назначаване на държавни служители</p> <p><i>(Рискът е идентифициран като принципна възможност)</i></p>	<p>4.1. Ротация на непостоянните членове на конкурсните комисии при провеждане на конкурси за държавни служители</p>	<p>Организационна насоченост</p>	<p>Обективност при провеждане на конкурсите за държавни служители</p>	<p>постоянен</p>	<p>Брой проведени конкурси с различни експерти в конкурсните комисии. Брой постъпили сигнали за нарушения при проведени конкурси. Брой потвърдени сигнали.</p>	<p>Директори на дирекции в МТСП Ръководител на инспекторат по чл. 46 от ЗА Ръководители на ВРБ</p>	<p>Мярката е изпълнена.</p> <p>През отчетния период в МТСП са проведени общо 21 конкурсни процедури за назначаване на служители. При формирането на конкурсните комисии последователно е прилаган принципът на ротация на непостоянните членове, както и изискванията за обективност и законосъобразност при подбора.</p> <p>В отделни случаи съставът на комисии е определян съобразно обективни обстоятелства, без това да нарушава законосъобразното провеждане на процедурите.</p> <p>Не са постъпили сигнали за нарушения във връзка с проведените конкурсни процедури.</p> <p>При провеждане на конкурси за държавни служители в АСП, членовете на комисии се определят със заповед на</p>
--	--	----------------------------------	---	------------------	--	--	---

						<p>изпълнителния директор на ротационен принцип. До 31.12.2025 г. в АСП са обявени общо 77 конкурса. През 2025 г. в АСП са постъпили общо 4 възражения/сигнали/въпроси, свързани с проведени конкурсни процедури за заемане на държавна служба. От тях 3 бр. са непотвърдени, а за 1 бр. – със заповед на изпълнителния директор на Агенцията, конкурсът е прекратен и е насрочен нов конкурс.</p> <p>За отчетния период в ИА ГИТ са проведени 42 бр. конкурси за назначаване на държавни служители. В 8 от тях са променени членовете на комисията. За посочения период са постъпили 2 бр. сигнали от 2 лица, касаещи проведени конкурсни процедури. Сигналите са разгледани, като не са потвърдени твърденията на подателите.</p> <p>В отчетния период в АЗ са обявени и проведени 151</p>	
--	--	--	--	--	--	--	--

						<p>конкурсни процедури, от които 13 са приключили без класиран кандидат, 7 са прекратени, поради липса на кандидати и 15 не са приключили към 31.12.2025 г. Проведените процедури по реда на чл.81а от ЗДСл са 8 бр. Подадени са 2 бр. жалби – 1 за недопустимост до конкурсна процедура и 1 от некласиран кандидат. По жалбите е установено, че не е налице дискриминация, субективизъм/пристрастност, няма основания за потвърждаване на твърденията в подадената жалба.</p> <p>През 2025 г. в АХУ е проведен един конкурс за назначаване на държавен служител. Няма постъпили сигнали.</p> <p>През 2025 г. със заповеди на изпълнителния директор на АКСУ са назначени 10 броя комисии за провеждане на конкурси и мобилности. По закон в състава на комисиите са включвани непосредственият ръководител на свободната длъжност,</p>	
--	--	--	--	--	--	---	--

							<p>служител с юридическо образование и служител „Човешки ресурси“. За отчетния период не са постъпвали сигнали, свързани с провеждането на конкурсната процедура.</p> <p>През 2025 г. в ДАЗД при провеждане на конкурси за държавни служители в комисиите за провеждане на конкурсната процедура в зависимост от специфичните условия и нормативни възможности са назначавани различни длъжностни лица с цел да бъде избегната проява на субективизъм и корупционно поведение. През отчетния период са проведени 14 бр. конкурси за държавни служители. Не са постъпили сигнали за нарушения при провеждане на конкурсите.</p>	
4.2. Риск от неправомерно одобряване на проектно-предложение за финансиране от ФУТ/ПКБ	4.2. Ротация на членовете на експертните комисии за оценка на проектно-предложенията	Организационна насоченост	Снижаване на корупционния риск чрез различен състав на комисиите	По време на оценка на проектно-предложенията	Брой комисии с ротация на членовете. Брой получени сигнали/възражения, касаещи	Директор на ФУТ Ръководител проект-главен координатор на ПКБ	<p>Мярката е изпълнена.</p> <p>Във ФУТ в изпълнение на мярката е извършена ротация на членовете на експертните комисии за оценка на постъпилите за финансиране от Фонд</p>	

<p>(Рискът е идентифициран като принципна възможност)</p>	<p>за финансиране от ФУТ/ПКБ</p>				<p>оценката на проекто-предложенията. Брой потвърдени сигнали/ Възражения.</p>	<p>„Условия на труд“ проектопредложения на отделните предприятия за подобряване условията на труд на работещите, както и на членовете на комисиите за изпълнение на сключените към фонда договори. През периода от 01.01.2025 г. до 31.12.2025 г. броят на комисиите с ротация на членовете е 29. Няма получени сигнали/възражения, касаещи оценката на проектните предложения постъпили в отчетния период.</p> <p>В ПКБ след приключване на Кампания 2025 оценката на допуснатите кандидати (съгласно критериите) е извършена от комисия, съставена от поне три екипа. Във всеки екип има по най-малко двама служители на ПКБ, които се ротират, единият задължително е от ЦЗИПКБ, другият от РЗИПКБ. Няма получени сигнали/възражения, касаещи оценката на проектните предложения постъпили в Кампания 2025.</p>
---	----------------------------------	--	--	--	--	---

<p>4.3. Риск от неправомерно одобряване на проекти по програми на ФСЗ/АХУ с цел лична облага.</p> <p><i>(Рискът е идентифициран като принципна възможност)</i></p>	<p>4.3. Участие на външни експерти в комисиите за оценка на проекти по програми на ФСЗ/АХУ</p>	<p>Организационна насоченост</p>	<p>Предотвратяване на корупционни прояви на служители</p>	<p>постоянен</p>	<p>Брой комисии с участие на външни експерти.</p>	<p>Изпълнителен директор на ФСЗ</p> <p>Директор ПВХУ, АХУ</p>	<p>Мярката е изпълнена.</p> <p>През 2025 г. в АХУ са проведени 8 комисии с участие на 10 външни експерти.</p> <p>Във ФСЗ е включен един външен експерт в комисията за разглеждане по допустимост, оценяване и класиране на постъпилите проектни предложения по Компонент 1 „Придобиване на дълготрайни активи и текущо поддържане на материалната база и изграждане на нова, реконструкция и модернизация на съществуващата материална база за предоставяне на социални услуги“.</p>	
<p>Корупционен риск – празноти в закони и неясна нормативна уредба, предпоставящи за противоречиво тълкуване и/или прилагане на нормативните актове</p>								
<p>Конкретно идентифициран корупционен риск</p>	<p>Описание на мярката</p>	<p>Насоченост на мярката – организационен/ кадрови/ промени в нормативната уредба</p>	<p>Крайна цел на мярката</p>	<p>Срок за изпълнение и етапи</p>	<p>Индикатор</p>	<p>Отговорно лице</p>	<p>Изпълнение/неизпълнение към 31.12.2025 г.</p>	<p>Причини при неизпълнение</p>

<p>5.1. Риск от несъответствие на вътрешните актове с предвидените в законодателството антикорупционни мерки</p> <p><i>(Рискът е идентифициран като принципна възможност)</i></p>	<p>5.1. Актуализиране на вътрешно-ведомствени актове с оглед недопускане съществуването на условия за проява на корупционни практики, противоречива практика и попълване на празноти в вътрешно-нормативната уредба</p>	<p>Организационна насоченост Промени в нормативната уредба.</p>	<p>Актуална и съответстваща на законодателството вътрешно-нормативна уредба</p>	<p>постоянен</p>	<p>Установени неактуални правила и процедури, несъответстващи на предвидените в законодателството антикорупционни мерки.</p>	<p>Директори на дирекции в МТСП Ръководител на инспекторат по чл. 46 от ЗА Ръководители на ВРБ Ръководител проект-главен координатор на ПКБ</p>	<p>Мярката е изпълнена.</p> <p>През отчетния период в МТСП, АЗ, АСП и НИПА са актуализирани и/или приети промени/нови вътрешни правила и процедури, в т.ч. и заповеди на ръководител на съответната структура. Направените изменения и издадените нови вътрешноведомствени актове касаят правила за управление на цикъла на обществени поръчки с възложител съответната структура; отговорници, правила и процедури, свързани с проверка на декларациите по чл. 49 от ЗПК и други.</p> <p>За отчетния период в ИА ГИТ са изготвени и актуализирани следните вътрешноведомствени правила и процедури, с оглед унифициране на практиката в агенцията и с оглед недопускане съществуването на условия за проява на корупционни практики:</p>
---	---	---	---	------------------	--	---	--

							<p>- Процедура „Осъществяване на административнонаказателната дейност на ИА ГИТ“, актуализирана през месец март 2025 г. и през месец юни 2025 г.</p> <p>- Процедура „Прилагане на принудителни административни мерки“, актуализирана през месец март 2025 г.</p> <p>В ЦРЧРРИ са актуализирани вътрешни правила във връзка с дадени препоръки от Дирекция „Вътрешен одит“. В подготовка са и се изготвят вътрешни правила по отношение на дейността на ЦРЧРРИ.</p>	
5.2. Риск от нерегламентирани практики по прилагане на законодателството в областта на социалното подпомагане в териториалните поделения на АСП	5.2. Изготвяне на указания за единно прилагане на нормативната уредба и извършване на регулярни проверки от Инспектората на АСП и ДВО за прилагането им	Уеднаквена практика във всички териториални поделения на АСП	Минимизиране на риска от корупционни практики	постоянен	Брой указателни писма по прилагане на нормативната уредба в областта на социалното и семейно подпомагане, правата на хората с увреждания и	Главен директор ГДСП Директор ДЗД Ръководител на Инспектората на АСП Директор на ДВО, АСП	Мярката е изпълнена. В АСП през отчетния период са изготвени указателни писма до РДСП/ДСП, както следва: - по прилагане на ЗСПД – 7 бр. - по прилагане на ЗСП – 13 бр. - по прилагане на ЗХУ и ЗБЖЕ – 8 бр.	

<i>(Рискът е идентифициран като принципна възможност)</i>					закрилата на детето. Брой констатирани нарушения във връзка с изпълнението им.		- по прилагане на ЗЛП - до общините, доставчици на лична помощ – 4 бр. - относно прилагане на нормативната уредба в областта на закрила на детето – 67 бр. От ДСУ са изготвени 5 бр. методически указания по прилагане на нормативната уредба в областта на социалните услуги. При изпълнение на одитни ангажменти от ДВО в АСП са констатирани 22 нарушения на законодателството, регламентиращо дейността на АСП. За подобряване на дейността са дадени препоръки. Не са констатирани корупционни практики.	
5.3. Риск от злоупотреба със служебно положение вследствие на превратно тълкуване и прилагане на нормативната уредба с цел лична облага	5.3. Изготвяне на становища за унифициране на практиката по прилагане на законодателство в областта на трудовите правоотношения и условията на труд от инспекторите по	Уеднаквяване на административната практика	Разясняване на разпоредбите с цел правилното им прилагане и недопускане на разнопосочна практика	постоянен	Брой изготвени становища, теми и проблеми, които са засегнати	Главен секретар ИА ГИТ Директор на дирекция в ИА ГИТ Председател на ДАЗД Директор на дирекция ППДСРК	Мярката е изпълнена. През 2025 г. в ИА ГИТ са извършени анализи на практиката (годишен за 2024 г., за първо, второ и трето тримесечия на 2025 г.) по издаване на принудителни административни мерки и на най-често допусканите грешки и пропуски при	

<p><i>(Рискът е идентифициран като принципна възможност)</i></p>	<p>труда, както и становища по унифициране на практиката по прилагане на законодателство в областта на системата за закрила на детето</p>						<p>прилагането им. Анализите своевременно са сведени на вниманието на служителите в агенцията. През 2025 г. в ИА ГИТ е извършен анализ на основанията за отмяна на издадени наказателни постановления за второ полугодие на 2024 г. и за първо полугодие на 2025 г. Посочените анализи своевременно са сведени на вниманието на служителите в ИА ГИТ. Изготвени са Указания за реда и начина за прилагане на принудителни административни мерки при получени искания по реда на чл. 62, ал. 4 от КТ и за заличаване на вписани данни и/или корекция на датата на сключване на трудовия договор, утвърдени със заповед на изпълнителния директор на ИА ГИТ.</p> <p>Становища с методически характер се издават от ДППДСРК на ДАЗД при поискване от лица в изпълнение на закон или</p>
--	---	--	--	--	--	--	--

							при наличие на законен интерес. През отчетния период от ДППДСРК не са издавани становища с методически характер, посредством които се стига до унифициране на практиката по прилагане на законодателството в областта на системата за закрила на детето, тъй като не са отправени такива искания.
<p>5.4. Неинформираност на обществеността при възникване на законодателни промени, касаещи дейността на АСП</p> <p><i>(Рискът е идентифициран като принципна възможност)</i></p>	<p>5.4. Усъвършенстване и актуализиране на нормативната уредба и вътрешни нормативни актове на АСП и своевременно публикуване на интернет страницата на Агенцията с оглед информиране на обществеността за настъпилите промени.</p>	<p>Организационна насоченост</p>	<p>Актуална нормативна/вътрешна уредба, с цел намаляване на риска от корупционни практики</p>	<p>постоянен</p>	<p>Изготвени предложения и становища до министъра на труда и социалната политика, свързани с промяна или допълване на нормативната уредба. Изменени и допълнени нормативни актове, касаещи дейността на АСП. Своевременно публикуване</p>	<p>Главен секретар на АСП Директор на ДААО, АСП</p>	<p>Мярката е изпълнена.</p> <p>През 2025 г. от АСП не са установени празнини в нормативната уредба или вероятности за предполагаеми корупционни практики и в този смисъл от страна на Агенцията няма изготвени становища и препоръки за промени в нормативни актове като цяло. В отговор на постъпило в Агенцията писмо е направено предложение за промени в Класификатора на длъжностите в администрацията за включване на нова длъжност по служебно правоотношение – младши</p>

					на изменения на нормативните документи на страницата на АСП.		социален работник. В края на годината предложението е прието. Вътрешните нормативни актове в АСП се актуализират своевременно при промяна в нормативната уредба или идентифицирана необходимост. Същите се изпращат и публикуват на електронната страница на Агенцията.
5.5. Риск от нормативна уредба, която в завършен вид не отговаря на основни принципи в правото за поведение свързано със справедливост, морал, добри нрави, добросъвестност <i>(Рискът е идентифициран като принципна възможност)</i>	5.5. Взаимодействие на вторично ниво с други институции по правоприлагане (прилагане на правото) - съд, прокуратура, изпълнителна власт, Европейска комисия	Организационна насоченост	Снижаване на непълноти/ неточности/ грешки при осъществяване на административната функция на изпълнителната власт, което би довело до по-малко поводи за предприемане на поведение в разрез с добросъвестността като елемент на корупционния риск	постоянен	Брой възникнали ситуации на проявен корупционен риск и анализ при формално спазване на нормативната уредба.	Изпълнителен директор на АЗ	Мярката е изпълнена. Мярката се изпълнява в рамките на правомощията на АЗ и чл. 6, ал. 1 АПК. Следва да се посочи доброто сътрудничество с МТСП като част от изпълнителната власт. Не са отчетени реално възникнали ситуации на проявен корупционен риск във връзка с мярката. С оглед потенциалната възможност за възникване на такива ситуации, АЗ се стреми да тълкува и прилага нормативната уредба в съответствие с основните принципи.

Други мерки с оглед специфичните рискове в съответните ведомства								
Конкретно идентифициран корупционен риск	Описание на мярката	Насоченост на мярката – организационен/ кадрови/ промени в нормативната уредба	Крайна цел на мярката	Срок за изпълнение и етапи	Индикатор	Отговорно лице	Изпълнение/неизпълнение към 31.12.2025 г.	Причини при неизпълнение
<p>6.1. Риск от недостатъчна информираност и липса на знания от служителите по отношение превенцията и противодействието на корупцията.</p> <p><i>(Рискът е идентифициран в доклади от проверки на Инспектората на МТСП)</i></p>	<p>6.1. Участие на служители в обучения и семинари с антикорупционна насоченост, въвеждане и прилагане на добри практики.</p>	<p>Организационна и кадрова насоченост</p>	<p>Повишаване на знанията и опита на служителите по отношение превенцията и противодействието на корупцията</p>	<p>31.12.2025 г.</p>	<p>Брой проведени обучения. Брой служители, които са участвали в обученията и са повишили знанията и опита си по отношение превенцията и противодействието на корупцията.</p>	<p>Директори на дирекции в МТСП и ръководители на ВРБ</p>	<p>Мярката е изпълнена.</p> <p>През 2025 г. са проведени обучения с антикорупционна насоченост, както следва: в МТСП, в т.ч. ГД ЕФМПП – 21 обучения с участие на 50 служители; в АЗ – 9 обучения с участие на 714 служители; в ИА ГИТ – 3 обучения с участие на общо 107 служители; в АСП – 3 обучения с участие на 3 служители; в ДАЗД – 1 обучение с участие на около 90% от списъчния състав на всички служители в ДАЗД към момента на провеждането му; в АКСУ – 1 обучение с 1 служител.</p>	

							Служители на НИПА също са участвали в обучения с антикорупционна насоченост и защита на личните данни. В ЦРЧРРИ са проведени 3 семинара с участие на общо 70 служители, без включена антикорупционна насоченост.
6.2. Риск от забавяне на съгласувателни процедури между ПКБ и бенефициентите, предпоставящо корупционни прояви <i>(Рискът е идентифициран като принципна възможност)</i>	6.2. Своевременно извършване на съгласувателни процедури между ПКБ и бенефициентите относно дейностите по сключени споразумения	Организационна насоченост	Недопускане на предпоставки за корупционни прояви при извършване на съгласувателни процедури между ПКБ и бенефициентите	текущ – в срока на действие на всяко споразумение	Получени сигнали от бенефициенти за забавяне при съгласуването на документи във връзка с дейностите по сключените споразумения. Предприети действия и резултати.	Ръководител проект-главен координатор на ПКБ	Мярката е изпълнена. За отчетния период няма получени сигнали от бенефициентите за забавяне на съгласувателни процедури между ПКБ и бенефициентите, предпоставящо корупционни прояви.
6.3. Риск от непредприемане на действия по постъпили сигнали за нередности <i>(Рискът е идентифициран</i>	6.3. Поддържане на актуален Регистър на сигнали за нередности на УО по ПХОМП - УО разглежда всеки подаден сигнал, при спазване	Организационна насоченост	Разглеждане и проверка на сигналите с цел предприемане на корективни мерки по установени нередности по подадените	постоянен	Брой разгледани сигнали и брой извършени проверки. Брой на установените нередности.	Директор на дирекция МСПЕИ, АСП	Мярката е изпълнена. В рамките на отчетния период в АСП по ПХОМП 2021-2027 г. са регистрирани 9 сигнала за нередности. Три от сигналите са квалифицирани като основателни и са

<i>като принципна възможност)</i>	конфиденциалността на информацията. Оторизиран служител по нередности поддържа регистър на сигналите в ИСУН.		сигнали и намаляване на предпоставки за корупционни прояви при реализирането на ПХОМП		Брой наложени финансови корекции или брой на издадени решения за отказ от верификация.	регистрирани нередности със съответни национални номера. В резултат са отказани от верификация средства в размер на 1680,59 лв. По ПХОМП 2014-2020 г. във връзка с неприключени административни и прокурорски проверки продължава работата по 3 сигнала за нередности.	
Мерки за публичност							
Конкретно идентифициран корупционен риск	Описание на мярката	Срок за изпълнение и етапи	Отговорно лице		Причини за неизпълнение		
7.1. Риск от липса на прозрачност по отношение на мерките, които се предприемат за превенция на корупцията. <i>(Рискът е идентифициран като принципна възможност)</i>	7.1. Поддържане в актуалност на информацията в раздел „Антикорупция“ на интернет страницата на съответната структура	постоянен	Ръководител на инспекторат по чл. 46 от ЗА Изпълнителен директор на АКСУ Главен секретар на ИА ГИТ Ръководител на Инспектората на АСП Главен секретар на АЗ Главен секретар на АХУ Главен секретар на ДАЗД Заместник-директор на НИПА/Главен юрисконсулт на НИПА Директор на ЦРЧРРИ		Мярката е изпълнена На интернет страниците на съответните структури е създадена и се поддържа в актуалност информацията в раздели „Антикорупция“/ „Антикорупция и сигнали“. <i>Към 31.12.2025 г. се подготвя актуализация на визията на официалната страница на ЦРЧРРИ, като предстои изработването на изцяло нова и обновена версия.</i>		

<p>7.2. Риск от липса на публичност и прозрачност за осъществения контрол от Инспектората на АСП.</p> <p><i>(Рискът е идентифициран като принципна възможност)</i></p>	<p>7.2. Оповестяване на официалната интернет страница на АСП на резултатите от извършени проверки по сигнали за корупция и/или неефективна работа на администрацията</p>	<p>на всяко тримесечие в рамките на 2025 г.</p>	<p>Ръководител на Инспектората на АСП Дирекция ИС на АСП</p>	<p>Мярката е изпълнена.</p> <p>Резултатите от извършени проверки по сигнали за корупция и/или неефективна работа на администрацията за IV-то тримесечие на 2024 г., както и за I-во, II-ро и III-то тримесечие на 2025 г. са своевременно публикувани на официалната интернет страница на АСП.</p>
<p>7.3. Риск от неинформираност на обществеността за дейността на АСП.</p> <p><i>(Рискът е идентифициран като принципна възможност)</i></p>	<p>7.3. Публикуване на официалната интернет страница на АСП на актуална информация за дейността на Агенцията, както и информация по болезнени за обществото теми и кампанийни мерки.</p>	<p>постоянен</p>	<p>Директор на ДЧРВО, АСП Директор ДИС, АСП</p>	<p>Мярката е изпълнена.</p> <p>На официалната интернет страница на АСП, в раздел „Новини“, редовно се публикуват съобщения за информиране на обществеността по актуални въпроси във връзка с изпълнението на дейностите в областта на социалното подпомагане, социалните услуги, закрила на детето и други.</p>
<p>7.4. Риск от липса на публичност и прозрачност за осъществения</p>	<p>7.4. Оповестяване на официалната интернет страница на ИА</p>	<p>ежемесечно</p>	<p>Директор на дирекция АОИТ в ИА ГИТ Директор на ГД ИТ, ИА ГИТ</p>	<p>Мярката е изпълнена</p> <p>На интернет страницата на ИА ГИТ са публикувани обобщени справки за дейността на Агенцията по месеци, тримесечия, шестмесечия и годишни.</p>

<p>контрол по спазване на трудовото законодателство и ЗЗБУТ от ИА ГИТ.</p> <p><i>(Рискът е идентифициран като принципна възможност)</i></p>	<p>ГИТ на обобщена справка за резултатите от инспекционната дейност</p>			<p>Също на интернет страницата е публикуван и годишен доклад за дейността на ИА ГИТ през 2024 г. Периодично се изготвя информация за резултатите от контрола, в т.ч. извънредните проверки при извършване на строителни и монтажни работи, която се качва на интернет страницата на Агенцията.</p>
<p>Проведени обучения с антикорупционна насоченост през 2025 г.</p>				
<p>Брой на проведените обучения</p>	<p>Теми, по които са проведени обучения и броя на обучените по всяка тема служители с длъжността им</p>			<p>Индикатор</p>
<p>Министерство на труда и социалната политика – 21 обучения</p>	<p>Анализ на процеса по възлагане на обществени поръчки - правна уредба, възлагане в електронна среда. Преглед на практиките по контрол и обжалване на обществените поръчки – 1 служител на експертна длъжност</p> <p>Обществени поръчки: Съдебна практика в сферата на ЕСИФ/ЕФСУ – 2 служители на експертна длъжност</p> <p>Предизвикателството да управляваш – 1 служител на ръководна длъжност</p> <p>Изготвяне на оценка на риска по чл. 98 от ЗМИП и вътрешни правила по чл. 101 от ЗМИП – 1 служител на ръководна длъжност</p> <p>Верификация и откриване на нередности при усвояването на средства от ЕС – 2 служители на експертна длъжност</p> <p>Закупуване на изкуствен интелект и използване на изкуствен интелект в процеса по възлагане на обществени поръчки – 1 служител на експертна длъжност</p>			<p>Обучени общо 50 служители.</p>

Майсторски клас за управление на обществени поръчки: Изменения в договорите – 3 служители на експертна длъжност	
Подготовка на обществени поръчки – 2 служители на експертна длъжност	
Практическо обучение за проверка и подобряване на процедурите по обществени поръчки – 1 служител на експертна длъжност	
Държавните помощи в действие: Реални примери за практикуващи – 2 служители на експертна длъжност	
Защита на финансовите интереси на ЕС и инвестиционни възможности – 2 служители на ръководна длъжност	
Сериозни нередности при финансирането от ЕС – измама, конфликт на интереси, корупция, двойно финансиране – 6 служители – 1 на ръководна и 5 на експертни длъжности	
Управление на риска при извършване на верификация в програмен период 2021-2027 – 2 служители на експертна длъжност	
Средства и механизми за защита при управление на средствата на ЕСИФ И ЕФСУ. Разглеждане на ключови дела на Съда на ЕС и на националните съдилища (за УО) – 1 служител на експертна длъжност	
Превенция и противодействие на корупцията в държавната администрация – 1 служител на експертна длъжност	
Въведение в държавната служба – 5 служители на експертни длъжности	
Финансови корекции по Закона за управление на средствата от Европейските фондове при споделено управление – 7 служители на експертни длъжности	
Оптимизиране на управленските модели и контрола на управлението през програмния период 2021-2027 г, осъществявани въз основа на оценка на риска – 6 служители – 5 на експертни длъжности и 1 на техническа длъжност	

	Откриване на измами, с помощта изкуствен интелект: Разследвания на място с Джо Крамърс в Порто – 2 служители на експертни длъжности	
	Пактове за почтеност - инструменти за прозрачност и отчетност при обществените поръчки в контекста на Рамковите условия на Споразумението за партньорство с България за периода 2021-2027 с ЕК – 1 служител на ръководна длъжност	
	Съдебна практика по прилагане на Закона за обществените поръчки – 1 служител на експертна длъжност	
<p><i>Агенция по заетостта</i> - 9 броя обучения</p>	<p>Кодекс за поведение на служителите – функции и основни акценти – 370 служители: директори на дирекции, началници на отдели, сектори, служители на експертни длъжности и специалисти.</p> <p>Прогнозиране на потребностите и планиране на обществени поръчки – 13 служители: началник на отдел и служители на експертни длъжности</p> <p>Конфликт на интереси, принципи на възлагане на обществени поръчки и национален контрол – 1 служител на експертна длъжност</p> <p>Прилагане на закона за защита на лицата подаващи сигнал или публично оповестяващи информация за нарушения (ЗЗЛПСПОИН) – 1 служител: Длъжностно лице по защита на личните данни</p> <p>Прогнозиране, планиране, възлагане и контрол – всичко най-важно за етапите от цикъла на обществените поръчки – 3 служители: началник на отдел, служители на експертни длъжности</p> <p>Обществените поръчки – Правна рамка. Принципи. Понятия - 6 служители: на експертни длъжности</p> <p>Подкуп на чужди длъжностни лица и сигнализиране на съмнение за извършено престъпление – 25 служители:</p>	<p>Общо обучени 714 служители.</p>

	<p>директори на дирекции, началници на отдели, служители на експертни длъжности</p> <p>Работа с Централизирана автоматизирана информационна система (ЦАИС) „Електронни обществени поръчки“ – 15 служители: директори на дирекции, началници на отдели, служители на експертни длъжности</p> <p>Обучение за разглеждане на процедури от Вътрешните правила за прилагане на Наредбата за организация и реда за извършване на проверка на декларациите и за установяване на конфликт на интереси в Агенция по заетостта – 280 служители: директори на дирекции, началници на отдели, служители на експертни длъжности и специалисти.</p>	
<p><i>Агенция за социално подпомагане</i> – 7 броя обучения</p>	<p>Ефективни подходи, методи и техники при работа с трудни клиенти за разрешаване на конфликтни ситуации и улесняване на административното обслужване - 7 социални работници, 2 главни социални работници, 1 главен експерт</p> <p>Практически умения при управленски проверки: създаване на контролни листи, документални проверки и проверки на място – 1 главен експерт</p> <p>Развитие на практически умения за работа с деца, въввлечени в родителски конфликти и деца, жертви на родителско отчуждение – 11 социални работници, 1 главен социален работник, 2 главни експерти и 1 началник на отдел.</p> <p>Поведение и взаимодействие с бенефициента при проверки на място – 11 главни експерти.</p> <p>Превенция и противодействие на корупцията в държавната администрация – 1 главен експерт.</p> <p>Стратегии и политики за противодействие на рисковете в държавната администрация – 1 главен експерт.</p> <p>Предотвратяване и установяване на конфликт на интереси – 1 главен експерт.</p>	<p>Общо обучени 40 служители.</p>

<p>Държавна агенция за закрила на детето – 3 обучения</p>	<p>1. Провеждане на тридневни обучения на професионалисти, работещи с деца извън гр. София по проект „Ефективни политики за всички деца“ – минимум 5 броя. Обучители – експерти от ДАЗД Тема 1. Координационни механизми, които ДАЗД координира и мониторира. Тема 2. Подкрепа на децата чрез Националната телефонна линия за деца 116 111 Тема 3. Родителски конфликти Тема 4. Родителска отговорност при отглеждане на дете Тема 5. Детското участие в политиките за деца. 2. Провеждане на 3 типа обучения, целящи надграждане на капацитета на служителите в ДАЗД, включително чрез методическа подкрепа за прилагане на правата на детето, супервизия и предоставяне на кризисна интервенция, по проект „Ефективни политики за всички деца“. Обучител – външен изпълнител Тема 1. Методическа подкрепа за прилагане на правата на детето за служители на ДАЗД; Тема 2. Супервизия, свързана с работата на служителите на ДАЗД; Тема 3. Кризисна интервенция, свързана с работата на служителите от ДАЗД.</p>	<p>Обучени са 18 служители и 23 кризисни психолози, вкл. в списъка на ДАЗД; при друго обучение са участвали около 90% от всички служители в ДАЗД</p>		
<p>Национален институт за помирение и арбитраж – 2 обучения</p>	<p>Прилагане на защита на личните данни – основни теоретични и практически постановки Работа с ЦАИС ЕОП и възлагане на обществени поръчки</p>	<p>Обучени общо 3 служители.</p>		
<p>Посочване на възможни начини за подаване на сигнали</p>				
<p>Адрес</p>	<p>E-mail адрес</p>	<p>Телефонен номер</p>	<p>Специални кутии, поставени в администрацията /описание на местонахождението/</p>	<p>Други</p>

<p>Министерство на труда и социалната политика Проект „Красива България“</p> <p>Адрес: ул. Триадица № 2, гр. София</p>	<p>mlsp@mlsp.government.bg</p>	<p>0 800 11 617</p>	<p>Две кутии за сигнали, разположени на двата входа на МТСП на ул. Триадица № 2, гр. София</p>	<p><i>Интернет форма за подаване на сигнали, достъпна на официалната страница на МТСП</i></p>
<p>Агенция за социално подпомагане Адрес: ул. Триадица № 2, гр. София</p>	<p>ok@asp.government.bg nerednosti@asp.government.bg (за Програмата за храни и основно материално подпомагане 2021-2027)</p>	<p>02/9350550</p>	<p>Специални кутии, поставени в администрацията на адрес: ул. Триадица № 2, гр. София и във всички 147 Дирекции „Социално подпомагане“</p>	<p>Чрез Интернет форма за подаване на сигнали за корупция, достъпна на официалната интернет страница на АСП</p>
<p>Агенция по заетостта Адрес: бул. ”Княз Ал. Дондуков” № 3, гр. София</p>	<p>az@az.government.bg</p>	<p>02/980 87 19</p>	<p>1. Кутия за сигнали, поставена на партерния етаж в ЦА на АЗ на бул. ”Княз Ал. Дондуков“ № 3, гр. София; 2. Кутии за сигнали на граждани, поставени на видно и достъпно място във всички териториални подразделения на АЗ.</p>	<p>Интернет форма за подаване на сигнали, достъпна на официалната страница на Агенцията по заетостта раздел „Сигнали”</p>
<p>Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ Адрес: бул. „Княз Ал. Дондуков“ №3, гр. София; и на адресите на 28-те Дирекции „Инспекция по труда“ в областните градове на България.</p>	<p>info@gli.government.bg delovodstvo@gli.government.bg secr-idirector@gli.government.bg secr-glsecretar@gli.government.bg</p>	<p>0 700 17 670</p>	<p>Кутиите за сигнали, мнения и предложения на гражданите са разположени в сградите, в които се помещават ИА ГИТ и дирекциите „Инспекция по труда“, те са ясно обозначени и на удобно за използване място.</p>	<p>Електронна форма за подаване на сигнали за корупция в интернет страницата на ИА ГИТ: http://www.gli.government.bg/page.php?c=76</p>
<p>Държавна агенция за закрила на детето Адрес: 1051 гр. София, улица „Триадица“ № 2</p>	<p>www.sacp.government.bg</p>	<p>029339010</p>	<p>Кутия, поставена на входа пред приемната на администрацията</p>	<p>По ЗЗЛПСПОИН: писмен и устен канал чрез административен адрес; устен канал чрез телефонна линия; дигитален писмен канал чрез ел. поща</p>

<p>Агенция за качеството на социалните услуги</p> <p>Адрес: гр. София, р-н Изгрев, ул. Лъчезар Станев №20, п.к. 1797</p>	<p>aksu@aksu.government.bg</p>	<p>02/970 11 33</p>	<p>Създадена за целта кутия за подаване на сигнали за корупция, корупционни прояви и/или конфликт на интереси, намираща се на първия етаж в сградата на АКСУ до входа на Центъра за административно обслужване</p>	<p>- чрез Системата за сигурно електронно връчване - по пощата с обратна разписка на адреса на АКСУ</p>
<p>Агенция за хората с увреждания</p> <p>Адрес: 1233, гр. София, ул. "Софроний Врачански" № 104-106</p>	<p>ahu@mlsp.government.bg</p>	<p>02/ 931 80 95</p>	<p>Кутия за подаване на сигнали на входа на АХУ</p>	<p>Интернет базирана форма за подаване на сигнали, ССЕВ, лицензирани пощенски оператори</p>
<p>Фонд „Социална закрила“</p> <p>Адрес: гр. София, ул. „Триадица“ № 2</p>	<p>saf@mlsp.government.bg</p>	<p>02 8119401</p>	<p>Специални кутии, поставени в администрацията (описание на местонахождението): 1. В двете пощенски кутии за сигнали за корупция на двата входа /официален и служебен/ на МТСП; 2. На безплатния телефон за подаване на сигнали за корупция, публикуван на официалната Интернет страница на МТСП; 3. Интернет форма за подаване на сигнали, достъпна на официалната страница на МТСП.</p>	
<p>Фонд „Условия на труд“</p> <p>Адрес: гр. София, ул. „Триадица“ № 2</p>	<p>violeta.dobreva@mlsp.government.bg</p>	<p>02/986 53 58</p>	<p>1. В двете пощенски кутии за сигнали за корупция на двата входа /официален и служебен/ на МТСП; 2. На безплатния телефон за подаване на сигнали за корупция, публикуван на официалната Интернет страница на МТСП;</p>	

			3. Интернет форма за подаване на сигнали, достъпна на официалната страница на МТСП.	
Национален институт за помирение и арбитраж Адрес: гр. София 1618, ул. „Боряна“ №59, бл. 215А, ет. 1.	nipa@nipa.bg	02 425 37 72	Специални кутии, поставени в администрацията на адрес: гр. София 1618, ул. Боряна №59, бл. 215А, ет. 1.	Други: интернет форма за подаване на сигнали на сайта на НИПА
Център за развитие на човешките ресурси и регионални инициативи Адрес: гр. София, кв. Кремиковци, ЦРЧРРИ	chrdri@chrdri.net	+359 229947038	Специална кутия, поставена във входното фоайе на административната сграда.	
Мерки за защита на лицата, подали сигнали				
Същност на мерките	Мерки, ограничаващи достъпа до информация, съдържаща се в сигнал, и достъпа до информация, събрана при проверката на сигнала са: 1. Ограничаване на достъпа до получаваните сигнали за корупция; 2. Ограничаване на кръга от служебни лица, до които се насочват писмените сигнали за корупция; 3. Ограничаване на достъпа до заповедите за проверка на сигнали; 4. Ограничаване на достъпа до доклади с резултати от проверки по сигнали.			