



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

ОБЛАСТЕН УПРАВИТЕЛ НА ОБЛАСТ ТЪРГОВИЩЕ

УТВЪРЖДАВАМ: / П. /

МИТКО СТАЙКОВ

Областен управител на област Търговище

дата: 10.02.2021 г.

Д О К Л А Д
ЗА РЕЗУЛТАТА ОТ ИЗВЪРШЕНА ВЪТРЕШНА ОЦЕНКА
ЗА КОРУПЦИОНЕН РИСК
В ОБЛАСТНА АДМИНИСТРАЦИЯ – ОБЛАСТ ТЪРГОВИЩЕ
ЗА 2020 г.

Оценката на корупционния риск в Областна администрация – Търговище /ОА - Търговище/ е извършена в изпълнение на Заповед №29/21.01.2021 г. на Областния управител на област Търговище и съгласно изискванията на Вътрешните правила за прозрачно управление, оценка на корупционния риск, превенция и противодействие на корупцията в Областна администрация – Търговище /Вътрешните правила/.

Обекти на настоящата оценка на корупционния риск са: длъжностните лица, включени в състава на ОА - Търговище, непосредствено подчинени на органа по назначение.

Екип за анализ и оценка на корупционния риск в ОА - Търговище е определен със Заповед №29/21.01.2021 г. на Областния управител на област Търговище.

Цел: На базата на обективни и безпристрастни констатации на състоянието на всички индикатори за корупционен риск, направени с нормативните изисквания, да се оцени корупционния риск в ОА - Търговище, съгласно изискванията на Вътрешните правила, като се определи механизъм, по който рискът да бъде управляван и да бъдат предложени на Областния управител мерки за утвърждаване, които да ограничат/намалят корупционния риск.

Задачи:

1. Да се анализират обективните и субективните индикатори, които могат да доведат до корупционен риск;
2. Да се попълнят анонимни анкетни карти по образец към Вътрешните правила;
3. Да се извърши оценка на корупционния риск, съгласно изискванията на чл. 16 от Вътрешните правила;
4. В съответствие с извършената оценка на корупционния риск, да се определи механизъм, по който рискът да бъде управляван, като се предложат на Областния управител мерки за утвърждаване, които да ограничат/намалят корупционния риск, като бъдат разработени: процедури за прилагане на мерките, мониторинг на прилаганите мерки и отчитане на резултата.

Нормативни актове, уреждащи дейността на ОА – Търговище:

Статутът и правомощията на областния управител, съответно структурата, функциите и дейността на ръководената от него областна администрация, са очертани с Конституцията на Република България, Закона за администрацията, Закона за държавната собственост, Правилника за прилагане на Закона за държавната собственост, Наредбата за административното обслужване, Устройствен правилник на областните администрации и други законови и подзаконовни нормативни актове.

Организация и провеждане за извършване на вътрешна оценка на корупционния риск:

За да се проследи дейността на областната администрация и изхождайки от целта и задачите, Комисията определена със заповед на Областния управител на свое заседание на 12.02.2020 г. с Решение №1 от Протокола, единодушно е решила, че на основание чл. 11 от Вътрешните правила, ще бъдат използвани изброените по-долу инструменти за събиране на информацията, необходима за определяне съществуването на един или повече от индикаторите на корупционния риск, които са:

1. Анкета за проучване на субективните индикатори, които могат да доведат до корупционен риск, по образец АНОНИМНА АНКЕТА №2.
2. Нарочно създаден въпросник, съдържащ 11 броя примерни сценарии, по образец АНОНИМНА АНКЕТА №1.
3. Преглед на нормативните и вътрешноведомствените актове, съдържащи информация за: състояние на компетентността на администрацията (правомощия); състояние на системата за опазване на служебна тайна; степента на прозрачност в работата на администрацията; състоянието на работата по сигнали за корупция и жалби срещу служители на администрацията; състояние на кадровата мобилност и мотивация; състояние на отчетността в администрацията и брой съгласувани проекти на нормативни документи от Областния управител на област Търговище.

Също така изхождайки от целта и задачите, Комисията е определила в Решение №2, че оценката ще бъде изготвена на база събраната информация при използване на инструментите посочени в Решение №1.

На основание чл. 8 и чл. 9 от Вътрешните правила, във връзка с извършения анализ на дейността в ОА – Търговище и събраните данни от проведените анкети, Комисията с Решение №3, приема за всяко от условията, включени в обективните и субективните индикатори, определените в Приложение №1, точки от 0 до 2 точки за степен на влияние върху корупционния риск.

Настоящото разпределение на точките по степен на влияние е направено на наблюдения, преглед, анализ на дейността и работата на администрацията.

I. Комисията по отношение на **индикатор „Функции и правомощия“** с коефициент на тежест 0.3, който се определя от изброените по-долу условия е определила следната степен на влияние:

1. управление, разпореждане или разходване на бюджетни средства и активи – 1 точка;
2. извършване на контролни дейности – 1 точка;
3. предоставяне на административни услуги, включително издаване на разрешения – 1 точка;
4. изготвяне на проекти на вътрешни нормативни актове или даване на становища по прилагане на законодателството – 1 точка;
5. управление, разходване, отчитане, координиране и контрол на средства от ЕС – 0 точки.

По т.т. 1 и 2 Комисията реши, да даде по една точка на всяко от тези условия, за степен на влияние. Решението е продиктувано, че все пак става за въпрос за управление и разходване на средства, въпреки високата степен на законодателна осигуреност в администрацията.

При анализ на дейността на структурата, може да се регистрират различни нива на обезпеченост с вътрешни правила за предоставяне на административни услуги, включително е действала и действа утвърдената от административния орган Система за финансово управление и контрол /СФУК/.

Съгласно чл. 29, ал. 1 от ЗА областния управител е едноличен орган на изпълнителната власт в областта, който осъществява държавното управление по места и осигурява съответствие между националните и местните интереси при провеждане на регионалната политика. При осъществяване на своята дейност областния управител се подпомага от заместник областни управители и от областната администрация. През отчетната година е имало една заета бройка за Заместник областен управител на администрацията, като към момента в ОА – Търговище **продължава да има само един** зам. областен управител – г-н Панайот Димитров, назначен със Заповед №КВ-161/19.06.2018 г. на Министър-председателя на Република България.

Съгласно Вътрешните правила за управление и разпореждане с имоти и вещи - държавна собственост, актуване на имотите – държавна собственост, и отписването им от актовете книги в ОА – Търговище /Правилата/, директорите на дирекции АПОФУС и АКРРДС организират и осигуряват изпълнението на функциите на областния управител, свързани с управлението на имотите – държавна собственост и разпореждането с тях. В правила са разписани отговорностите на АПОФУС и АКРРДС по отношение на дейностите на ОА – Търговище, свързани с управлението и разпореждането с имотите и вещите – държавна собственост. Контролът върху дейностите, изпълнявани от дирекциите АПОФУС и АКРРДС, се осъществява от главния секретар. Директорите на АПОФУС и АКРРДС осъществяват предварителен и текущ контрол по изпълнението на правилата.

На основание чл. 13, ал. 3, т. 5 от Закона за финансово управление и контрол в публичния сектор и във връзка с издадените методически насоки по елементите на финансовото управление и контрол от министъра на финансите, областния управител е издал заповед, като в нея е възложил, като допълнителни задължения на директора на дирекция АКРРДС да извършва предварителен контрол в съответствие със ЗФУКПС по отношение на: отдаване под наем и продажба на движимо и недвижимо имущество: учредяване право на прокарване/преминаване през държавни имоти по реда на Закона за устройство на територията.

В съответствие с изискването на Закона за финансово управление и контрол в публичния сектор и установените правила и критерии в правилата, предварителен контрол за законосъобразност при отдаване под наем и при продажбата на движимо и недвижимо имущество в ОА – Търговище, се извършва от лице, определено със заповед на областния управител (чл. 3, ал. 5 от правилата).

По т. 3 Комисията даде една точка на това условие за степен на влияние, предвид, че разпространяването на корупционни практики при предоставянето на административни услуги е пряк резултат от липсата на ефективна система от инструменти, свързани с информационното и организационното обезпечаване на процеса във всичките му етапи – от получаване на заявление до окончателното предоставяне на търсената услуга.

Комисията при своята проверка регистрира наличието на следните устойчиви практики в администрацията:

- публичност на предоставяните от нея административни услуги – цени на услугите, срок на изпълнение, начин на плащане, необходими документи;

- спазва се изискването да не се искат документи, които могат да се набавят по служебен път, както за административните услуги, така и при обезщетяване на ФЛ/ЮЛ за отчуждаване на имоти и части от имоти – частна собственост, за държавна нужда за изграждане на обект „Автомагистрала „Хемус“, участък от км310+940 (Пътен възел „Буховци“ при пресичане с път III-5102) до км327+260 (начало на пътен възел „Белокопитово“), участък от км310+940 до км317+360 и от км318+820 до км327+260, на територията на община Търговище, област Търговище и община Шумен, област Шумен;

- предоставят се формуляри и образци за попълване на документи и декларации; на електронната страница на структурата са публикувани видовете административни услуги, които администрацията предоставя по съответните направления и дейност: държавна собственост, координация и административен контрол, регионално развитие и териториално устройство, изготвяне на удостоверение „APOSTILLE“ на документи, издавани от кметовете и общинските администрации.

- обслужването на физически и юридически лица се организира централизирано, на принципа „едно гише“ за всички административни звена, като се осигурява: равен достъп до административните услуги и информация за административното обслужване, различни форми на достъп до административните услуги и информация за тях, изпълнения на задълженията във връзка с административното обслужване по предварително разработени и обявени правила и надеждна обратна връзка, която се предоставя в Центъра за административно обслужване в сградата на администрацията.

На основание чл. 32, ал. 1 от ЗА и чл. 7 и чл. 14 от Общите правила за подобряване организацията на работата на областните администрации са утвърдени Вътрешните правила за организацията на административно обслужване в ОА – Търговище. С тези правила се урежда редът и организацията на административното обслужване в администрацията, взаимодействието между структурните звена в администрацията, правомощията и последователността на извършваните действия при осъществяване на адм. обслужване, включително и при извършването на комплексно административно обслужване.

Има конкретни и измерими стандарти и критерии за оценка на работата на служителите, като към Вътрешните правила за организацията на административно обслужване в ОА – Търговище има утвърдена Анкетна карта към потребителите на услуги с цел подпомагане подобряването на обслужване в администрацията. Като събирането на пълната информация за изминалата година, води до устойчиви практики за анализ и обобщаване на мнението на потребителите.

ОА – Търговище има Вътрешни правила за деловодна дейност и използването на електронната система за регистрация и контрол на документооборота в ОА – Търговище, които уреждат: реда и организацията на деловодната дейност и документооборота в ОА – Търговище; основните правила при съставянето и съгласуването на документи; архивирането и съхраняването на документалния фонд в ОА – Търговище.

По т. 4 от анализа на дейността в ОА – Търговище, данните от вътрешните правила според служителите (на изготвил), които са участвали в тяхното изготвяне и от становища на различни експерти по прилагане на законодателството, когато това е поискано, решението на Комисията да даде една точка на това условие е формирано на основание, че всеки служител участвал в този процес е специалист в областта си и има преди всичко дългогодишен практически и професионален опит и поглед върху дейността на организацията.

С писмо изх. №АПО-02-01-2-1/08.02.2019 г. на ОУ е подкрепен доклада на г-н Красимир Ципов – Заместник-министър на вътрешните работи за предложението на проекта на Постановление на Министерския съвет за изменение и допълнение на Наредбата за условията и реда за функциониране на Националната система за ранно предупреждение и оповестяване на органите на изпълнителната власт и населението при бедствия и за оповестяване при въздушна опасност.

С писмо изх. №АПО-02-01-4-1/14.08.2019 г. на ОУ е подкрепен доклада на г-н Томислав Дончев - Заместник министър-председател и г-жа Екатерина Захариева - Заместник министър-председател по правосъдната реформа и министър на външните работи за предложението на проекта на Постановление на Министерския съвет за изменение и допълнение на нормативни актове (*В Правилника за легализациите, заверките и преводите на документи и други книжа и в Тарифа №3 за таксите, които се събират за консулско обслужване в системата на Министерството на външните работи по Закона за държавните такси*).

С писмо изх. №АПО-02-01-1-1/13.01.2020 г. на ОУ е подкрепен доклада на г-жа Екатерина Захариева - Заместник министър-председател по правосъдната реформа и министър на външните работи за предложението на проекта на Решение на Министерския съвет за одобряване на проекта на Закон за изменение и допълнение на Закона за административните нарушения и наказания.

По т. 5 решението на Комисията, да не даде точка на условието е продиктувано от това, че през 2018 г., Областния управител не е взел участие в управление, разходване, отчитане, координиране и контрол на средства от ЕС.

ИЗВОД: След като се използва формулата заложена в чл. 9, ал. 2 от Вътрешните правила, се получава, че оценката на индикатор „Функции и правомощия“ е 0.24.

II. Комисията по отношение на **индикатор „Нормативна база“** с коефициент на тежест 0.2, който се определя от изброените по-долу условия е определила следната степен на влияние:

1. непълна и/или неясна нормативна уредба – 1 точка;
2. непълно дефиниране обсега на компетентност и на правомощия - 1 точка;
3. отсъствие на вътрешни правила и процедури - 0 точки;
4. неясни/непълни вътрешни правила за дейността на администрацията - 0 точки.

С цел конкретизиране на функциите и задачите, точното определяне на функционалните задължения, взаимните връзки между структурните звена на администрацията и работата с клиентите, както и за съставянето, законосъобразяването и изпълнението на актовете, областния управител е утвърдил редица вътрешни правила. Права, задължения и отговорности на областния управител има регламентирани в 63 специални закона и в 35 подзаконови нормативни акта. Запознаването с нормативните актове показва, че областният управител има особен вид правомощия, към които се отнасят Изборният кодекс, Законът за политическите партии и Законът за пряко участие на гражданите в държавната власт и местното самоуправление.

По т.т. 1 и 2 от анализа и работата с законодателната уредба на Република България и утвърдените вътрешни правила на администрацията, Комисията приема да даде по една точка на тези две условия. Това решение е продиктувано от обстоятелството, че в някои от нормативните документи се наблюдава непълно дефиниране на обсега на компетентност и на правомощия на административния орган, тъй като в някои случаи широкия обхват на компетентност се застъпва и с други административни органи, различни от Областния управител.

По отношение на т. 3 от анализа на утвърдените вътрешни правила, се наблюдава високо ниво на обезпеченост на администрацията, задоволителни нива на познаване и умения за прилагане на отделни компоненти от вътрешните правила за предоставяне на административни услуги и работи устойчива практика за изпълнение на задължаването за спазване на нормативно определените срокове и процедури. Голямата нормативна база с която разполага ОА – Търговище и която е организираща всяка една вътрешноорганизационна дейност и роля на всеки служител, доведе до вземане на решението от Комисията да не даде точки за степен на влияние.

Извода на Комисията е подкрепен и от действащите вътрешни правила и процедури в ОА – Търговище, свързани с управлението на имотите – държавна собственост и разпореждане с тях, които са в съответствие с нормативната уредба.

По т. 4 от анализа на вътрешните правила и високото ниво на обезпеченост на администрацията, Комисията приема да не даде точки за степен на влияние, тъй като има ясни и пълни вътрешни правила за дейността на администрацията. Решението на Комисията е подкрепено от изложената до тук информация в настоящия доклад.

ИЗВОД: След като се използва формулата заложената в чл. 9, ал. 2 от Вътрешните правила, се получава, че оценката на индикатор „Нормативна база“ е 0.1.

III. Комисията по отношение на **индикатор „Липса на контрол“** с коефициент на тежест 0.2, който се определя от изброените по-долу условия е определила следната степен на влияние:

1. недостатъчен административен капацитет за осъществяване на контрол – 0 точки;
2. липса на прозрачност и/или проследимост в действията – 0 точки;
3. неупражнен контрол от ръководител или от контролен орган – 0 точки;
4. постъпили сигнали, публикации или репортажи в медиите за корупция, конфликт на интереси или злоупотреба с власт – 2 точки.

По т.т. 1, 2 и 3 при преглед на нормативните и вътрешноведомствените актове в администрацията, като инструмент за събиране на информация, комисията реши, да не се дават точки за степен на влияние, предвид изложените по-долу основни изводи, които доведоха до вземане на това решение:

Създадената организация и прилаганата практика в ОА – Търговище, осигуряват ефективно управление и разпореждане с имотите – държавната собственост, дадени за управление на ОУ. Със заповед от 2017 г. на ОУ е утвърден

ПРИЕМО-ПРЕДАВАТЕЛЕН ПРОТОКОЛ - Образец, с който се извършва предаване/приемане на документооборота в ОА – Търговище, между служители в дирекциите. Визираните действия водят до един от основните изводи за наличие на прозрачност и проследимост в действията на служителите в администрацията.

Завеждането/отписването на имотите – държавна собственост по/от баланса на ОА – Търговище, във връзка със сключени договори за разпореждане, представени имоти за управление, заповеди за отписване от актовете книги и други актове, се осъществява съгласно указания на МРРБ и МС. Тези действия спомагат за упражняване на контрол от ръководител или от контролен орган.

През годината не са правени чести и необосновани промени в управленския персонал и/или реструктуриране на администрацията. Такова реструктуриране, е било извършено с Постановление №121 на Министерския съвет от 15.05.2015 г. за изменение на Устройствения правилник на областните администрации, приет с Постановление №121 на МС от 2000 г. с което общата численост на персонала на Областната администрация на област Търговище и на нейните административни звена от 30 става 29. Установено е, че текучеството в областна администрация през годината е било на изключително ниско ниво, което от своя страна е условие за стабилност и предвидимост в дейността ѝ. Комисията констатира, че Областния управител разполага с необходимия административен капацитет за изпълнение на нормативно определените му функции и за осъществяването на законите си правомощия, както и числеността и структурата на администрацията е в съответствие с определените нормативи. Административния капацитет на ОА – Търговище към настоящия момент: дирекция АПОФУС – 8 служители, а в дирекция АКРРДС – 16 служители. Като към края на отчетната година в дирекция АПОФУС има седем заети работни места, а в дирекция АКРРДС има тринадесет служители.

ОА – Търговище е планирала дейността си в съответствие със стратегическите цели и приоритети на Програмата на правителството на Европейското развитие на България. Определени са ежегодни цели, а в съответствие с тях мерки, задачи, срокове и изпълнители. Осъществена е прозрачност и публичност на процесите по планиране дейността на администрацията, чрез публикуване на сайта на ежегодните цели на администрацията. Планирането на дейността е целесъобразно и са известни индикаторите/критериите, за изпълнение на целите и задачите. От извършения анализ на системата за възлагане/отчитане на изпълнението на задачите в ОА – Търговище е установено, че се прилагат процедурите за възлагане и контрол, заложили във Вътрешните правила за организация на дейността и документооборота, процедурите за възлагане и контрол посочени в СФУК, а задълженията по контрола на служителите, упражняващи контролни функции са посочени в длъжностните им характеристики. С вътрешноведомствените документи е създадена добра организация на работа за поставяне на задачи и отчитане на тяхното изпълнение и е изградена функционираща система за контрол от страна на служителите, упражняващи контролни функции. Ръководните служители от администрацията осъществяват седмичен и ежемесечен контрол по изпълнението на планираните задачи заложили в стратегии, годишни и месечни планове, както и на възникналите ежедневни задачи свързани с функциите на звената които управляват.

При прегледа на вътрешноведомствените актове комисията установи, че върху разпределените за работа документи са поставени конкретни резолюции съдържащи указания, срок за изпълнение и служител/служители определение за изпълнение.

По т. 4 Комисията реши, да даде две точки, на условието „постъпили сигнали, публикации или репортажи в медиите за корупция, конфликт на интереси или злоупотреба с власт“, предвид тежестта на влияние за повишаване степента на корупционния риск. При наличието на такъв дефицит, това би довело до най-тежките последици, първо за служителя, който го е извършил и второ за институцията, която не е задействала своите превантивни мерки за борба с корупция, конфликт на интереси или злоупотреба с власт.

И не на последно място държавният служител при изпълнение на своята служба се ръководи от: закона и законосъобразните актове на органите на държавната власт; спазването и защитата на правата, законните интереси и свободите на гражданите; и интересите на държавата.

С отчет от 21.01.2021 г., утвърден от ОУ, чрез системна ежемесечна проверка за наличие на получени сигнали по смисъла на чл. 107, ал. 4 от АПК в пощенската

кутия, поставена на входа на ОА - Търговище, както и ежесечна проверка за наличие на сигнали подадени по електронната поща anticorupcia@tg.government.bg и във връзка с изготвените от Комисия протоколи от 2019 г. за проверка, е констатирано следното:

В рамките на 2020 г. няма постъпили сигнали за злоупотреби с власт и корупция, лошо управление на държавно или общинско имущество или за други незаконосъобразни или нецелесъобразни действия или бездействия на административни органи и длъжностни лица, с които се засягат държавни или обществени интереси, права или законни интереси на други лица, подадени в пощенската кутия, поставена на входа на Областна администрация – Търговище, както и по електронната поща anticorupcia@tg.government.bg.

При проверка за наличие на сигнали подадени по ел.поща anticorupcia@tg.government.bg беше констатирано, че има постъпил сигнал от лицето – Деси Иванова чрез ел.поща music_prisoner@abv.bg, касаещ липса на водоснабдяване в град Омуртаг, същия е входиран под №ОКД-16-103/24.11.2020 г. в деловодството на ОА – Търговище.

ИЗВОД: След като се използва формулата заложената в чл. 9, ал. 2 от Вътрешните правила, се получава, че оценката на индикатор „Липса на контрол“ е 0.1.

За извършване на анализа на субективните индикатори, които могат да доведат до корупционен риск комисията предостави за попълване на служителите в администрацията: Нарочно създаден въпросник, съдържащ 11 бр. примерни сценарии АНОНИМНА АНКЕТА №1 и АНОНИМНА АНКЕТА №2 - по образец. Анонимната анкета №2 съдържа 33 въпрос, обхващащи условията, които определят субективните индикатори за корупционен риск. Анкетирани бяха общо 18 (осемнадесет) служители.

Първоначално е добре да се отбележи, че всеки от анкетирания е отговорил, че при попълване на анкетите е дал своето искрено мнение, но 17 % /трима/ (3/18*100) от анкетирания смятат, че неговите колеги не биха дали своето искрено мнение.

IV. Комисията по отношение на **индикатор „Личностни възприятия и нагласи“** с коефициент на тежест 0.1, който се определя от изброените по-долу условия е определила следната степен на влияние:

1. склонност към злоупотреба със служебно положение с цел облагодетелстване – 2 точки;

2. изпадане в критична ситуация - остър недостиг на средства, болест, развод, смърт на член от семейството или на близък човек и др. – 0 точки;

3. непредоставена възможност за кариерно израстване и за справедливо възнаграждение – 1 точка;

4. влошени колегиални взаимоотношения – 0 точки.

По т. 1 Комисията определя две точки за степен на влияние. Мотива за вземането на това решение е, че при наличие на дефицита „злоупотреба със служебно положение с цел облагодетелстване“, води до тежко нарушение на служебното положение, както и императивно залегналите в чл. 2, ал. 1 от Закона за администрацията принципи: законност; откритост и достъпност; отговорност и отчетност; ефективност; субординация и координация; предвидимост; обективност и безпристрастност.

Все пак ролята на администрацията е да осъществява своята дейност в интерес на обществото и в съответствие с Конституцията на Република България и с другите нормативни актове.

Тежестта на определената степен на влияние се подкрепя и при анализирания на събраните данни от Анонимна анкета №1. В **случай 1** „Счетоводител в първостепенен разпоредител с бюджет в извънработно време и срещу заплащане води счетоводството на второстепенен разпоредител. Счетоводителят през работно време и в рамките на длъжностната си характеристика не изпълнява действия по служба спрямо този второстепенен разпоредител с бюджет.“ в случая служителите са отговорили, че според тях постъпката е много значима, а само двама от анкетирания са посочили, че постъпката не е особено значима. В друг **случай 2** „Служител, работещ с голям брой различни външни

клиенти и граждани, редовно приема от тях бонбони, кафе и други дребни подаръци. Той не изисква тези подаръци и внимава да не злоупотреби с щедростта на тези, които му ги дават.", на въпроса Доколко значима е тази постъпка според ПОВЕЧЕТО СЛУЖИТЕЛИ ОТ ВАШАТА СЛУЖБА?, служителите масово са отговорили, че постъпката е много значима.

В **случай 3** „Служител с контролни функции, разкрива административно нарушение. Служителят се съгласява да приеме сума, равна на половината от размера на глобата, за да не издаде акт за установяване на административното нарушение.", служителите единодушно са отговорили, че постъпката определено е нарушение на официалните изисквания в администрацията.

Случай 4 „Служител, контролиращ определени обекти и звена, е известен на работещите в тях. През почивните дни или в извънработно време, някои от тях му показват признателността си, като го черпят с храна и напитки.", при тази хипотеза над 50% от служителите отговарят, че следва нарушителя да получи максимално тежкото дисциплинарно наказание уволнение.

При другия **случай 5** „Служител, работещ сам в помещение, идвайки на работа установява, че е извършен обир, при който е откраднат преносим компютър (лаптоп). Служителят взема за себе си останалия служебен принтер, струващ колкото трудовото му възнаграждение за 3 дни и уведомява полицията за кражба на двата уреда.", 100% от анкетираните служители са посочили в своите отговори, че следва нарушителя да получи максимално тежкото дисциплинарно наказание уволнение.

При **случай 6** „Служител в администрацията има лична уговорка с фирма за преводи и юридически консултации, да им изпраща граждани, които искат да представят документи за желана от тях административна услуга. В замяна на това, той получава от фирмата по 5% от цената, която гражданите плащат на фирмата.", тук се наблюдава, че над 50% от служителите биха докладвали извършената постъпка.

В хипотезата на **случай 7** „Служител има наследствена къща на брега на морето, която дава под наем на летовници. Този служител иска да ползва през летните месеци целият полагащ му се годишен отпуск. Неговият началник го информира, че би се съгласил да утвърди такъв график за ползване на отпуска, но ако служителят му разреши за няколко дни да почива безплатно в неговата къща. Оценете поведението на началника.", тук отново се наблюдава, че над 50% от служителите биха докладвали служителя за извършената от него постъпка.

Същото се наблюдава и в **случай 8**, „В почивен ден служител забелязва на паркинга на хранителен хипермаркет как негов колега и семейството му пълнят багажника на зачисления му служебен автомобил с направените покупки. Служителят се поздравява с колегата си и от него разбира, че той и семейството му потеглят към близко населено място, за където са им необходими и покупките. Вместо да го предупреди, че това не е законно и да докладва на съответния началник, служителят в следващите дни не предприема нищо." В тази хипотеза, служителите определят, че тази постъпка е много значима според общественото мнение.

Случай 9 „По време на проверка, служител открива, че едно лице от проверявания обект през предходната седмица има едновременно безпричинно отсъствие от работа. Вместо да информира неговия работодател, служителят приема бутилка с вино от виновното лице.", при тази хипотеза над 50% от служителите отговарят, че следва нарушителя да получи максимално тежкото дисциплинарно наказание уволнение.

случай 10, „При инвентаризация двама служители откриват липси в склада на материално-отговорното лице. Срещу определена сума пари се съгласяват да докладват за силно намален размер на липсите.". В тази хипотеза, 100% от служителите определят, че тази постъпка е нарушение на официалните изисквания във работата на администрацията.

случай 11 „Служител намира портфейл пред входа на сградата, в която работи. В портфейла има толкова пари, колкото еднократно трудово възнаграждение на служителя. Служителят съобщава на охраната (портиерите) за изгубения портфейл, но запазва парите за себе си. „

Липсата на „злоупотреба със служебно положение с цел облагодетелстване" се подкрепя и от еднозначните отговори на въпроса от Анонимна

анкета №2 „Има ли практика в дирекцията/администрацията да се приемат подаръци от граждани и организации при и по повод изпълнение на служебните ви задължения?“ при които, анкетираните отбелязват „НЕ“.

По т.т. 2 и 4 на индикатор „Личностни възприятия и нагласи“, Комисията не дава точки за степен на влияние. Тук е мястото да се отбележи, че условието - изпадане в критична ситуация - остър недостиг на средства, болест, развод, смърт на член от семейството или на близък човек и условието - влошени колегиални взаимоотношения са взаимно свързани. Сформирането на това мнение на Комисията се води от връзката, че при липса на добри или въобще колегиални отношения, като цяло и изпадане на колега в някоя от критичните ситуации, посочени в т. 2, дефицита би бил неоткриваем или би бил откриваем на много по-късен етап.

Важен факт, които трябва да отбележим, че такъв дефицит не се наблюдава в ОА – Търговище, тъй като на въпроса „Как оценявате работната среда и отношенията между колегите?“, почти всички отговарят, че работната среда е добра, а други, че е много добра, процента на отговора незадоволителна и лоша е минимално малък. Важно е да се направи един друг извод от направените отговори, при анализирани на изброените житейски ситуации в т. 2, всеки от служителите и по-точно целият колектив на администрацията, биха се отзовали в помощ или съдействие на колега при настъпване на някоя от ситуациите.

Все пак, трябва да се отбележи, че в структурата действа Етичен кодекс за поведение на служителите в ОА - Търговище и има утвърдени Вътрешни правила за наблюдение прилагането на етичния кодекс за поведение на служителите в Областна администрация – Търговище. Това се потвърждава, и от положителните отговори на въпроса „Има ли Вашата администрация Етичен кодекс?“, както и от положителната нагласа на служителите, че Етичният кодекс е ефективно средство за превенция и противодействие на корупционния риск.

По отношение на т. 3, комисията дава една точка, предвид наистина все пак субективността на условието. Все пак да не забравяме, че съгласно чл. 2, ал. 2 от Устройствения правилник на областните администрации „Областният управител е второстепенен разпоредител с бюджет към първостепенния разпоредител с бюджет по бюджета на Министерския съвет“ и наблюдаващата се икономическа криза, води до ограничения по отношение на бюджета на структурата, а това води до ограничения и във възнагражденията на служителите. Това, ако може да се каже отклонение се наблюдава и при анкетираните. На въпроса „Съответства ли възнаграждението, което получавате на работата, която вършите?“, се открива за съжаление следните, отговори на анкетираните: по-голямата част 8 бр. - „НЕ НАПЪЛНО“, трима са отговорили - „НЕ“, седем са отговорили „ДА“.

На въпроса „В дирекцията/администрацията, в която работите съществуват ли условия за кариерното ви развитие?“, има голяма положителна нагласа на отговорите, с които е предоставена възможност на служителите за кариерно израстване в администрацията.

ИЗВОД: След като се използва формулата заложената в чл. 9, ал. 2 от Вътрешните правила, се получава, че оценката на индикатор „Личностни възприятия и нагласи“ е 0.075.

V. Комисията по отношение на **индикатор „Служебни задължения на отделни служители“** с коефициент на тежест 0.1, който се определя от изброените по-долу условия е определила следната степен на влияние:

1. непознаване на нормативните актове, свързани с дейността на администрацията – 0 точки;
2. непознаване на нормативните актове, свързани с дейността на административната структура – 1 точка;
3. непознаване на действащите вътрешни актове, правила и процедури – 0 точки;
4. неизпълнение на служебните задължения, предвидени в нормативен или вътрешноведомствен акт – 0 точки.

По т.т. 1, 3 и 4, Комисията реши да не дава точки за степен на тежест, воден от съображения за високия административен капацитет, които се наблюдава в администрацията и редицата сертификати които са получили служителите, същите приложени към личните досиета на служителите и съхранявани при Главен експерт Човешки ресурси в администрацията.

Всеки от анкетираните отговаря, че е запознат с Вътрешните правила на администрацията, че има механизъм за периодично запознаване със стратегически документи, промени в правната уредба, управленски заповеди, както и служителите не считат, че имат нужда от специализирано допълнително обучение за изпълнение на задължения си.

Обстоятелството е подкрепено от положителните отговори на въпросите: „Запознат ли сте със стратегическите документи за дейността на администрацията?; Познавате ли и спазвате ли разпоредбите на Кодекса за поведение на служителите в държавната администрация? и Разработена ли е функционална характеристика, съответстваща на устройствения правилник и нормативните актове, регламентиращи функциите и задачите на администрацията?“.

Както и от отрицателните отговори на въпросите: Считате ли, че функциите на вашата дирекция/администрация следва да се променят?; Считате ли, че са необходими промени в съществуващата нормативна уредба, както и изготвяне на нови нормативни актове във връзка с изпълнение на вашите задължения?; Има ли новоприети нормативни актове или вътрешни разпоредби (правила, заповеди и др.), които считате, че влияят негативно върху дейността на вашата дирекция/администрация?

Също така, над 50% от анкетираните на въпроса „Имате ли нужда от специализирано допълнително обучение за изпълнение на вашите задължения?“, отговарят „НЕ“, което води до положителния извод, че служителите се считат за компетентни за дейностите на администрацията.

При анализа на дадените отговори от анкетираните се установи, че длъжностните им характеристики са актуализирани в съответствие с промяната в правната рамка и с актуалната функционална характеристика на администрацията.

По отношение на т. 2 на индикатор „Служебни задължения на отделни служители“, Комисията постави една точка за степен на влияние, непознаването на нормативните актове, свързани с дейността на административната структура би водило до дефицит по отношение на всяка областна администрация, като цяло. Положителното тук е, всеки един от анкетираните поставя „ДА“ за отговор на въпроса: „Следите ли промените в нормативните актове, регламентиращи функциите на администрацията?“. В подкрепа на индикатора може да приемем и отговора на въпроса „Запознат ли сте със стратегическите документи за дейността на администрацията?“, при който 89% отговарят, че са запознати с документите, а само 11% отговарят, запознат съм частично. Тази статистика навежда на извода, че малка част от служителите, имат поглед само върху тяхната работа, а не върху цялата дейност на администрацията.

ИЗВОД: След като се използва формулата заложената в чл. 9, ал. 2 от Вътрешните правила, се получава, че оценката на индикатор „Служебни задължения на отделни служители“ е 0.025.

VI. Комисията по отношение на **индикатор „Административна среда“** с коефициент на тежест 0.1, който се определя от изброените по-долу условия е определила следната степен на влияние:

1. недостиг на човешки ресурс, поради недостатъчна численост или незаети щатни бройки – 0 точки;
2. недостатъчна квалификация на наличния човешки ресурс – 0 точки;
3. липса на обективна система за възлагане и отчитане изпълнението на задачите – 0 точки;
4. необосновани решения на прекия ръководител – 1 точка;
5. неспазване на вътрешните правила и процедури – 0 точки;
6. укриване на сигнали срещу дейността на структурата – 1 точка;
7. търпимост на средата към корупционни практики – 1 точка.

По отношение на т.т. 1-3 и 5, Комисията не дава точки за степен на влияние, предвид изложеното по-долу:

Установено е, че тежестта в администрацията през годината е било на изключително ниско ниво, което от своя страна е условие за стабилност и предвидимост в дейността ѝ. Комисията констатира, че Областния управител разполага с необходимия административен капацитет за изпълнение на нормативно определените му функции и за осъществяването на законовите си правомощия,

както и числеността и структурата на администрацията е в съответствие с определените нормативи.

Анкетираните потвърждават и в своите отговори, че броят на служителите в съответната дирекция е достатъчен. На въпроса „Броят на служителите във вашата дирекция е:“, само 33% от анкетираните отговарят по-малък, отколкото е нужен. Това води до извода, че няма недостиг на човешки ресурс, поради недостатъчна численост или незаети щатни бройки.

Извода се потвърждава и от предоставената обобщена справка за числеността на служителите в администрацията за отчетната година, изложена подробно по-долу:

Дейността по управление на човешките ресурси в Областна администрация – Търговище през 2020 година бе насочена към анализ и проектиране на длъжностите, планиране на човешките ресурси, подбор, обучение и оценяване на служителите, заплащане на труда, осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд, усъвършенстване на трудовите отношения.

Съгласно Приложение №25 към чл.8, ал.2 от Устройствения правилник на областните администрации, основната щатна численост на персонала е а 28 (двадесет и осем) щатни бройки, разпределени както следва:

- областен управител - 1;
- политически кабинет - 2

в т. ч.:

- заместник областни управители - 2;
- главен секретар - 1;
- обща администрация: дирекция „Административно-правно обслужване, финанси и управление на собствеността“ - 8;
- специализирана администрация: дирекция „Административен контрол, регионално развитие и държавна собственост“ - 16

Към 31.12.2020г. са заети 23 щатни бройки:

- по служебно правоотношение – 15 щ.бр.;
- по трудово правоотношение – 6 щ.бр.,

от които:

- областен управител – 1 щ.бр. заета;
- политически кабинет - 2 щ.бр., от които 1 незаета щ.бр. - заместник областен управител;
- висши ръководни служители - 3 щ.бр. - един главен секретар и двама директори на дирекции, от които една незаета – директор на дирекция АПОФУС;
- експертни длъжности с контролни и/или аналитични функции – 13 щ.бр. заети и 3 щ.бр. незаети;
- експертни длъжности със спомагателни функции - 5 щ.бр. заети;
- технически сътрудник – 1 щ.бр. заета.

Назначаване по служебно правоотношение в щатната численост.

По чл. 9, във връзка с чл.10, ал.1, при условията на чл.10д (след провеждане на конкурс) и чл.12 от Закона за държавния служител – 4-ма служители.

Изменение на служебното правоотношение в щатната численост.

Повишаване в длъжност чрез конкурентен подбор - чл. 82, ал.3 от Закона за държавния служител – 1 служител.

Временно преместване в друга администрация

Временно преместване в друга администрация след сключване на писмено споразумение за срок до 4 години – чл.81б от Закона за държавния служител – 1 служител;

Прекратяване на служебното правоотношение в щатната численост.

По чл.105, ал.1 и ал.2 от Закона за държавния служител (едностранно от държавния служител с подадено писмено заявление) – 2-ма служители.

Назначаване по трудово правоотношение в щатната численост.

По чл.67, ал.1, т.1, във връзка с чл.70 от Кодекса на труда – 8 служители.

Прекратяване на трудовото правоотношение в щатната численост.

По чл.327, ал.1, т.9 от Кодекса на труда (без предизвестие с постъпване на държавна служба) – 2-ма служители.

По чл.325, ал.1, т.1 от Кодекса на труда (по взаимно съгласие на страните) – 1 служител.

По чл.71, ал.1 (прекратяване на договор със срок за изпитване в срока за изпитване) – 2-ма служители.

По чл.325, ал.1, т.12 (поради определяне на длъжността за заемане от държавен служител) – 1 служител.

Извънщатната численост на персонала през 2020г.

Извънщатни бройки по ПМС №66/28.03.1996г. за кадрово осигуряване на някои дейности в бюджетните организации – 2 щ.бр. заети.

Извънщатни бройки по ПМС №212/10.11.1993г. за организиране на денонощно дежурство за оповестяване при привеждане от мирно във военно положение, при стихийни бедствия и крупни производствени аварии – 5 щ.бр. заети.

Областна администрация – Търговище прилага системата за оценяване, съгласно Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация. Тази системата за оценяване цели обвързване на целите на служителя с целите на администрацията, оценяване приноса на служителя, определяне на възнаграждението спрямо постиженията на служителя и неговите нужди от развитие.

До 28.01.2021г. приключи заключителната среща за оценяване изпълнението на служителите в администрацията, съгласно Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация за периода 01.01.2020г. - 31.12.2020г.

Служители заети към 31.12.2020г., които подлежат на оценяване и са получили окончателна годишна оценка на изпълнението на длъжността по реда на НУРОИСДА общо 13, от тях 10 служители по служебно правоотношение и 3 служители по трудово правоотношение със съответните окончателни годишни оценки:

- „изключително изпълнение“ – 1 служител;
- „изпълнението надвишава изискванията“ – 5-ма служители;
- „изпълнението напълно отговаря на изискванията“ – 7 служители.

Неоценени служители поради липса на действително отработени най-малко 6 месеца в периода на оценяване – 4 служители по служебно правоотношение и 2 служители по трудово правоотношение.

Служители, които не се оценяват по реда на НУРОИСДА – 2-ма служители по трудово правоотношение.

Няма подадени писмени възражения от оценявани, поради несъгласие с дадената им от оценяващия ръководител годишна оценка на изпълнението на длъжността.

Повишени през 2020г. на база окончателни годишни оценки от периода за оценяване 01.01.2020г. - 31.12.2020г. в държавна служба чрез последователно преминаване в по-висок ранг – 1 държавен служител.

Оценяването е извършено въз основа на: постигането на предварително определените цели или изпълнението на преките задължения и поставените задачи, приноса към постигане целите на администрацията и показаните компетентности, при спазване на принципите на законност и безпристрастност.

Областна администрация – Търговище постига устойчив успех в реализацията на целите и задачите си чрез:

- инвестиране в човешките ресурси с цел ангажираност и поддържане на конкурентни предимства;
- поемане на съответната отговорност от висшето ръководство;
- интегриране на стратегията по отношение на човешките ресурси със стратегията за дългосрочно развитие на администрацията;
- изграждане на система от ценности, която да обединява интересите на ръководители и служители при постигане на целите. Това се постига чрез прилагане на механизми за стимулиране, чрез създаване на здравословни и безопасни условия на труд, създаване на възможности за повишаване на знанията и уменията на служителите и за израстването им в кариерата и прилагане на единни правила;
- актуализиране на организационните принципи в резултат на външната и вътрешната среда на администрацията.

Заложените цели на администрацията ръководят работата на служителите и се осъществяват благодарение на тяхната компетентност, знания, умения, желание за лично и професионално развитие, талант и енергия.

По отношение на квалификацията на наличния човешки ресурс, анкетираните считат, че стилът на управление на дирекцията/администрацията допринася в повечето случаи за повишаване качеството на работата.

В администрацията се наблюдават вътрешните условия, свързани със стратегическо, средносрочно и краткосрочно планиране, наличие на система за възлагане/отчитане на изпълнението на поставените задачи. Извода е подкрепен от положителните отговори на въпроса, че в администрацията има система за възлагане на задачите и отчитане на изпълнението им.

От извършения анализ на системата за възлагане/отчитане на изпълнението на задачите в ОА – Търговище е установено, че се прилагат процедурите за възлагане и контрол, заложи в Вътрешните правила за организация на дейността и документооборота, процедурите за възлагане и контрол посочени в СФУК, а задълженията по контрола на служителите, упражняващи контролни функции са посочени в длъжностните им характеристики. С вътрешноведомствените документи е създадена добра организация на работа за поставяне на задачи и отчитане на тяхното изпълнение и е изградена функционираща система за контрол от страна на служителите, упражняващи контролни функции. Ръководните служители от администрацията осъществяват седмичен и ежемесечен контрол по изпълнението на планираните задачи заложи в стратегии, годишни и месечни планове, както и на възникналите ежедневни задачи свързани с функциите на звената които управляват.

Във Вътрешните правила за документооборота и в длъжностните характеристики на служителите в администрацията са посочени условия и ред за докладване на резултатите от възложените задачи. Посочено е в каква форма могат да бъдат докладите, с които съответното управленско ниво се информира за изпълнението на конкретните планирани или не планирани задачи, както и сроковете за доклада.

Във връзка с гореизложеното, анкетираните отговарят с „ЧЕСТО“ или „ДА, ВИНАГИ“ има обективно и справедливо разделение на задълженията (отговорностите) и възлагане на задачите между служителите.

Въз основа на направения анализ на данните от проведените анкети и нормативната уредба за дейността в ОА – Търговище е видно, че е създадена контролна среда чрез приетите нормативни актове, спазване на разписаните процедури, постоянен контрол на сроковете и по същество, която води до минимизиране на корупционния риск. На въпроса „Спазват ли се в администрацията вътрешните правила и процедури?“ служителите отговарят, че се спазват правилата и процедурите или спазват, в повечето случаи. В случая няма наличие на отрицателни отговори.

По отношение на т. 4, Комисията дава една точка за степен на влияние, предвид тежестта, че основните насоки и принципи в дейността на служителите от ОА - Търговище са: в съответствие с принципите на законност, обективност и добросъвестност; постоянен стремеж към подобряване на дейността си; подчиненост на Конституцията и законите на Република България и е насочена към съхраняване и поддържане на авторитета на институцията и доверието на обществото в нея. Както и мотива, че основен приоритет на администрацията е създаването на условия за компетентност, честност и прозрачност в действията. В дейността си администрацията гарантира еднакво отношение и непредубеденост към заявителите и всички други потребители на предоставяните от нея услуги и не допуска дискриминация на която и да е група или което и да е отделно лице. Изложеното води до извода, че тук няма място за необосновани решения на прекия ръководител.

На въпроса „Има ли случаи, в които считате решенията на прекия ви ръководител за необосновани?“, повечето анкетираните отговарят „НЕ“. В **случай 4** от Анонимна анкета №1, болшинството от анкетираните определят максимално тежко дисциплинарно наказание „уволнение“ в случай, че „Служител, контролиращ определени обекти и звена, е известен на работещите в тях. През почивните дни или в извънработно време, някои от тях му показват признателността си, като го черпят с храна и напитки“.

По т. 6 „укриване на сигнали срещу дейността на структурата“ и т. 7 „търпимост на средата към корупционни практики“ Комисията дава по една точка за степен на влияние.

При преглед на нормативните и вътрешноведомствените актове в администрацията, комисията установи, че в ОА – Търговище са създадени добри условия, механизми и възможности за получаване на сигнали от заинтересовани лица. Назначена е със заповед на Областния управител на област Търговище Комисия за работа с предложенията и сигналите на граждани, организации и омбудсмана, свързани с дейността на териториалните звена на министерствата и другите административни структури, които осъществяват административно обслужване, както и с дейността на органи и организации, предоставящи обществени услуги на територията на област Търговище, като Комисията за периода 01.01.2020 г. до 31.12.2020 г. е провела девет заседания, еднакъв брой заседания с миналата 2019 година.

Създадена е вътрешна организация за подаване в срок на декларациите по чл. 29 от ЗДСл, чл. 107а, ал. 5 от КТ и по чл. 35 от Закона за противодействие на корупцията и за отнемане на незаконно придобитото имущество, това се потвърждава и от факта, че анкетиранияте служители твърдят, че не са им известни случаи на укриване на сигнали срещу дейността на структурата. Декларациите се подават на хартиен и на електронен носител. Като декларация, подадена само на електронен носител, се смята за неподадена, освен когато е подадена в съответствие със Закона за електронния документ и електронните удостоверителни услуги.

Видно от извършена проверка през предходната година сигнали за корупция и конфликт на интереси срещу служители в администрацията няма, като анкетиранияте са отговорили отрицателно за постъпването на такива сигнали. Този извод също се потвърждава и от системната ежемесечна проверка за наличие на получени сигнали по смисъла на чл. 107, ал. 4 от АПК в пощенската кутия, поставена на входа на ОА - Търговище, както и ежемесечна проверка за наличие на сигнали подадени по електронната поща anticorupcia@tg.government.bg, съгласно съставените протоколи през 2019 г.

Със Заповед на Областния управител е определено длъжностно лице по ЗПКОНПИ, което да отговаря за обявяването чрез публикуване на електронната страница на сайта на администрацията на публичния регистър по чл. 35, ал. 1, т. 1 и т. 3 от Закона, както и на всички други изискуеми документи, които се обявяват публично по реда на Закона. Информацията се публикува при спазване изискванията на Закона и при стриктно спазване на Закона за защита на личните данни.

Не на последно място на въпроса „Как оценявате нивото на професионалните умения и подготовката на служителите за превенция и намаляване на корупционния риск?“, служителите поставят отговор „ВИСОКО“, а малък процент от тях „НЕ МОГА ДА ПРЕЦЕНЯ“, като отговора е подкрепен от факта, че всеки служител в администрацията познава и спазва разпоредбите на Кодекса за поведение на служителите в държавната администрация.

Основно след направения анализ направен от комисията и разгледаните документи – вътрешни правила, заповед, процедури и анкетно проучване, може да се отбележи, че в ОА – Търговище не се наблюдава търпимост на средата към корупционни практики.

ИЗВОД: След като се използва формулата заложената в чл. 9, ал. 2 от Вътрешните правила, се получава, че оценката на индикатор „Административна среда“ е 0.042.

VII. Определяне на оценка на корупционния риск в ОА – Търговище:

Съгласно изискванията на чл. 10 от Вътрешните правила и въз основа на направения анализ на данните от анкетите и нормативната уредба за дейността в ОА – Търговище е видно, че е създадена контролна среда, чрез приетите нормативни актове, спазване на разписаните процедури, постоянен контрол на сроковете и по същество, която води до минимизиране на корупционния риск.

От резултатът на извършения анализ на индикаторите (обективни и субективни), които могат да доведат до корупционен риск и на основание чл. 10 и чл. 16 от Вътрешните правила, оценката за степента на корупционния риск се формира като сбор от получените оценки за всеки от индикаторите, които при сбиране в настоящият случай се получава: **0.58.**

Във връзка с гореизложеното, проверяващата комисия определи „нисък“ корупционен риск в ОА – Търговище, тъй като оценката по чл. 10 е в интервала от 0 до 0.60.

VIII. Разработване на механизъм, по който рискът да бъде управляван, с посочени мерки, които да ограничат/намалят корупционния риск:

В свое Решение №10 Комисията единодушно е решила, че при определената от нея степен „нисък“ на корупционен риск в ОА – Търговище не се изисква предприемането на допълнителни мерки, които да ограничат/намалят корупционния риск. В тази връзка не се налага да бъде разработен механизъм, по който рискът да бъде управляван.

С оглед резултатите от извършената вътрешна оценка на корупционния риск в ОА – Търговище на Комисията назначена от Областния управител на област Търговище, констатациите и изводите в настоящия доклад и на основание чл. 15 от Вътрешните правила, Ви предлагаме да утвърдите настоящия доклад.

Неразделна част от настоящия доклад са:

1. Заповед №29/21.01.2021 г. на Областния управител на област Търговище.
2. Анкета за проучване на субективните индикатори, които могат да доведат до корупционен риск, по образец АНОНИМНА АНКЕТА №2 – 18 бр.
3. Нарочно създаден въпросник, съдържащ 11 бр. примерни сценарии АНОНИМНА АНКЕТА №1 – 18 бр.
4. Приложение №1 – прието с Решение №3 на Комисията.
5. Протокол от 10.02.2020 г. за проведено заседание на Комисията, определена със Заповед №29/21.01.2021 г. на Областния управител на област Търговище.

С уважение,

Председател: Тодорка Танева / П. /

Членове: Георги Георгиев / П. /

Мая Тодорова / П. /

Александър Тешовски / П. /

Татяна Тодорова / П. /