

CDDG(2019)9

Страсбург, 17 септември 2020 г.

ЕВРОПЕЙСКИ КОМИТЕТ ПО ДЕМОКРАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ

(CDDG)

РЪКОВОДСТВО ПО ПУБЛИЧНА ЕТИКА

СТЪПКИ ЗА ПРИЛАГАНЕ НА ПУБЛИЧНАТА ЕТИКА В ПУБЛИЧНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ

Одобрена от CDDG на 10-тото му заседание
(Страсбург, 9—11 декември 2019 г.)

СЪВЕТ НА ЕВРОПА

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | G | ЦЕЛИ |
|  | U | РАЗБИРАНЕ  |
|  | I | ИНИЦИАТИВА |
|  | D | РАЗВИТИЕ |
|  | E | СЪЗДАВАНЕ НА УСЛОВИЯ |
| СТЪПКИ ЗА ПРИЛАГАНЕ НА ПУБЛИЧНАТА ЕТИКА В ПУБЛИЧНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ |

СЪДЪРЖАНИЕ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Терминология | стр. 5 |
|  | Въведение | стр. 6 |
| G | 1. СТЪПКА 1: Определяне на ЦЕЛИТЕ: Принципи на публичната етика и стандарти за поведение1. Благоприятна среда
2. Принципи на публичната етика
3. Стандарти за поведение
 | стр. 8 |
| U | 2. СТЪПКА 2: Насърчаване на РАЗБИРАНЕТО и поемане на ИНИЦИАТИВАТА 2.1. РАЗБИРАНЕ. Информирано и ангажирано общество | стр. 17 |
| I | 2.2. ИНИЦИАТИВА. Лидерство и ангажираност2.2.1 Лично задължение 2.2.2. Ангажираност |  |
| D | 3. СТЪПКА 3: Разработване на рамка по публична етика 1. Компоненти
2. Стратегии и планове за действие
3. Закони и регулации 3.1.3 Кодекси
4. Как да се разработи рамка по публична етика
5. Съдържание на рамката по публична етика
6. Въпроси от общ характер
7. Конкретни въпроси

Личен живот и обществени отговорности Конфликт на интереси Подаръци и гостоприемство1. Договори, възлагане на обществени поръчки и възлагане на дейности на външни изпълнители Лобиране, политическа дейност и кадрова въртележка между държавния и частния сектор Злоупотреба с публични ресурси Обработка на информация. Специфични въпроси, отнасящи се до държавната служба
 | стр. 23 |
| E | 4. СТЪПКА 4: СЪЗДАВАНЕ НА УСЛОВИЯ1. Обучение
2. Отстраняване на недостатъците
3. Официално докладване и защита на лицата, сигнализиращи за нередности
4. Вътрешен контрол 4.2.3. Външен контрол
5. Подходящи санкции
6. Мониторинг и преглед
7. Стимули и възнаграждаване
 | стр. 37 |
|  | Приложение: Избрани документи на Съвета на Европа | стр. 45 |

**ТЕРМИНОЛОГИЯ**

Кодексите за поведение описват, доколкото е възможно конкретно и недвусмислено, кое поведение се очаква и не се очаква или не е задължително в дадена публична организация, както и процедурите и другите изисквания, които държавните служители трябва да спазват в дадена организация, както и последиците от неспазването им или от нарушаването им на практика.

Конфликт на интереси е ситуация, в която държавният служител има частен интерес, който може да повлияе или да изглежда, че влияе върху безпристрастното и обективно изпълнение на неговите задължения. Личният интерес на държавния служител включва всяко действително, потенциално или предполагаемо предимство за него и за всички свързани лица. Понятието „свързани лица“ включва съпруг(а) или граждански партньор, всяко друго лице, с което държавният служител живее в семейни отношения, деца или заварени деца, родители, приятели и лица или организации или институции, с които те имат или са имали делови, политически или социални връзки. Частният интерес включва и всяка отговорност, било то финансова или гражданска, свързана с посочените лица.

Етичното поведение е придържане към публичните етични норми и принципи по отношение на всички официални роли и отговорности във връзка с функциите и услугите, свързани с вземането на решения.

Доброто демократично управление описва общите договорeности на отговорното управление на обществените дела и управлението на публичните ресурси в една демокрация. Договореностите се стремят към участие, отчетност, прозрачност, отзивчивост, ефективност и ефикасност, справедливост и приобщаване и зачитане на принципите на правовата държава.

Публичната етика е практическото прилагане на етично поведение от страна на държавните служители, при което общественото благо се поставя пред частни интереси в съответствие със закона, така че да се запази и укрепи доверието на гражданите в действията и решенията на държавните служители и публичните организации.

Рамката по публична етика следва да се основава на принципите на публичната етика и следва да включва по целесъобразност стратегии, институции, законодателство, регулации, кодекси за поведение и насоки, които в своята цялост работят заедно, за да позволят и включат етичните практики във всички дейности на публичните организации, в процеса на вземане на решения и в дейностите на отделните държавни служители.

Организационната рамка по публична етика е прилагането на организационно равнище на рамката по публичната етика, която дадена държава е въвела.

Обществено-етичната организационна култура описва средата в дадена организация, създадена от функционираща рамка по публична етика, в която има споделено разбиране за очакванията и изискванията на стандартите за поведение за всяка категория държавни служители.

Понятието „държавен служител“ включва лица, които са избрани или назначени на мандат или длъжност, като членове на национални и регионални правителства, членове на национални и регионални законодателни органи, местни органи на изпълнителната власт и местни представители на изборни длъжности, както и заемащи съдебни длъжности; лица, които са наети от публична организация; както и лица, които действат от името на публична организация, без да са избрани, назначени на публичен мандат или длъжност или наети от публична организация.

Публичните организации включват национални, регионални или местни институции или администрации; дружества или подобни образувания, управлявани или финансирани от подобна институция или администрация, или от държавата; или частен сектор, включително организации с нестопанска цел, предоставящи публични услуги.

Публична услуга обхваща вземането на решения, функциите и услугите на местно, регионално и национално равнище.

ВЪВЕДЕНИЕ

Ръководството „Стъпки за прилагане на публичната етика в публичните организации“ [оттук нататък РЪКОВОДСТВОТО] е практически инструмент, предназначен за държавни служители, който има за цел да предостави насоки и примери за добри практики относно:

* разработване на рамка по публична етика в съответствие със стандартите и най-добрите практики на Съвета на Европа;
* как да се прилага рамката ефикасно и ефективно;
* и как да се насърчава организационната култура по публична етика.

РЪКОВОДСТВОТО следва да се чете във връзка с насоките по публична етика, които то отразява и има за цел да разшири и илюстрира на практика, като предоставя конкретни примери за най-добри практики от опита на държавите-членки и чрез позовавания на текстове, документи и препоръки на Съвета на Европа, изготвени от широк кръг органи на Съвета на Европа. Настоящото РЪКОВОДСТВО на практика заменя Наръчника за добри практики в областта на публичната етика на местно ниво от 2004 г., който се прилага единствено на местно ниво.

В РЪКОВОДСТВОТО са посочени няколко органа, като специално внимание е отделено на Групата държави срещу корупцията (GRECO) и на нейната специфична за всяка държава дейност по наблюдение, което дава възможност да се установят тенденциите, предизвикателствата и добрите практики по въпросите, попадащи в обхвата на нейната компетентност.

В РЪКОВОДСТВОТО се признава, че държавите-членки имат различно историческо минало, културна и обществена среда и конституционни, правни и организационни договорености. В него също така се признават важните различия между националните и поднационалните равнища на управление и се признава, че различните публични организации имат свои собствени характеристики и облик и различна степен на автономност при определянето на техните собствени етични рамки.

РЪКОВОДСТВОТО няма основание да бъде изчерпателно или да се прилага във всички държави, на всички равнища на управление или във всички организации или от всички по едно и също време.

Предназначението на **РЪКОВОДСТВОТО** е да бъде подлежащ на развитие документ, отразяващ последните развития по отношение на публичната етика, включително в области, които едва наскоро излязоха на преден план на общественото внимание. За да бъде то полезен инструмент в ръцете на практикуващите експерти, Съветът на Европа следва редовно да актуализира **РЪКОВОДСТВОТО**, за да отразява промените в обществото и развиващите се дискурси, законодателството, мерките и политиките, свързани с публичната етика.

Целта на **РЪКОВОДСТВОТО** е да предостави насоки за това как да се създаде рамка по публична етика и култура чрез следните допълнителни стъпки:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| G | ЦЕЛИ | Определяне на **целите** – основните етични принципи, които държавите-членки искат от държавните служители да спазват при вземането на решения, функциите и предоставянето на услуги. Принципите на публичната етика, които са общи за всички държавни служители, са определени в насоките. |
| U | РАЗБИРАНЕ | Гарантиране, че обществото **разбира** принципите, стандартите и задълженията на държавните служители, така че възприятията и дейностите, предприемани от държавните служители и публичните организации, да отразяват принципите на публичната етика. |
| I | ИНИЦИАТИВА | Лидерите на всички равнища на управление в обществения живот, независимо дали са избрани или на висше управленско равнище, трябва да поемат **инициативата** и да се ангажират да въведат Принципите на публичната етика чрез рамка по публична етика и култура.Лидерите следва също така, в съответствие с най-ефективния подход в техния приложим конституционен и политически контекст, да поемат инициативата за съвместна работа на всички равнища, за да се постигне съгласие по цялостен стратегически подход и да се гарантира наличието на обща правна, институционална и процедурна рамка, която да спомогне за оформянето и интегрирането на организационното прилагане на рамката по публична етика. |
| D | РАЗРАБОТВАНЕ | **Разработване** на Рамката за публична етика в рамките на публичните организации, включително чрез предоставяне на ръководството на насоки за това как да се създаде и поддържа етична култура. Това може да стане чрез насоки, управление на поведението, осигуряване на въвеждане в работата, образование и обучение и управление на човешките ресурси. |
| E | СЪЗДАВАНЕ НА УСЛОВИЯ | **Създаване на условия** за етична култура чрез предоставяне на насоки относно укрепването и спазването на стандартите за поведение, като се разглеждат не само средствата и мерките за установяване и санкциониране на неетично поведение, но и начини за популяризиране на Принципите на публичната етика в ежедневната практика. |

1. СТЪПКА 1: ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ЦЕЛИТЕ – ПРИНЦИПИ НА ПУБЛИЧНАТА ЕТИКА И СТАНДАРТИ ЗА ПОВЕДЕНИЕ
	1. Благоприятна среда

Сред предварителните условия за укрепване на публичната етика са зачитането на правата на човека, принципите на правовата държава, основните свободи и демократичните принципи. Публичната етика не може да процъфтява, ако държавите-членки не създадат и поддържат благоприятна среда, в която се гарантира ефективна политическа демокрация, при спазване на демократичните норми и в съответствие с 12-те принципа на Съвета на Европа за добро демократично управление.

Демократичното управление зависи основно от общественото доверие. Без широко доверие от страна на обществеността в почтеността на тези, които са избрани да ги представляват, и на тези, които са наети да предоставят услуги, демократичните институции ще се провалят. Икономиките не могат да процъфтяват, ако управлението е лошо. Правомощията не могат да се прехвърлят ефективно на органите на местното самоуправление, ако тези, които ги получават, се самообслужват. В крайна сметка демокрацията ще претърпи неуспех в общества, които не поддържат разумни стандарти за етично поведение на всички равнища на обществения живот. Правителствата в цяла Европа все повече осъзнават, че стандартите за етично поведение трябва активно да се възпитават.

* 1. Принципи на публичната етика

Първата стъпка при прилагането на публичната етика в публичните организации е определянето на целите:

дефиниране на ръководните принципи, които ще определят поведението на лицата, заемащи публична длъжност.

Принцип 6 от 12-те принципа на Съвета на Европа за добро демократично управление – относно етичното

поведение – гласи следното:

* Общественото благо се поставя над личните интереси;
* Въведени са ефективни мерки за предотвратяване и борба с всички форми на корупция;

Своевременно се декларират конфликти на интереси и лицата, които са въвлечени в тях, трябва да се въздържат от участие при вземането на съответните решения. Както е посочено в Насоките за публична етика, принципите, които се прилагат за всички държавни служители, са:

1. **ПОЧТЕНОСТ**: държавните служители трябва да поставят задълженията на публичната служба над частните интереси при изпълнението на своите мандати или функции;
2. ЗАКОНОСЪОБРАЗНОСТ –държавните служители трябва да действат и да вземат решения в съответствие със закона.
3. **ОБЕКТИВНОСТ** – при изпълнението на своите мандати или функции държавните служители трябва да действат и да вземат решения безпристрастно, справедливо и достойно, като използват най-добрите доказателства и без дискриминация или пристрастност.
4. **ОТЧЕТНОСТ** – при изпълнението на своите мандати или функции държавните служители носят отговорност за своите действия и трябва да се подложат на необходим контрол.
5. **ПРОЗРАЧНОСТ** – при изпълнението на своите мандати или функции държавните служители следва да действат и вземат решения по открит и прозрачен начин, да осигуряват достъп до информация и да улесняват разбирането за начина, по който се водят обществените дела.
6. ЧЕСТНОСТ : Държавните служители трябва да бъдат честни;
7. УВАЖЕНИЕ: държавните служители трябва да се държат с учтивост и внимание към другите;
8. ЛИДЕРСТВО: държавните служители трябва да демонстрират принципите на публичната етика в собственото си поведение, като същевременно подкрепят и популяризират тези принципи и се противопоставят на лошото етично поведение.

***ПРОЗРАЧНОСТ***

***Инициатива за програма за прозрачност в Гърция***

В Гърция от октомври 2010 г. насам всички правителствени институции са задължени да качват своите актове и решения в интернет, като обръщат специално внимание на въпросите на националната сигурност и чувствителните лични данни. След последната законодателна инициатива (Закон 4210/2013) на Министерството на административната реформа и електронното управление административните актове и решения не са валидни, освен ако не са публикувани онлайн. Основните цели са:

* гарантиране на прозрачността на действията на правителството
* борба с корупцията чрез по-лесното ѝ разкриване, когато тя се осъществява
* зачитане на законността и осигуряване на добра администрация
* укрепване на правата на гражданите, като например участието в информационното общество
* подобряване и модернизиране на съществуващите системи за публикуване на административни актове и решения
* предоставяне на достъп до всички административни актове във формати, които са лесни за достъп, навигация и разбиране, независимо от нивото на познания на гражданите за вътрешните процеси на администрацията

Програмата за прозрачност въведе безпрецедентни равнища на прозрачност на всички равнища на гръцката публична администрация и създаде нов „социален договор“ между гражданите и държавата. Тази инициатива има мълчаливо, но дълбоко въздействие върху начина, по който служителите се справят с изпълнителните си правомощия. За почти 9 години на портала за прозрачност са публикувани 35 925 086 акта и решения от 4 827 публични органа. Понастоящем броят на качените данни е около 19 000 решения на работен ден.

Официалният уебсайт [diavgeia.gov.gr](https://diavgeia.gov.gr/) предоставя информация и помощ по оперативни и технически въпроси, както и материали за обучение и подкрепа.

* 1. Стандарти за поведение

Въплъщавайки тези принципи в собственото си поведение, поведението, което се очаква от всички държавни служители

включва:

1. избягване на всяка ситуация, в която за тях може да възникне **конфликт на интереси**, и, ако възникне ситуация, незабавно излизане от нея и спазване на съответните правила за справяне с конфликти на интереси, включително на правилата за разкриване на информация;
2. **неизползване на публични средства** за лични цели или по какъвто и да е друг начин, който противоречи на закона;
3. неприемане за себе си или за свързани лица на **подаръци, покани и жестове на гостоприемство, придобивки и услуги, дарения и други облаги**, които биха могли да ги поставят под неуместно задължение, или разумно биха могли да се възприемат по този начин; да не изискват или да не искат за себе си или за свързано лице да правят подаръци и облаги;
4. подаване на всички **декларации** в съответствие с приложимите правила за техните активи, доходи, пасиви и други интереси, както и за тези на свързани лица;
5. избягване на участие в забранени външни дейности през периода на заетост или мандат и след изтичането на този период в съответствие с приложимите правила, като избягват дейности, чрез които биха получили лична или професионална изгода поради качеството си на държавен служител;
6. избягване на всякакво усещане за предразсъдъци, фаворизиране, включително непотизъм;
7. избягване на дискриминацията, въздържане от изказвания, подбуждащи към омраза, тормоз или тормоз, показване на зачитане на **равенството и многообразието** и активно изграждане на култура на справедливост и толерантност, която цени многообразието;
8. **да бъдат дискретни** и да спазват съответните правила, когато става въпрос за информация от поверителен или частен характер.

***РАВЕНСТВО И РАЗНООБРАЗИЕ***

***Кодексът за поведение на държавните служители на Обединеното кралство***

Кодексът определя стандартите за поведение, които се очакват от всички държавни служители. Тези стандарти се основават на основните ценности като почтеност, честност, обективност и безпристрастност, които са определени в законодателството. Стойността на безпристрастността се разширява, за да се посочи: „Длъжните сте: да изпълнявате задълженията си по честен, справедлив и справедлив начин, който отразява ангажимента на държавната служба по отношение на равенството и многообразието. Не трябва: да действате по начин, който неоправдано облагодетелства или дискриминира определени лица или интереси".

Ангажиментите на държавната служба по отношение на равенството са подробно описани в стратегиите и политиките, свързани със заетостта, ангажираността с общностите и заинтересованите страни. Определени са цели, които да превърнат тези политики в реалност, например за увеличаване на притока на служители от етнически малцинства и лица с увреждания към висшия държавен служител, като изпълнението на тези договорени цели се проследява на тримесечна основа и се публикува с цел повишаване на прозрачността.

***Задължение за равно третиране в публичния сектор***

В Обединеното кралство задължението за равенство в публичния сектор (съдържащо се в член 149 от Закона за равенството от 2010 г.) изисква от публичните органи и другите, които изпълняват публични функции, да отчитат надлежно необходимостта от премахване на незаконната дискриминация, насърчаване на равните възможности и насърчаване на добри отношения при изпълнението на техните функции.

Задължението е свързано със защитените характеристики, определени в Закона от 2010 г.; възраст, увреждане, пол, промяна на пола, религия или убеждения, бременност и майчинство, сексуална ориентация и при определени обстоятелства – брак и гражданско партньорство.

Задължението насърчава публичните органи да разберат как различните хора ще бъдат засегнати от техните дейности, така че политиките и услугите да бъдат подходящи и достъпни за всички и да отговарят на нуждите на различните хора. Спазването на изискванията може да включва по-добро третиране на някои хора от други с цел предоставяне на услуга по начин, който е подходящ за някои групи хора. Например публичен орган може да предоставя компютърно обучение на възрастните хора, за да им помогне да получат достъп до информация и услуги, или университет може да осигури места за паркиране на автомобили за студенти с увреждания, за да им помогне да получат достъп до курсове, или местен орган може да предоставя услуги само за жени, жертви на сексуално насилие или домашно насилие, за да се гарантира, че жените имат достъп до необходимите услуги.

***Оценки на въздействието върху равенството***

Добра практика е да се води регистър на начина, по който се вземат решенията, за да се помогне на публичните органи да докажат, че са взели предвид целите на задължението за равенство. Оценката на въздействието върху равенството често се извършва от публичните органи преди прилагането на дадена политика, с цел да се установи потенциалното ѝ въздействие върху равенството. По закон не се изисква оценка, но тя е начин да се улесни и докаже спазването на задължението.

***ЗАБРАНА НА РЕЧТА НА ОМРАЗАТА***

***Кодекс за поведение на членовете на парламента на Албания (2018 г.)***

Кодексът за поведение на членовете на парламента на Албания (2018 г.) съдържа изрична забрана за изказвания, подбуждащи към омраза, от страна на членовете на парламента:

1. Строго се забранява използването на непристоен, обиден и заплашителен език, лични обиди и физически нападения в Събранието.
2. На депутатите се забранява:
3. използване на реч, която подбужда към омраза въз основа на раса, пол, възраст, национален произход, етническа принадлежност, религия, социален произход, увреждане и икономическо, образователно, социално и здравословно състояние, гражданско, семейно или брачно състояние, сексуална ориентация, полова идентичност, родителска отговорност, генетично предразположение, принадлежност към определена група или други основания;
4. прояви на форми на дискриминация и стереотипи в ежедневната комуникация, политическите речи, парламентарните и извънпарламентарните дейности, в които участват.

3. В случай на нарушения на точки 1 и 2 от настоящия член, срещу депутата се налагат дисциплинарни мерки в съответствие с процедурите, определени в Правилника за дейността на Събранието.

***Обща политическа препоръка (ОПП/GPR) № 15 на ЕКРН (ECRI) относно борбата с речта на омразата***

ОПП № 15 препоръчва правителствата на държавите–членки на Съвета на Европа, да предоставят подкрепа за саморегулирането от страна на публични и частни институции (включително изборни органи, политически партии, образователни институции и културни и спортни организации) като средство за борба с използването на изказвания, подбуждащи към омраза, и съответно да насърчават приемането на подходящи кодекси за поведение, които предвиждат суспендиране и други санкции за нарушаване на техните разпоредби, както и на ефективни канали за докладване (...).

В изложението на мотивите към ОПП № 15 се пояснява, че „съществуването на такива кодекси е още по-важно, когато позицията на оратора може да доведе до имунитет, какъвто е случаят със съдиите и парламентаристите, тъй като това може да изключи предприемането на други действия срещу използването на изказвания, подбуждащи към омраза, от страна на заинтересованото лице“. В него също така се посочва, че когато такива кодекси съществуват, те „невинаги разглеждат използването на изказвания, подбуждащи към омраза, по специфичен начин. Вместо това те могат да се отнасят до различни форми на поведение, които могат да попаднат в неговото приложно поле, като използването на обиден, офанзивен или заплашителен език, или да се позовават само на изискването за зачитане на достойнството и равенството в много общ план. За съжаление не всички форми на изказвания, проповядващи вражда и омраза, се разглеждат на практика като възприети от такива формулировки и в резултат на това не се предприемат действия срещу някои потребители на изказвания, подбуждащи към омраза, включително тези, които използват расистки, хомо- и трансфобски изказвания. Използването на кодекси за борба с изказванията, подбуждащи към омраза, вероятно ще бъде по-ефективно, ако забраненото поведение е изрично формулирано чрез позоваване на разбирането на езика на омразата, както е в ОПП № 15.

***БОРБА СЪС СЕКСИЗМА В ПУБЛИЧНИЯ СЕКТОР***

***Препоръка на Комитета на министрите (2019) 1 относно предотвратяването и борбата със сексизма***

През 2019 г. Комитетът на министрите прие първия международен инструмент, в който се съдържа определение за „сексизъм“. Насоките, които са приложени към препоръката, разглеждат също така слабо проучвания до момента въпрос за сексизма в публичния сектор, като отчитат, че: „сексизмът в публичния сектор и разчитането на свързаните с пола стереотипи могат да доведат до отказ на обществени услуги и неравен достъп до ресурси. Същевременно жените, работещи в публичния сектор, включително тези, които са избрани или членове на органите за вземане на решения на всички равнища, често са изправени пред предизвикателства за тяхното достойнство, легитимност и авторитет поради сексизма и сексисткото поведение".

За преодоляване на тази ситуация правителствата на държавите–членки на Съвета на Европа, се приканват да обмислят следните мерки:

„II. E.1. Включване на разпоредби срещу сексизма и сексисткото поведение и езика във вътрешните кодекси за поведение и разпоредби, с подходящи санкции за работещите в публичния сектор, включително изборните събрания.

II.E.2. Подкрепа за инициативи и разследвания, предприети от парламентаристи, организации на гражданското общество, профсъюзи или активисти за справяне със сексизма в публичната сфера.

II.E.3. Насърчаване на включването на разпоредби за равенство между половете в приложимата правна рамка като добра практика за публични търгове/обществени поръчки.

II.E.4. Осигуряване на обучение на служителите от публичния сектор относно значението на несексисткото поведение при работата с обществеността, както и с колеги на работното място. Това обучение следва да включва определението за сексизъм, различните му прояви, начините за премахване на стереотипите и предубежденията, свързани с пола, и начините за реагиране на тези стереотипи и предубеждения.

II.E.5. Да информират получателите на обществени услуги за техните права по отношение на несексисткото поведение, например чрез кампании за повишаване на осведомеността и специфични схеми за докладване с цел идентифициране и посредничество при евентуални проблеми.

II.E.6. Да насърчават засилването и прилагането на вътрешни дисциплинарни мерки за сексизъм в публичния сектор и във всички органи за вземане на решения и във всички политически органи, например чрез съкращаване или временно прекратяване на отговорности и средства или чрез финансови санкции."

Въпреки че описаното по-горе поведение следва да се изисква от всеки държавен служител, съществуват специфични норми на поведение, които се изискват от всяка категория държавни служители в зависимост от това дали са избрани, назначени или наети на работа, естеството на функциите, които изпълняват, или равнището на управление или администрация, където те упражняват такива функции.

***КОДЕКСИ НА ПОВЕДЕНИЕ НА СПЕЦИФИЧНИ КАТЕГОРИИ ДЪРЖАВНИ СЛУЖИТЕЛИ***

***Финландия: Етичен кодекс за поведение на полицията (2019 г.)***

Във Финландия полицията традиционно е най-надеждната институция в обществото. Някои проблеми, открити в рамките на полицейската администрация и оповестени публично, поставиха под въпрос тази висока позиция. Решението беше да се реформира администрацията чрез актуализиране на етичния кодекс. Новият етичен кодекс за поведение се основава на ценностите и стратегията на полицията и се характеризира с превантивен подход към проблемите в обществото. Кодексът обхваща осем етични принципа:

1. Полицейските дейности са предвидими и винаги могат да бъдат обосновани от законодателството
2. Полицията действа по справедлив и еднакъв към всички начин
3. Полицията е отворена и има положително отношение към публичността
4. Поведението на полицията е примерно
5. Полицията е безпристрастна и независима
6. Полицейските служители работят с чувство за общност
7. Полицейските ценности са очевидни в лидерството
8. Полицията използва ресурсите си по подходящ, ефективен и отговорен начин

Етиката е признак за добро управление и целта на етичния кодекс за поведение е да се укрепи общото доверие в полицията. От съществено значение е всеки да се ангажира и да се придържа към кодекса за поведение. В бъдеще ще се прилагат редица методи за прилагане на кодекса за поведение към ежедневната полицейска работа, ежедневното вземане на решения и използването на лична преценка, но ключът е да се приеме и поеме по подходящ начин целта на кодекса за поведение.

***Словашка република: Етичен кодекс на държавните служители (2018 г.)***

Етичният кодекс на държавните служители беше одобрен от правителството на Словакия и ще влезе в сила на 1 януари 2020 г. Като се основава на принципите на държавната служба, Кодексът урежда изрично приемането на подаръци. Кодексът беше изготвен от Съвета по публична администрация, който създаде работна група от експерти от различни области.

***Армения: Етика и правила (Кодекс) за поведение на органите на местното самоуправление (2016 г.)***

Кодексът беше приет през 2016 г. Той е част от усилията за подобряване на системата на местно самоуправление. С него се установяват общи правила, които органите на местното самоуправление (общинският съвет, ръководителят, служителят и служителите по преценка) следва да спазват при изпълнението на своите функции. Сред тези правила е ангажиментът да се постави преди всичко общественият интерес, да се проявява образцово поведение; въздържание от пристрастно отношение, неразрешено разкриване на информация, конфликт на интереси, използване на вътрешна информация в полза на лицето, гласуване по въпрос, от който има личен, материален, паричен или друг пряк интерес; следване ограниченията за заемане на две или повече длъжности. Органите на местното самоуправление образуват Комисия по етика, която се състои от местни държавни служители и граждани на общността. Комисията има няколко функции. Тя упражнява надзор върху прилагането на правилата и наблюдава докладите. В случаите, когато са налице нарушения на правилата, се налагат санкции. <https://rm.coe.int/armenia-ethics-and-rules-code-of-conduct-for-local-self-government-bod/16808b2d91>

***Сърбия: Кодекс за поведение на държавните служители (2015 г.)***

Съгласно член 164, параграф 2 от Закона за държавните служители Висшият съвет на публичната служба на Република Сърбия приема Кодекс за поведение на държавните служители. Този кодекс урежда правилата за етично поведение на държавните служители и мониторинга на неговото прилагане. Той има за цел допълнително да установи стандарти за почтеност и правила за поведение на държавните служители в държавната администрация, държавните служби и професионалните служби на административните райони и да информира обществеността за поведението, което може да се очаква от държавните служители.

Въпроси, обхванати от Кодекса:

* Спазване на разпоредбите (Държавният служител е длъжен да спазва разпоредбите на настоящия кодекс. Поведението на държавните служители, което противоречи на разпоредбите на настоящия кодекс, представлява незначително нарушение на служебните задължения, освен ако не е определено със закон като тежко нарушение на служебните задължения.)
* Обществено доверие (Държавният служител е длъжен да действа по начин, който допринася за запазването и укрепването на общественото доверие в почтеността, безпристрастността и ефикасността на органа.)
* Законосъобразност и безпристрастност на работата (държавният служител изпълнява задълженията си в рамките на дадените правомощия, в съответствие със закона и други наредби и актове, съгласно правилата и разпоредбите на настоящия кодекс. Държавният служител е длъжен да възприеме в работата си професионален и безпристрастен подход към всички страни, който не дава приоритет на никого по причини, различни от професионалните.)
* Политическа неутралност (държавният служител спазва принципите на политическа неутралност при изпълнението на своите задължения.)
* Реализиране на обществения интерес (държавният служител е длъжен да действа в процеса на вземане на решения, така че всяка страна да може по-лесно да защитава и реализира своите права и правни интереси, като се има предвид, че това няма да накърни обществения интерес.)
* Предотвратяване на конфликти на интереси (при изпълнение на служебните си задължения държавният служител не следва да допуска частните си интереси да влизат в конфликт с обществения интерес. Той е длъжен да вземе предвид действителен или възможен конфликт на интереси и да вземе мерки, предвидени в закона, за избягване на конфликти на интереси.)
* Справяне с подаръците
* Третиране на поверените средства
* Управление на информацията
* Политика за поверителност
* Работа с гражданите
* Работа с началниците и други държавни служители
* Запазване на репутацията на органа на власт
* Стандарти за облекло на работното място
* Защита на нормите за поведение и забрана на тормоза
* Мониторинг на прилагането на Кодекса

***Австрия: Етично поведение на държавните служители (2012 г.)***

Освен общите разпоредби на националното наказателно право, както и на федералното трудово право в публичната администрация, които предвиждат политики за етично поведение на държавните служители (т.е. общи задължения и клетва на държавните служители или забрани за приемане на подаръци), съществува кодекс за поведение за предотвратяване на корупцията [Die VerANTWORTung liegt bei mir](https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/moderner_arbeitgeber/korruptionspraevention/infos/Verhaltenskodex_zur_Korruptionspraevention_im_oeffentlichen_.pdf?8bg8wb) (“Отговорността е моя“), който беше редактиран първо през 2008 г. и приет през 2012 г., като насоки за правителствените отдели, местните власти и по-специално за самите държавни служители. По-специално са обяснени стандартите, които държавните служители трябва да спазват за ежедневната си професионална дейност, и са представени примери за изисквано поведение, както и такива, които противоречат на служебните задължения. Кодексът за поведение *Die VerANTWORTung liegt bei mir* понастоящем се преразглежда от Координационния орган за борба с корупцията с участието на всички заинтересовани страни под ръководната компетентност на Федералното министерство на държавната администрация и спорта. Това е видно от факта, че този кодекс за поведение е приложим във всички правителствени служби и местни органи. Някои департаменти или местни органи също имат свои собствени кодекси за поведение, които също се прилагат.

<https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/moderner_arbeitgeber/korruptionspraevention/infos/Verhaltenskodex_zur_Korruptionspraevention_im_oeffentlichen_.pdf?8bg8wb>

 ***Шотландия: Кодекс за поведение на членовете на шотландския парламент (2006 г.)***

Кодексът за поведение на членовете на парламента на Шотландия (депутатите) определя стандартите за поведение на членовете на парламента, когато те изпълняват своите парламентарни задължения. Кодексът за поведение предоставя подробности относно законовите изисквания за регистриране на интересите на членовете на парламента, както е посочено в Закона за шотландския парламент от 2006 г., включително видовете финансови интереси, за които може да се счита, че оказват влияние върху действията, речите или гласуванията на членовете в парламента и, при определени обстоятелства, върху интересите, свързани с политически дейности. Кодексът за поведение е разделен на девет раздела, в които се определят подробно процедурите за деклариране на интереси, категориите за подлежащи на регистрация интереси, правилата за ангажираност с избирателите, лобирането и достъпа до депутатите и т.н. Кодексът за поведение е приложим, т.е. от членовете се изисква да разбират и спазват неговите правила и нарушението би могло да доведе до налагане на санкции на член на шотландския парламент. Жалбите във връзка с поведението на депутатите съгласно кодекса първоначално се разглеждат от члена на Комисията, отговарящ за етичните стандарти в обществения живот, в Шотландия.

<https://www.parliament.scot/msps/code-of-conduct>

1. СТЪПКА 2: НАСЪРЧАВАНЕ НА РАЗБИРАНЕТО И ПОЕМАНЕ НА ИНИЦИАТИВАТА

Доброто демократично управление изисква лидерство, както и приобщаващ, основан на участието подход към публичната етика. Въпреки че държавните служители следва да поемат инициативата в рамките на своите организации и дейности за насърчаване на публичната етична организационна култура и за въплъщение на етичното поведение, обществото като цяло следва да бъде информирано за положените усилия и да може да допринася за тях.

* **Информираното и ангажирано общество** разбира принципите, на които се основава публичният процес на вземане на решения, упражняването на публични функции и предоставянето на обществени услуги; има доверие в прозрачността и отчетността на публичните организации; наясно е със и познава своите права и процедурите, свързани с публичното вземане на решения, функциите и услугите; и разбира ролите и отговорностите на избраните и назначените държавни служители;
* **Лидерството** се изисква както от политическата, така и от административната сфера, в консултациите със съответните представителни организации и други заинтересовани страни, за да поемат инициативата за изготвяне и ангажиране с принципите, както и за улесняване на разработването и прилагането на етични рамки за публичните организации. Лидерството е необходимо също така, за да се гарантира, че се предприемат положителни действия за насърчаване на равенството и многообразието и за разясняване на широката общественост, че спазването на принципите на публичната етика ще изисква предприемането на действия срещу разпространението на изказвания, подбуждащи към омраза, или срещу дискриминацията по какъвто и да е начин.
1. РАЗБИРАНЕ. Информирано и ангажирано общество

От съществено значение е да се вземат мерки, за да се избегне предоставянето на информация и доказателства по подвеждащ или неточен начин. Начините за повишаване на осведомеността на гражданското общество и за насърчаване на активната ангажираност могат да включват:

* гражданско образование на всички равнища и форми на образование (например предучилищно, училищно, университетско, гражданско образование, икономика, изкуства, спорт; лагери за интегриране на младежи, университети в Третата възраст);
* насърчаване на активното участие в обществения живот със специален акцент върху баланса между половете и включването на младите хора и лицата от групи в неравностойно положение в различните им аспекти;
* осигуряване на приобщаващи консултации в процесите на вземане на решения, включително чрез консултативни или консултативни комисии, които са възможно най-отворени и достъпни;
* повишаване на осведомеността относно етичното поведение в обществените дела, разясняване какво означава етично поведение в рамките на публичните организации и в отношенията им с обществеността;
* публикуване на съответната информация относно организационните рамки на публичната етика, включително кодекси и процедури за подаване на жалби/правни жалби, правила относно конфликтите на интереси и т.н.;
* ангажиране с независими медии и журналисти като важни партньори за повишаване на осведомеността.

Този подход към гражданското участие и публичната етика има за цел да насърчи:

* зачитане на етичните принципи при предоставянето на публични решения, функции и услуги;
* лесен достъп до информация, публични решения и услуги в съответствие със закона и като се вземат предвид специфичните нужди на различните групи потребители на обществени услуги;
* проактивно прилагане на правото на достъп до официални документи и информация, което следва да бъде публично достъпно, освен ако това не е ограничено от закона; достъпът следва да бъде улеснен чрез публикуване на информация в интернет и съхраняване на данни в лесни за ползване формати;
* пълна информация и лесен достъп до механизми за подаване на жалби, докладване и правна защита;
* разбиране на ролите, отговорностите и етичните стандарти на държавните служители при взаимодействие с обществеността;
* насърчаване на използването на социалните медии за насърчаване на диалога, информираното обсъждане и дебат, както и зачитането на многообразието и равенството, като същевременно се отхвърля изказванията, подбуждащи към омраза.

***ДОСТЪП, ПРОЗРАЧНОСТ И ГРАЖДАНСКО УЧАСТИЕ***

***Обединено кралство: изисквания за достъпност за обществени онлайн услуги***

Уебсайтовете и приложенията на органите от обществения сектор в Обединеното кралство трябва да отговарят на общите стандарти за достъпност. В правителствената цифрова услуга са установени 10 принципа на цифровия дизайн. Първият е „Стартиране с нуждите на потребителите“, в който се посочва, че дизайнът на услугата започва с определяне на нуждите на потребителите, които не следва да се определят въз основа на предположения, а следва да се основават на проучвания и разговори с потребителите и на съпричастност към потребителите. Шестият принцип на дизайна гласи, че „това е за всички“ и обяснява, че всичко, което е изградено, трябва да бъде възможно най-приобщаващо, четливо и четимо, дори ако това означава, че трябва да се жертва елегантността на дизайна. Цифровата услуга е разработила персонални профили, включително потребител, четящ на екран, потребител с ревматоиден артрит, потребител с Аспергер, дислектик, със силно увреден слух, за да подпомогне разработчиците да тестват достъпността на дизайна на ранен етап от разработването на услугата.

***Италия: „OpenCoesione“ (2012 г.)***

Платформата OpenCoesione е част от усилията за прозрачност, предназначени да насърчат участието на гражданите. Тя беше стартирана от италианското правителство през 2012 г. С помощта на портала данните за всички проекти, които бяха подпомогнати с помощта на структурните фондове на ЕС и националните фондове, са публично достъпни. Наборът от данни е достъпен в отворен формат и по този начин е леснодостъпен, което спомага за повишаване на отчетността и доверието. Проектът показва подробно как се изразходват публичните средства. Той дава възможност на гражданите да наблюдават използването на публичните ресурси и ги приканва да участват. В допълнение към платформата OpenCoesione, за гражданите се използва маратон за гражданско наблюдение („Monithon“), за да качват събраните от тях доказателства. Данните се публикуват заедно с официалните данни. Това помага да се разбере по-добре какво представляват проектите и да се оцени ефективността на дадена инвестиция. Освен това проектът „OpenCoesione School“ помага на учениците от средните училища да научат как политиката на сближаване засяга техните съседи. След успешен първи кръг (2007—2013 г.) порталът е в своя 2-ри цикъл (2014—2020 г.) <https://opencoesione.gov.it/en/>

***Обединено кралство: Кодекс за прозрачност на местното управление (2015 г.)***

Информацията за това как се изразходват средствата и как местните органи извършват услугите трябва да бъде достъпна, за да се търси отговорност от местните органи. Кодексът представя минималните изисквания за местните органи да публикуват данни в съответствие с три принципа: откритост, навременност и способност за реагиране. Публикуването на данните гарантира, че местните общности имат достъп до данни за това как се изразходват средствата, как се управляват активите или как се вземат решения. Тази прозрачност приканва хората да участват в местните демократични процеси и активно да участват в подобрението на услугите. Местните власти се насърчават да разглеждат данните като ресурс не само за самите тях, но и за своите партньори и местното население.

<https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/408386/150227_PUBLICATION_Final_LGTC_2015.pdf>

***Испания: ОТВОРЕНО ДЪРЖАВНО ОБРАЗОВАНИЕ ЗА УПРАЖНЯВАНЕ НА ДЕМОКРАТИЧНО ГРАЖДАНСТВО***

В рамките на своя Трети план за открито управление за периода 2019—2017 г. Испания разработи новаторски проект в областта на образованието с цел насърчаване на развитието на социалните и гражданските умения на децата и младите хора с цел упражняване на демократично гражданство чрез популяризиране на ценности като прозрачност, отчетност, сътрудничество и участие на гражданите в обществените дела. Опитът е натрупан на два етапа:

1. Обучение на преподаватели: Институтът по технологии и образование на учителите (INTEF) към Министерството на образованието и професионалното обучение разработи онлайн курс (МООС) за учители и преподаватели, насочен към осигуряване на ресурси и инструменти, необходими на учителите за оценка на интернализацията на ценностите на сътрудничеството, участието и отчетността на учениците. През академичната 2017—2018 година в МООС са участвали 1145 души (включително 532 учители), а през академичната 2018—2019 година са обучени още 529 души (включително 202 учители). Материалите за обучение се публикуват и са на разположение в рамките на лиценза Creative Commons;
2. Етап на натрупване на опит и обучение в класните стаи и обществените служби: През академичната 2017—2018 година в пилотния опит участваха ученици от 20 центъра за средно образование (ESO) от различни автономни области и от испанския образователен център в Лисабон (Giner de los Rios Centre). От своя страна, през академичната 2018—2019 година обучението беше разширено, така че да обхване и други равнища на образование: Начално, средно образование и официални езикови училища, разработване на образователни проекти в 18 центъра на различни автономни области и 2 в чужбина: Испанският център в Танжер (Мароко) и Испанският център в Ньой сюр Сен (Франция). Допълнителни дейности бяха разработени и по време на разработването на седмицата на отворената администрация. Децата и младежите успяха да научат за различните обществени услуги и работата на държавните служители. Те също така бяха в състояние да извършват практически дейности чрез порталите за прозрачност, за да упражнят правото си на достъп до информацията.

Учебни материали. Ръководствата за начално, средно и средно образование са един от основните елементи на този проект. Тези ръководства са публикувани на портала за прозрачност на правителството на Испания и на уебсайтовете на Министерството на образованието и професионалното обучение и INTEF и са достъпни на испански и на четирите официални езика на испанската държава (каталунски, баски, галисийски и валенсиански), както и на английски и френски език.

https://transparencia.gob.es/transparencia/transparencia\_Home/index/Gobierno-abierto/EduGobAbierto.html%23Componente1

**2.2 ИНИЦИАТИВА.** *Лидерство и ангажираност 2.2.1 Личен ангажимент*

Лидерите, особено лицата, заемащи изборни длъжности, и висшето ръководство на публичните организации следва да поемат инициативата да демонстрират обществена ангажираност с принципите на публичната етика и да ги популяризират в рамките на своите организации. Лидерите следва да насърчават етичното поведение като неразделна част от обществения живот. Лицата, които имат ръководни отговорности в обществения живот, следва да работят заедно, за да оформят, насърчават и подкрепят цялостен стратегически подход към публичната етика.

1. Ангажираност

Индивидуалното лидерство обаче не е достатъчно. Институционалното лидерство и ангажираността с рамката по публичната етика са от решаващо значение за нейното прилагане. Това следва да се ръководи от един или повече независими органи, които могат да предприемат инициативи в областта на публичната етика, но и да реагират на недостатъци и нарушения. Тези органи следва да имат подходящо ниво на надзор по следните въпроси:

* мерките, въведени за събиране и публикуване на декларациите за интереси, правилата и регистрите, свързани с подаръците и жестовете на гостоприемство;
* подготвяне и публикуване на прегледи, доклади и насоки, когато е целесъобразно, във връзка с подробностите за съответните кодекси, стратегии, планове за действие, програми за обучение и т.н.;
* събиране на информация и обратна информация относно прилагането на съществуващите стандарти и политики;
* анализиране на тенденциите, провеждане на проучвания, разпространение на добри практики и предоставяне на консултации на организациите и обществеността;
* отстраняване на пропуските, оценка на съмнително поведение или политики от етична гледна точка и разглеждане на жалби;
* ангажиране и/или поддържане на връзки с тези, които на организационно равнище отговарят за горепосочените задачи, например комисии по етика, поверителни съветници или служители по съблюдаването на етичните норми и т.н.

Органите с отговорности в областта на публичната етика могат да включват парламентарни комисии, публични комисии по етика, комисии за обществени услуги, специализирани агенции за борба с корупцията с отговорности в областта на публичната етика, независими национални служби по етика или служби на Съвета по етика. Въпреки различните им функции и състав, тези органи играят ключова роля при ръководенето на изпълнението на STEPS 3 и 4 от настоящото **РЪКОВОДСТВО**: разработване на рамка по публична етика и ефективното ѝ прилагане.

***ОРГАНИ, НОСЕЩИ ОТГОВОРНОСТИ В ОБЛАСТТА НА ПУБЛИЧНАТА ЕТИКА Естония: Съвет по етика на държавните служители (2012 г.)***

Съветът по етика на държавните служители беше създаден след приемането на Закона за държавната служба от 2012 г. Основната функция на съвета е да насърчава основните ценности и етика на държавните служители. Членовете на съвета се предлагат от министъра, отговарящ за тази секторна политика, за срок до три години. Той дава обяснения за прилагането на етичния кодекс за държавните служители, съветва държавните служители и органите, отговарящи за изготвянето на стратегии по публична етика и планове за действие, и дава становища относно съответствието на действията на държавни служители по искане на държавен служител.

<https://www.rahandusministeerium.ee/sites/default/files/personalipoliitika/code_of_ethics.pdf>

***Словашка република: Съвет по публичната служба (2018 г.)***

Съветът по публичната служба е независим орган за координация и наблюдение на защитата на принципите на държавната администрация, създаден със Закона за държавната служба. Основната функция на Съвета е да следи за спазването и защитата на принципите на държавната служба и да осъществява надзор върху Етичния кодекс на държавните служители. Съветът се състои от 5 членове (председател и 4 членове), които се избират от Националния съвет на Словашката република за седемгодишен мандат.

Правомощията на Съвета включват разглеждането на писмени жалби от граждани или държавни служители, в които се разглеждат нарушения на принципите на държавната служба от страна на органа на държавната служба. Ако бъдат открити нарушения, Съветът препоръчва приемането на коригираща мярка и същевременно информира правителствената служба на Словашката република. Всяка година Съветът изготвя и представя Доклад за текущото състояние и развитието на държавната администрация на Националния съвет на Словашката република. Друга дейност на Съвета е изготвянето на експертни проучвания относно прилагането на принципите на държавната служба, както и относно разпоредбите, съдържащи се в Етичния кодекс на държавния служител.

Съветът разработва етичен кодекс за държавния служител, чиято основна цел е установяването на единни етични правила за всички държавни служители в Словашката република. Службата на правителството на Словашката република издава Етичния кодекс на държавните служители чрез наредби за прилагане. Понастоящем Съветът очаква обнародването му в Сборника със закони. В документа са установени принципите на етично поведение: политически неутралитет, безпристрастност, професионализъм, обществен интерес и достойнство, както и уважение в междуличностните отношения. Следващият раздел обхваща подаръци и други облаги. Документът дава възможност за назначаване на съветник по етика. Докато не бъде назначен, държавният служител може да се обърне към държавната служба в случай на етична дилема. За по-добро прилагане на Етичния кодекс на държавните служители Съветът изготвя методологически насоки относно Етичния кодекс на държавните служители. Настоящите насоки доразвиват отделните принципи на етично поведение с конкретни примери.

В своята практическа работа Съветът започна да провежда обучение по етика. Първото е обучение за кабинета на президента на Словашката република въз основа на искане и с личната подкрепа на президента на Словашката република. Обучението включваше теми, свързани с теорията, но също и с прилагането на етиката в държавната администрация. Обучението също така предостави насоки относно начините за справяне със ситуации, които могат да възникнат по време на трудовата заетост, като например конфликти на интереси, получаване на подаръци или публични действия на служители. В бъдеще Съветът планира да започне да предоставя онлайн консултации.

***Словения: Комисия за предотвратяване на корупцията (2010 г.)***

Комисията за предотвратяване на корупцията на Република Словения беше създадена през 2010 г. Тя насърчава прилагането на Закона за почтеността и предотвратяването на корупцията. Комисията е независима от всяка друга държавна институция или министерство. Комисията има за цел да предотвратява и разследва корупцията, нарушенията на етичните норми и почтеността в публичната администрация по широк кръг въпроси, включително и след напускане (лицата, които са напуснали публична длъжност, не могат да бъдат ангажирани по никакъв начин за предоставянето на услуги като външен изпълнител в продължение на две години) и лобистки дейности – всички юридически лица, които желаят да извършват лобистки дейности в Словения, трябва да бъдат регистрирани в централния регистър за лобисти.

<https://www.kpk-rs.si/en/>

1. СТЪПКА 3: РАЗРАБОТВАНЕ НА РАМКА ПО ПУБЛИЧНА ЕТИКА
2. Компоненти

**Организационната рамка по публична етика** е прилагането на организационно равнище, по целесъобразност, на рамката по публичната етика, която дадена държава е въвела.

Рамката по публична етика следва да се основава на принципите на публичната етика и следва да включва стратегии, институции, законодателство, разпоредби, кодекси за поведение и насоки, които да работят заедно, за да позволят и внедрят етичните принципи в публичните организации и в дейностите на държавните служители. Компонентите на рамката следва да предвиждат практическото прилагане на етично поведение.

1. Стратегии и планове за действие

Наличието на национална стратегия за публична етика е солидна основа за рамка по публична етика. Тази стратегия следва да бъде адаптирана към поднационалното ниво на управление и следва също така да служи като база за сравнение за всички стратегии, кодекси и насоки, изготвени за конкретни категории публични организации. Съдебната власт и законодателният орган следва да запазят необходимата независимост от плановете, въведени от правителството.

Разработването на такива стратегии и на плановете за действие за тяхното изпълнение следва да бъде прозрачно и приобщаващо и да обхваща релевантни и възникващи етични рискове.

Стратегиите и плановете за действие следва да отразяват специфичните изисквания на различните категории държавни служители, специфичните характеристики на секторите и публичните организации и равнищата на администрацията или управлението. Следва да има процедури за наблюдение и докладване на напредъка, включително препоръки за преразглеждане, реформа и адаптиране от страна на публичните организации в рамките на определен план-график или времеви график.

1. Законодателство и регулации

Въпреки че стратегиите могат да предлагат политически насоки на високо равнище, от съществено значение е да се въведат някои разпоредби в законодателството и нормативната уредба. Тези правни разпоредби са предвидени предимно в конституцията; свързано законодателство, като закони за държавната служба, право на публичната администрация, административно право, наказателно право, закони за борба с корупцията и др.; както и подзаконови актове.

За да бъде ефективна, тази правна рамка следва:

* да бъде ясна, последователна и всеобхватна;
* да бъде активно насърчавана;
* да е известна на самите държавни служители, а по същество – на широката общественост;
* да регулира някои специфични и високорискови области, като например конфликтите на интереси; облаги, подаръци и гостоприемство; обработка на информация; лобиране; правилно използване на публичните ресурси; и да включва в обхвата си съвременните предизвикателства, като например използването на социални медии или нови модели за предоставяне на обществени услуги;
* да бъде редовно оценявана и актуализирана, за да се реагира на нови или нововъзникващи рискове.

Освен това изискванията за кодекси за поведение за всички държавни служители следва да бъдат определени в законодателството и/или в нормативната уредба, според случая.

1. Кодекси

Законовите и подзаконовите актове се допълват от кодекси. Това могат да бъдат кодекси за поведение – определяне на изрични изисквания, неетично поведение и санкции – етични кодекси, които определят и насърчават принципи, или комбинация от двете.

Кодексите играят специална роля за гарантиране на ефективността на рамката по публична етика. Те могат да предложат общо разбиране на проблемите и да предоставят основа за адаптиране в съответствие със специфичния организационен контекст и изисквания. Те поставят акцент върху отговорността на лицето за неговото поведение, вместо да разчитат на външни органи или органи за надзор и регулиране на поведението.

Във всеки случай те следва:

* да определят ценностите и принципите по ясен и сбит начин, като ги свързват със стандартите за поведение, приложими за всяка категория държавни служители;
* да съсредоточат вниманието на държавните служители върху личната им отговорност да моделират ценностите, нормите и очакваното поведение и да ги предупредят за ключови въпроси, рискове и забрани;
* да бъдат ефективно разпространявани, насърчавани и прилагани и да подлежат на планиран преглед.

***КОДЕКСИ ЗА ПОВЕДЕНИЕ И ЕТИЧНИ КОДЕКСИ***

***Чешка република***

В Чешката република Административнопроцесуалният кодекс (Закон № 500/2004 Сб., с измененията) като цяло определя понятието за обществена служба и задължава всички държавни служители да бъдат учтиви и полезни при работа с обществеността (вж. член 4 по-долу).

Тези общи разпоредби са описани по-подробно в Етичния кодекс на държавните служители и служителите в публичната администрация (в сила от 2012 г.) и в специално законодателство – Закон за държавната служба (№ 234/2015 Сб., с измененията) – член 77: Задължения на държавните служители и Закон за държавните служители на териториалните самоуправляващи се единици (№ 312/2002 Coll., с измененията) – член 16: Основни задължения на държавния служител. Освен това много органи (както на централно, така и на териториално равнище) имат свои кодекси за поведение или етични кодекси.

*Административнопроцесуален кодекс (Закон № 500/2004 Сб., изменен)*

Член 4

1. Публичната администрация е в услуга за обществеността. Всяко лице, натоварено със задачи, произтичащи от правомощията на административен орган, е длъжно да се държи любезно по отношение на заинтересованите лица и да отговаря на техните нужди, когато това е възможно.
2. Във връзка с действията си административният орган предоставя на засегнатите лица разумни съвети относно техните права и задължения, когато е необходимо, във връзка с естеството на акта и личното положение на засегнатото лице.
3. Административният орган уведомява достатъчно рано заинтересованите лица във връзка с действие, което предстои да бъде извършено, когато това уведомяване е необходимо, за да могат тези лица да защитят правата си и целта на действието да не е застрашена от това.
4. Административният орган дава възможност на заинтересованите лица да упражняват правата и законните си интереси.

***Дания: Кодекс за поведение в публичния сектор (2017 г.)***

Кодексът за поведение има за цел да установи правила и принципи, които се прилагат в публичния сектор както за служителите, така и за публичните органи. В кодекса се разглеждат по-специално сценарии в „сиви зони“. Кодексът вече представлява преразглеждане на предходно издание (2007 г.) и е разделен на десет глави. Първата глава очертава основните ценности, които служат за основа на кодекса: откритост, демокрация, правова държава, обективност, почтеност, безпристрастност и законност. Другите глави обхващат широк кръг от въпроси като задължението за поверителност, подаръци и други облаги, както и вторична заетост или свобода на изразяване. Навсякъде в кодекса са дадени примери, описващи определени ситуации. <https://modst.dk/media/18742/code-of-conduct-in-the-public-sectorforside.pdf>

***Естония: Етичен кодекс за обществените услуги (1999 г.)***

Етичният кодекс за обществените услуги беше приет през 1999 г. като приложение към Закона за обществените услуги. В него се определят 20 принципа, които естонските държавни служители се очаква да следват. Държавният служител се определя като "гражданин в служба на хората". Сред тези принципи могат да бъдат открити: безпристрастноизпълнение на функциите му въз основа на спазването на Конституцията и други закони, преследване на обществения интерес, безпристрастност, вземане на решения въз основа на публични и общоразбираеми критерии, третиране на повереното му имущество от икономическа, целесъобразна и благоразумна гледна точка.

<http://workspace.unpan.org/sites/internet/Documents/UNPAN038382.pdf>

През март 2015 г. Съветът по етика на държавните служители одобри нов Етичен кодекс на държавните служители: Кодексът включва набор от етични ценности и принципи, които всеки трябва да спазва. Съветът по етика на държавните служители отговаря за подкрепата за прилагането на Кодекса.

<https://www.rahandusministeerium.ee/sites/default/files/personalipoliitika/code_of_ethics.pdf>

1. Как да се разработи организационната рамка по публична етика

Публичните етични стратегии или планове за действие следва да се изготвят и на организационно равнище, за да се предоставят на длъжностните лица очакваните от тях стандарти.

Разработването и прилагането на рамка по публична етика на организационно равнище изисква планиран и структуриран подход и разпределяне на ясни роли и отговорности.

Разработването на публични етични стратегии или публични планове за действие в областта на етиката следва да се основава на оценка на публичните етични рискове и заплахи, специфични за дадена публична организация, и за различните категории държавни служители, които участват в нейната работа. Нейният обхват може да включва корупция, злоупотреба или злоупотреба със служебно положение, нарушаване на поверителността, непотизъм, фаворизиране и покровителство, оказване на влияние, предложения след напускане на работа, лобиране и т.н.

Подходът към изготвянето следва да бъде приобщаващ, с участието на държавни служители от публичния сектор, профсъюзи, професионални сдружения и групи от служители и т.н., и по целесъобразност гражданското общество, гражданските групи или други представителни сдружения.

1. Съдържание на рамката по публична етика
2. Въпроси от общ характер

В своята цялост рамката по публична етика следва да предвижда стандарти и задължения по следните въпроси:

1. индивидуалните интереси на държавните служители и на свързаните лица – декларирането на тези интереси и уреждането на конфликти на интереси;
2. външни дейности на държавните служители — декларирането на тези външни дейности, класификацията на разрешените и забранени външни дейности за различните категории държавни служители, както и реда и условията за предприемане на външни дейности;
3. дейности, предприети от държавни служители на служба или в края на мандата им
4. подаръци, услуги и гостоприемство, предлагани или получени от държавни служители и публични организации;
5. използването на публични ресурси, оборудване и имущество от държавни служители и публични организации;
6. мерки за вътрешен контрол и отчетност на публичните организации в областта на обществените поръчки, договорите и изплащането на безвъзмездни средства;
7. изискванията на професионалните организации, които се отнасят до категориите държавни служители;
8. защитата на лицата, сигнализиращи за нередности, в съответствие с Препоръка (2014)7 на Комитета на министрите до държавите-членки относно защитата на лицата, сигнализиращи за нередности;
9. лобистки дейности в съответствие с Препоръка (2017)2 на Комитета на министрите до държавите-членки относно правната уредба на лобистките дейности в контекста на публичния процес на вземане на решения;
10. прозрачно делегирано вземане на решения и ясни изисквания за докладване;
11. достъп на гражданите до информация, включително презумпция в полза на разкриването;
12. достъп до документи и повторно използване на документи от държавни служители;
13. обработка на информацията и поверителността от страна на държавните служители;
14. използване на интернет от държавните служители, включително социалните медии;
15. малтретиране и тормоз;
16. насърчаване на равенството и многообразието, наред със забраната на дискриминацията и изказванията, подбуждащи към омраза;
17. сигнализиране за нарушения на кодекса за поведение, приложим за държавните служители.
18. Конкретни въпроси

Личен живот и обществени отговорности

Упражняването на публични отговорности често изисква стандарти за поведение в личния живот, които могат да бъдат по-високи от тези, които се очакват от широката общественост. Това принадлежи по-скоро към етиката, отколкото към законността, например към вида беседа, който се провежда в социалните медии, или към носенето на символи за вероизповедание и видими признаци на политическа, социална или друга принадлежност.

Конфликт на интереси

Стандартите относно конфликтите на интереси следва да гарантират, че държавните служители не могат да бъдат страни по решение, в което биха могли да бъдат възприемани като имащи конфликт на интереси. Следва да има ясни правила и насоки относно:

* какъв вид интереси, в зависимост от правната или конституционната рамка, следва да бъдат декларирани;
* кой следва да декларира, каква информация и кога;
* кой следва да има достъп до тази информация;
* кой следва да отговаря за определянето на наличието на интерес, честотата, с която следва да се проверява наличието на интерес.

Освен това ефективното регулиране на конфликтите на интереси изисква:

* създаването на система за деклариране, която:
* е в съответствие с изискванията за оповестяване и взема предвид рисковите фактори, отнасящи се до различните категории държавни служители;
* включва точни срокове и честота за регистриране на интереси;
* е управляема;
* е леснодостъпна за лицата, които трябва да докладват, от надзорните организации и обществеността;
* определянето на това кой орган съхранява, предоставя, проверява и разглежда подробно информацията, събрана чрез декларации, при надлежно отчитане на ограниченията по отношение на защитата на личните данни;
* договорености за разрешаване на конфликти на интереси, например:
* отстраняване на държавния служител от участие във въпросния процес на вземане на решения,
* ограничаване на достъпа до определена информация,
* пренареждане на задълженията и отговорностите или прехвърляне на друга служба,
* лишаване или погасяване на интересите от държавния служител и т.н.;
* ясни насоки за това кои интереси са забранени или кога следва да се иска разрешение, за какво и от кого.

Подаръци и гостоприемство

Следва да се разработят подобни политики и процедури за съответната област на ползите, подаръците и гостоприемството, където политиките и процедурите следва да изясняват какво е приемливо и какво е неприемливо; какво следва да се докладва и дали следва да се водят регистри. Тези политики следва също така да отчитат културните аспекти и последиците от отказите на подаръци в определен контекст.

***КОДЕКСИ НА ПОВЕДЕНИЕ И КОНФЛИКТ НА ИНТЕРЕСИ Констатации и препоръки на GRECO***

GRECO счита, че е от решаващо значение кодексите за поведение да предоставят ясни насоки относно предотвратяването на конфликти на интереси и свързаните с тях въпроси. Що се отнася до дихотомията между действителен („който може да повлияе„) и потенциален („или изглежда, че оказва влияние“) конфликт на интереси, то е налице добра практика от Ирландия. В своя доклад за оценка от четвъртия кръг GRECO приветства факта, че Ирландската система за регулиране на конфликтите на интереси „се основава на допълнителен подход, тъй като обхваща както потенциалните конфликти, които трябва да се обявяват съгласно стандартен формат на редовни интервали, така и действителните конфликти, които подлежат на ad hoc докладване“.

В препоръките, издадени от GRECO по време на втория кръг на оценка, посветен на държавните служители, се подчертава, че в значителен брой практики конфликтът на интереси следва да бъде предмет на по-строго регулиране чрез ограничаване или, когато е уместно, пълно оттегляне на правото на упражняване на допълнителна професия. Следва също така да се въведат законодателни или други мерки, за да се гарантира, че на всички държавни служители е забранено да придобиват неподходящи облаги за себе си или за своите роднини, чрез заемане на длъжност, като член на управителен съвет в държавни дружества.

<https://rm.coe.int/codes-of-conduct-for-public-officials-greco-findings-recommendations-p/168094256b>

***ГАРАНТИРАНЕ НА ПРОЗРАЧНОСТ И СПРАВЯНЕ С КОНФЛИКТИТЕ НА ИНТЕРЕСИ***

***Франция: Висш орган за прозрачност в обществения живот (HATVP) (2014 г.)***

За да се предотвратят конфликти на интереси, Висшият орган събира и контролира декларациите за интереси. Обхватът е широк и позволява изброяване на всички настоящи и минали дейности, финансови инвестиции, позиции в публични или частни организации, професионална дейност на съпрузите и доброволчески дейности. Законът от 11 октомври 2013 г. относно прозрачността в обществения живот определя понятието „конфликт на интереси, като „ситуация, при която частен или обществен интерес засяга обществен интерес по начин, който влияе или изглежда, че влияе върху независимото, безпристрастно и обективно изпълнение на дадено задължение“. Когато бъде установена ситуация на конфликт на интереси, Висшият орган може да се срещне с държавния служител, за да му препоръча подходящо решение за предотвратяване или прекратяване на конфликт на интереси. Вариантите могат да бъдат разкриване на проблематичен интерес, реорганизация на работата (за да се избегне разглеждането на въпрос, свързан с неговия интерес) или отказ от интерес. Ако положението продължи, Висшият орган може да издаде разпореждания срещу държавния служител (с изключение на министри и членове на парламента), с които да се изиска от него да прекрати дейността, причиняваща конфликта на интереси. Разпореждането може да бъде оповестено публично и да бъде прехвърлено на прокурор. Всяко неизпълнение е престъпление, което се наказва с лишаване от свобода за една година и глоба от 15000 евро.

<https://www.hatvp.fr/en/> .

Договори, възлагане на обществени поръчки и възлагане на дейности на външни изпълнители

Организациите следва да гарантират, че техните политики и процедури за договори, обществени поръчки и възлагането на дейности на външни изпълнители са в съответствие със закона и отразяват добрите практики, включително:

* изискванията за прозрачност, информация, публичност и публикуване във връзка с процедурите и условията, уреждащи процеса на възлагане на обществени поръчки;
* използването на електронни процедури за възлагане на обществени поръчки;
* равно третиране на доставчиците;
* забрана за участие на представители на изборни длъжности и държавни служители в процедура за възлагане на обществени поръчки, в която те имат пряк или косвен интерес;
* повишаване на осведомеността на изпълнителите относно етичното поведение и изискванията за надлежна проверка;
* гарантиране, че организацията, на която се възлагат или делегират изпълнението на публични функции и предоставянето на обществени услуги, се придържа към приложимото право и организационните рамки по отношение на публичната етика.

Лобиране, политическа дейност и кадрова въртележка между държавния и частния сектор

Повечето публични организации си взаимодействат с широк кръг от организации и сдружения извън публичния сектор и много от тях са в подчинение или взаимодействат с държавни служители, заемащи изборни длъжности. Публичните етични стратегии или планове за действие следва да се стремят към постигане на баланс между достъпност до държавните служители, заемащи изборни длъжности, и прозрачност на дейностите, като се обръща внимание на:

* взаимодействие с лобистите, регистриране на контакти, реагиране на техните съобщения, ангажирането им в процесите на вземане на решения;
* определяне на участието на държавните служители в политическите дейности;
* гарантиране, че политическите назначения отговарят на очакванията и изискванията на организационна рамка по публична етика;
* избягване на неправомерно влияние върху държавните служители;
* спазване на решенията, запазени със закон или подзаконов акт за държавните служители;
* управление на мобилността на държавните служители, след приключване на трудовите им правоотношения, към организации и сдружения, включително техни собствени организации или лобистки организации, в които се включват познания, контакти и достъп и които може да изискват процедури, свързани със срокове за прекъсване (на работа), оповестяване на предложения за бъдеща заетост, забрана за действие като външен изпълнител или консултант на публични организации.

***ЗАКОНОДАТЕЛСТВО ОТНОСНО ЛОБИРАНЕТО***

***Ирландия: Закон за лобирането (2015 г.)***

Законът за лобирането беше разработен в отговор на финансовата криза и редица публични скандали. Строгият подход, при който всички лобистки дейности трябва да бъдат оповестявани, повишава прозрачността и общественото доверие и осигурява правна яснота за самите лобисти. С този закон се създава задължителен регистър на лобистите и се определят неговите правила. Съгласно законодателството лобистът е лице с повече от 10 служители, които комуникират от негово име, работи за застъпнически орган, получава възнаграждение за комуникация от името на клиент или комуникира по въпросите на териториалното развитие. Това широко определение включва НПО, както и групи, представляващи многонационални дружества. Лобистите се наричат „държавни служители с предназначение“ (Designated Public Officials (DPOs)) и са определени в законодателството. При неспазването на стриктната структура ще се отговори чрез налагане на санкции и разследвания. Освен това законът включва ограничения по отношение на следсрочните трудови правоотношения, като например период на прекъсване от една година. Законът за лобирането не прави разграничение дали лобист действа в Ирландия или в чужбина и разглежда всички взаимодействия между държавните служители с предназначение и лобистите, които се осъществяват в ирландската държава.

https://www.irishstatutebook.ie/eli/2015/act/5/enacted/en/print.html

***РЕГИСТЪР НА УПРАЖНЯВАЩИТЕ ЛОБИСТКА ДЕЙНОСТ***

***Финландия: Регистър на упражняващите лобистка дейност***

В третия финландски план за действие за открито правителство (2017—2019 г.) една от целите, която е определена, беше да се оцени необходимостта от регистър на лобирането, както и да се оцени необходимостта от регламент относно лобирането. През януари 2019 г. председателят на Парламента създаде парламентарна работна група, която да започне подготовката за регистър на лобирането. Групата единодушно заяви, че във Финландия следва да бъде създаден задължителен регистър на лобирането. През пролетта на 2019 г. във Финландия се проведоха парламентарни избори, а новото правителство публикува правителствената програма през юни 2019 г. В правителствената програма се посочва, че след парламентарната подготовка ще бъде приет закон за регистъра на лобирането. Гражданското общество ще бъде чуто в процеса. Целта на законодателството е да се подобри прозрачността при вземането на решения. Работата ще започне през есента на 2019 г.

***Кадрова въртележка Констатации и препоръки на GRECO***

Чувствителен въпрос в областта на конфликтите на интереси се отнася до приложимите правила за начина, по който членовете на парламента работят с лобисти. Във връзка с това GRECO приветства въвеждането на забрана на лобистките дейности след приключване на трудовите правоотношения по отношение на бивши парламентаристи; от Групата държави обаче отбелязват също, че „това е само един от аспектите (или дейностите), които биха могли да бъдат осъществени след парламентарния мандат. Препоръката относно т.нар. „кадрова въртележка между държавния и частния сектор“ е по-широка и обхваща и ситуации, различни от лобирането, които биха могли да доведат до конфликти на интереси при изпълнението на парламентарната функция. Макар да е ясно, че парламентарният мандат по правило няма да обхваща цялата кариера и че поради това на парламентаристите следва да се предоставят справедливи възможности да търсят външна работа, е необходим пропорционален подход, за да се предотвратят случаи, при които парламентарният мандат, а оттам и законодателният процес, биха могли да бъдат използвани неправомерно от отделен член за лични цели, за да се осигури външна заетост (по-специално в частния сектор), след като той напусне мандата си".

[https://rm.coe.int/codes-of-conduct-for-public-officials-greco-findings-recommendations- p/168094256b](https://rm.coe.int/codes-of-conduct-for-public-officials-greco-findings-recommendations-p/168094256b)

***ЗАКОНОДАТЕЛСТВО ОТНОСНО ПЕРИОДА СЛЕД ПРИКЛЮЧВАНЕ НА ТРУДОВИТЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ***

***Финландия: Закон за ограниченията след напускане на държавната администрация (2017 г.)***

В началото на 2017 г. Законът за държавния служител е изменен с член 44а, който урежда ограниченията след приключване на трудовите правоотношения. Според този член органът може да подпише писмено споразумение с лице, предложено за назначаване преди назначаването му на длъжност или служебно правоотношение или по време на служебно правоотношение на държавен служител, преди назначаването му на нова длъжност, с което се ограничава за срок до шест месеца правото на държавния служител да се прехвърли на служба при друг работодател или да започне да упражнява професионална или друга подобна дейност.

За да може да поиска подписването на споразумение за неизвършване на конкурентна дейност, лицето трябва в своята длъжност, задължения или позиция да има достъп до такава поверителна информация или информация, защитена по друг начин с разпоредба, ограничаваща публичността, която може да се използва по същество в новата работа или в операции за лична или друга полза, или в ущърб на друго лице. В посочените по-горе ситуации споразумението за въздържане от конкурентна дейност е предварително условие за назначаване или преместване на нова длъжност.

За периода на ограничение се изплаща обезщетение, равно на заплата. В споразумението може да бъде включена уговорка за договорна неустойка, като максималната сума на неустойката трябва да бъде удвоена от обезщетението, платено за периода на ограничение.

Злоупотреба с публични ресурси

***РОТАЦИЯ В ПУБЛИЧНАТА АДМИНИСТРАЦИЯ Констатации и препоръки на GRECO***

GRECO подчерта в няколко случая възможността за по-широко използване на ротацията в сектори на публичната администрация, които са изложени в особена степен на риск от корупция. В държавите, в които е въведена ротационна система за някои длъжности в публичната администрация, изложени на корупция, GRECO отбелязва, че националните органи следва да проучат дали този подход би могъл да послужи като модел за други сектори на публичната администрация, ако това бъде счетено за необходимо.

<https://rm.coe.int/codes-of-conduct-for-public-officials-greco-findings-recommendations-p/168094256b>

Следва да се обърне внимание на потенциала за злоупотреба с публични ресурси. Държавните служители – включително лицата, заемащи изборни длъжности – не следва да използват публични средства или други ресурси (т.е. материали, трудови договори, транспорт, служители) за политически партии и други политически цели. За да се даде възможност за ефективно регулиране на използването на публични ресурси, публичните организации следва ясно да определят какво се счита за злоупотреба с публична длъжност и публични ресурси. Те следва също така да гарантират, че държавните служители не са подложени на неправомерно политическо влияние, натиск или сплашване. За държавните служители следва да има и мерки за ограничаване на използването на обществено оборудване и съоръжения за лични цели и за забрана на използването на работно време за лична облага.

Обработка на информацията

Управлението на информацията на публичните организации следва да гарантира зачитането на неприкосновеността на личния живот на всички граждани и държавни служители. Цялата информация и всички документи, придобити при изпълнението на публични функции или във връзка с тях, следва да се третират при зачитане на поверителността. Следва да се избягва създаването или използването на информация и доказателства по подвеждащ или неточен начин.

1. Специфични въпроси, отнасящи се до публичната администрация

Процесите на подбор, набиране и повишаване в длъжност основани на заслуги, както и равните възможности и недискриминацията са от особено значение за включването на публична етична култура в публичната администрация. Сред най-добрите практики в тази област са:

* гарантиране, че общите предпоставки за влизане в публичната администрация са определени в законодателството или в други мерки, приети в изпълнение на закона, и са отразени в политиките на публичната организация;
* наличие на ясни и широко оповестени критерии за процедурите за набиране на персонал, повишенията и атестирането на работата, които:
* се основават на заслуги;
* избягване на произвол, непотизъм или фаворизиране;
* избягване на дискриминацията, като същевременно се насърчава равенството и многообразието;
* гарантиране, че процедурите за набиране на персонал са прозрачни и че решенията за набиране на персонал са добре обосновани;
* прилагане на ясни и прозрачни процедури за подаване на жалби, спорове, лишаване от права, временно прекратяване, прекратяване на функциите и освобождаване от длъжност;
* наличие на ясно определени описания на отговорностите и задълженията на държавните служители и публично достъпни органограми;
* гарантиране, че етичното поведение е важен елемент от дискусиите и схемите, свързани с работата и оценката;
* предоставяне на ясна и публично достъпна информация относно възстановяването на разходи, надбавките и възнагражденията на персонала по категории и степени;
* повишаване на осведомеността относно неетичните практики, включително сексизма, тормоза и злоупотребата със социалните медии, и процедурите, въведени за справяне с тези въпроси;
* осигуряване на задълбочени въвеждащи процеси, непрекъснато обучение и развитие по въпроси на публичната етика и стандартите на поведение.
1. СТЪПКА 4: СЪЗДАВАНЕ НА УСЛОВИЯ

За да се даде възможност за ефективно прилагане на рамката по публична етика са необходими широк набор от мерки и политики. Най-добрите практики и стандарти са описани по-долу. За да бъде ефективна, обаче, всяка рамка по публична етика трябва да разполага с достатъчно ресурси.

* 1. Обучение

Държавните служители се нуждаят от насоки, за да разбират и прилагат принципите на публичната етика в конкретни ситуации и да действат в съответствие с тях. Тази подкрепа може да бъде предоставена чрез:

* създаването на форуми за партньорски обмен по отношение на предизвикателствата и опита;
* разпространяване на информация относно публичната етика чрез различни средства като интернет, информационни бюлетини, дискусионни групи;
* улесняване на достъпа до консултативни органи по етика;
* организиране или насърчаване на дейности за повишаване на осведомеността;
* насърчаване на участието във външно обучение;
* предоставяне на вътрешно обучение по публична етика и гарантиране, че:
* то се извършва редовно;
* то е съобразено с конкретни групи, функции и нива на отговорност;
* то е достъпно чрез различни средства (лично, онлайн);
* това е задължителен елемент от всяка въвеждаща програма или във всеки случай се взема предвид в рамките на атестациите и повишенията, когато е приложимо;
* се подпомага от механизми като наставничество, общностни групи, обмен на опит и консултации.

***ОБУЧЕНИЕ***

***Белгия: Обучение по разрешаване на дилеми във фламандското правителство***

Обучението разглежда различни аспекти на дилемите. Модераторът ръководи малка група чрез обучението и насърчава дискусиите относно различните видове дилеми с държавни служители, с които може да се сблъскат. Целта на обучението е да хвърли светлина върху „сивите зони“ на почтеността и различните сценарии. Обучението във все по-голяма степен се състои от специално разработени случаи на дилема. Дискусията относно дилемата е в основата на обучението и участниците се насърчават да възприемат ценностите по отношение на етиката, лидерството, лоялността и поведението за справяне с конфликти на интереси.

<https://www.vlaanderen.be/intern/integriteit-voor-personeel-vlaamse-overheid>

***Финландия: Етиката като част от обучението на държавните служители на местно равнище***

Университетските курсове дават обща база от етични знания за финландските държавни служители за работата им на местно равнище. Отвореният университет и консултантските предприятия предлагат някои допълнителни практически курсове по специални въпроси. Освен това Асоциацията на финландските местни и регионални сдружения има ключова роля, като преподавател, по етични въпроси на новите членове на местните съвети и общинските служители. Сдружението предоставя помощна служба за общините и публикува насоки по този въпрос.

Изглежда, че най-често срещаните проблемни въпроси във финландските общини са случаите на конфликт на интереси и лишаване от права, често свързани с обществени поръчки. Асоциацията е направила приложение, чрез изкуствен интелект, през 2019 г., в което е изпитан и допълнително разработен робот за отговори, за да насочва държавните служители да разпознават най-често срещаните случаи на лишаване от права в администрацията. Една от добрите характеристики на това приложение е възможността за предварително тестване на вероятни проблемни случаи и насочване на потребителя към съответните раздели от законодателството. Във фазата на разработване е налична само версия на фински език.

<https://www.kuntaliitto.fi/laki/kunnan-paatoksenteko/esteellisyys>

***Словения: Кодекс за полицейска етика и програма „Укрепване на полицейската етика и почтеност“ (2008 г.)***

Кодексът се отнася до отношенията на полицейските служители с гражданите, държавните органи, неправителствените организации и други институции. С помощта на обучения, включени в програмата „Укрепване на полицейската етика и почтеност“, етичните ценности на Кодекса се преподават на полицейските служители. Участниците научават за правилата в ситуации, в които „правилното поведение“ не е непременно черно и бяло, въз основа на принципи, като зачитане на равенството пред закона, защита на репутацията, неподатливост на корупция, обществен характер на работата, професионализъм и независимост, защита на професионалната тайна, взаимни отношения. Обученията се организират от работната група, изготвила кодекса, по теми като етика, почтеност, кодекс за мълчание и лидерство. По време на презентациите за обучение теоретичната основа на Кодекса и семинарите помагат теорията да бъде приложена на практика.

<https://www.policija.si/images/stories/About%20the%20Police/Police_Identity_Card/Code_of_Police_Ethics.pdf>

* 1. Отстраняване на недостатъците

В допълнение към насърчаването на познаването на рамката по публична етика, публичните организации следва също така да въведат ясни механизми и процедури за разследване и справяне с евентуални нарушения на етичните стандарти. Това ще включва:

* + 1. Официално докладване и защита на лицата, сигнализиращи за нередности

Процедурите за докладване и подаване на официални жалби за сериозно неетично или потенциално престъпно поведение следва да бъдат установени в закони, подзаконови актове и кодекси. Следва да има вътрешни и външни механизми, на които могат да бъдат докладвани нарушения и/или неетично поведение. Съответният доклад следва да се третира като поверителен. Компетентният орган или власт следва да има задължението да разследва твърденията и да докладва резултатите на лицето, сигнализиращо за нередности, и на подходяща публична организация.

В закона следва да бъдат предвидени гаранции за справедлив процес и правна защита на лицата, сигнализиращи за нередности. На организационно равнище публичните организации следва да въведат политики за борба с ответните действия с цел предотвратяване на преки или непреки ответни действия с цел отмъщение срещу лице, сигнализиращо за нередности. Това следва да обхваща мерки, според случая, за предотвратяване на уволнение, спиране на израстване в длъжност, понижаване в длъжност, загуба на възможности за повишение в длъжност, наказателни трансфери, намаляване или удръжки от заплатите, тормоз или всякакво друго наказателно или дискриминационно третиране.

***ЗАЩИТА НА ЛИЦАТА, СИГНАЛИЗИРАЩИ ЗА НЕРЕДНОСТИ***

***Директива на ЕС (2019 г.)***

През 2019 г. Европейският съюз прие директива относно защитата на лица, подаващи сигнали за нарушения на правото на Съюза. Новите правила ще изискват създаването на сигурни канали за съобщаване както в рамките на частни или публични организации, така и на публичните органи. Правилата ще осигурят също високо равнище на защита на лицата, сигнализиращи за нередности, срещу отмъщение, и ще изискват от националните органи да информират подобаващо гражданите и да обучават държавните служители как да третират сигналите за нарушения. Държавите–членки на ЕС трябва да транспонират директивата до октомври 2021 г.

<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/PE-78-2019-INIT/en/pdf>

***Резолюция на ПАСЕ 2300 (2019 г.) относно подобряване на защитата на лицата, сигнализиращи за нередности в цяла Европа***

В последния си текст по въпроса ПАСЕ счита, че „лицата, сигнализиращи за нередности, играят съществена роля за всяка открита и прозрачна демокрация. Признаването им и ефективността на тяхната защита както в правото, така и в практиката срещу всички форми на ответни действия с цел отмъщение, представляват истински показател за демокрация". ПАСЕ препоръчва също така редица мерки, които надграждат предишна работа в тази област.

<https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-EN.asp?fileid=28150>

***Грузия: Закон на Грузия относно конфликта на интереси (2015 г.)***

За да бъде приведена в съответствие с международните стандарти, съществуващата глава V от закона беше изменена през 2015 г. Бюрото на публичната служба обработва жалбите по поверителен начин и ги препраща на съответния публичен орган. Обхватът на защитата е разширен до всяко лице извън публичния сектор и няма да бъде ограничен до настоящи или бивши държавни служители. Самоличността на лицето, сигнализиращо за нередности, може да бъде публикувана само със съгласието на лицето. След разкриване на информация лицето, сигнализиращо за нередности, е защитено от дисциплинарни, административни, граждански или наказателни производства. Лицето, което е обект на твърденията на лицето, подало сигнал за нередност, е информирано и има право да отговори. Като част от обширна програма за повишаване на осведомеността, насочена към държавните служители, т.нар. „червен бутон“ беше въведен на официалната интернет страница на Бюрото на публичната служба.

<https://matsne.gov.ge/en/document/view/33550?publication=72>

***Ирландия: Закон за защитеното оповестяване (2014 г.)***

Работниците, които разкриват нарушения в публичния, частния и нестопанския сектор, са правно защитени от Закона за защитените оповестявания. Понятието „работник“ включва широк спектър от работници, цивилни и държавни служители, полицейски служители и служители на отбраната до изпълнители, персонал, нает чрез агенции, обучаващи се и стажанти. Доброволците не са включени. Актът предлага пет канала за защитено оповестяване. Сред мерките, предназначени да защитят лицето, подало сигнал за нередност, от неблагоприятни последици, са защитата срещу уволнение или санкциониране за това, че е направило защитено разкриване, имунитет от гражданска отговорност и защита на самоличността.

 <http://www.irishstatutebook.ie/eli/2014/act/14/enacted/en/pdf>

***4.2.2. Вътрешен контрол***

Публичната организация следва да определи лице или звено, което отговаря за наблюдението на прилагането на рамката по публична етика. Системата за вътрешен контрол следва:

* да разследва и докладва умишлено и непреднамерено лошо управление, лошо предоставяне на услуги, спазване на правилата относно конфликтите на интереси, подаръци и др.;
* да разследва предполагаеми случаи на неетично поведение и, когато е целесъобразно, да ги насочва към външни контролни органи;
* да предприема всички разследвания при строга поверителност;
* да предлага решения на установените проблеми, включително преразглеждане на процедурите и методите на работа, реорганизация на вътрешните звена, обучение, преназначаване на персонала и т.н.

***ВЪТРЕШЕН КОНТРОЛ***

***Обединено кралство: Независим съветник по министерски интереси (2006 г.)***

Камарата на общините и Камарата на лордовете имат свои собствени кодекси за поведение на членовете. Освен това всеки министър е подчинен на Министерския кодекс, в който са очертани принципите и стандартите за поведение и държание. В Министерския кодекс се предоставят насоки по широк кръг въпроси, свързани с почтеността, като например ограниченията след приключване на трудовите правоотношения или начините за предотвратяване на конфликти на интереси. През 2006 г. беше създаден пост независим съветник по министерските интереси. Съветникът изпълнява функциите на орган за вътрешен контрол. Министър-председателят може да възложи на съветника да проведе разследвания, ако има твърдения за нарушение на Кодекса. По време на мандата министрите трябва да потърсят съвет от независимия съветник по министерските интереси относно всички възможни конфликти между техните частни интереси и министерски отговорности.

<https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/SN03750/SN03750.pdf>

***Констатации и препоръки на*** *GRECO*

Надзорът и правоприлагането представляват много чувствителна област, по-специално по отношение на членовете на парламента: една пета от препоръките от четвъртия кръг на оценка на GRECO се отнасят до пропуски в надзора и правоприлагането (23 % от всички издадени препоръки попадат в тази категория). GRECO препоръчва засилване на независимостта на контролните органи; изясняване на техните мандати и правомощия; осигуряване на подходящи ресурси за тях; и засилване на междуинституционалното сътрудничество. GRECO препоръчва също така да се допълни наборът от наказателноправни мерки с вътрешни дисциплинарни мерки.

<https://rm.coe.int/codes-of-conduct-for-public-officials-greco-findings-recommendations-p/168094256b>

1. Външен контрол

Една от целите на външния контрол е да се провери качеството на вътрешните политики, процедури и практики за гарантиране на поддържането и ефективността на рамката по публична етика. Контролът може да се упражнява от един или няколко надзорни органа или органи, като омбудсмани, регулаторни правоприлагащи агенции, държавни одитни институции, съдилища или законодателни органи. Властта или органът, отговарящи за външния контрол, следва да предоставя консултации, да обменя информация за добри практики и да извършва инспекции по отношение на рамката, нейните компоненти и цялостната публична култура на етика. Констатациите от външния контрол следва да бъдат публични.

* 1. Подходящи санкции

Нарушенията на етичното поведение следва да се разглеждат своевременно и ефективно. Санкциите следва да бъдат възпиращи, ефективни и пропорционални. Те следва да бъдат прилагани от механизма за вътрешен контрол и биха могли да включват мерки като помирение; поднасяне на извинения; наставничество; преквалификация; устно предупреждение; писмено предупреждение; глоби; понижаване; прехвърляне; отстраняване; уволнение; наказателноправни действия; възстановяване на активи. Дисциплинарната процедура следва да бъде състезателна, като на държавните служители се разрешава да бъдат подпомагани от лице по техен избор.

Не следва да има автоматични санкции без предварително състезателно производство и възможност за обжалване със суспензивно действие.

Основанията и процедурите за лишаване от правоспособност на дадено лице, като кандидат за заемане на длъжност, и за отстраняване от длъжност на избрано длъжностно лице следва да бъдат строго и ясно уредени със закон.

Публичните организации следва да обмислят подходящи санкции за ръководителите и висшето ръководство, които подкрепят или оправдават неетично поведение.

* 1. Мониторинг и преглед

Публичната организация следва да поддържа подходящи механизми и процедури за оценка на прилагането на етичната рамка и да формулира предложения за това как да се укрепи публичната организационна култура по етика. Най-добрите практики в тази област включват:

* използване на инструменти за оценка на риска, включително проучвания, интервюта, целеви групи, одити и др.;
* осигуряване на достатъчен вътрешен капацитет за практическо наблюдение на организационна култура по публична етика;
* установяване на връзки между механизмите за вътрешен и външен контрол;
* водене на точни счетоводни книги и записи;
* публикуване на редовни доклади;
* планиране на дейности за повишаване на осведомеността и обучения;
* улесняване на споразуменията за партньорски проверки със сходни публични организации;
* изготвяне на предложения за промени в работните практики, организационните структури, политики и процедури във връзка с насърчаването на етичното поведение.
	1. Стимули и награждаване

Ръководството на дадена организация може да обмисли възнаграждаване на отлично етично поведение, отразяващо публичната етична култура на организацията, и да даде за пример други държавни служители, които да бъдат следвани. Тези стимули и награди могат да включват, когато е целесъобразно и приложимо:

* лично признание, като награда, отличие като „служител на месеца“, възможности за допълнително образование или обучение, допълнителни дни годишен отпуск, допълнителни точки с оглед на повишение или финансова премия и др.;
* групово признаване, като например искане към групата да представи своите инициативи, споменаване на инициативите в интранет-страница на публичната организация и т.н.;
* институционално признаване, като например сертификат, етикет за услуга или за организация, която отговаря на етичните стандарти.

***НАГРАДИ***

***Обединеното кралство: Награди за държавни служители (годишна програма, създадена през 2005 г.)***

Наградите за държавни служители са престижна и дългогодишна междуправителствена програма, предназначена да разпознава богатството на вдъхновяващи личности и екипи в цялата публична администрация, което дава възможност за обмен на най-добри практики между министерствата. Програмата има за цел, наред с другото, да насърчава етиката в публичния сектор, включително основните ценности на държавната администрация като почтеност, честност, обективност и безпристрастност. Наградите са отворени за държавни служители, работещи за всяка от администрациите в Обединеното кралство. Във всички категории кандидатурите се разглеждат въз основа на следните критерии: демонстриране на ценностите на държавната администрация, насърчаване на многообразието и приобщаването, измерими ползи и устойчиво въздействие. Наградите приветстват широк кръг от постижения, включително вдъхновяващо лидерство, граждански заслуги, многообразие и приобщаване, и служат като ценен инструмент за насърчаване на етиката в публичния сектор в цялата страна. <https://www.civilserviceawards.com/civil-service-awards>

ПРИЛОЖЕНИЕ

ИЗБРАНИ ДОКУМЕНТИ НА СЪВЕТА НА ЕВРОПА

Установени практики

[Наказателноправна конвенция относно корупцията](https://rm.coe.int/168007f3f5) (ETS № 173)

[Гражданскоправна конвенция относно корупцията](https://rm.coe.int/168007f3f6) (ETS № 174)

Текстове, приети от Комитета на министрите

[Насоки по публичната етика](https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=09000016809a59e7)

[Насоки за превенция и борба със сексизма:](https://rm.coe.int/cm-rec-2019-1-on-preventing-and-combating-sexism/168094d894) мерки за изпълнение (Приложение към Препоръка CM/Rec(2019)1, (раздел IIE, Публичен сектор)

[Препоръка CM/Rec(2019)3](https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=090000168093d066) на Комитета на министрите към държавите-членки относно надзора на дейностите на местните органи;

[Препоръка (2017)2](https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=0900001680700a40) на Комитета на министрите относно правната уредба на лобистките дейности в контекста на публичното вземане на решения

[Препоръка (2014)7](https://rm.coe.int/16807096c7) на Комитета на министрите относно защитата на лицата, сигнализиращи за нередности

[Решение](https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=09000016805d3dc8) на Комитета на министрите за приемане на стратегията за иновации и добро управление на местно равнище, включително [12-те принципа за добро демократично управление](https://www.coe.int/en/web/good-governance/12-principles) (2008 г.)

[Препоръка (2012)5](https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805cabb7) на Комитета на министрите относно Европейския етичен кодекс на служителите в затворите

[Препоръка (2003)4](https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=09000016805e02b1) на Комитета на министрите относно общите правила срещу корупцията при финансирането на политическите партии и предизборните кампании

[Препоръка (2000)10](https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016805e2e52) на Комитета на министрите относно кодексите за поведение на държавните служители

[Резолюция (97)24](https://rm.coe.int/16806cc17c) на Комитета на министрите относно двадесет ръководни принципа за борба с корупцията

Текстове, приети от Парламентарната асамблея

[Резолюция 2300 (2019)](http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-EN.asp?fileid=28150) относно „Подобряване на защитата на лицата, сигнализиращи за нередности в цяла Европа“

[Резолюция 2275 (2019)](http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-EN.asp?fileid=27636) относно ролята и отговорностите на политическите лидери в борбата с изказванията, подбуждащи към омраза, и нетолерантността (параграф 13.2)

[Резолюция 2170](https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-EN.asp?fileid=23930&lang=en) и [Препоръка 2105 (2017)](https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=23931&lang=en) относно насърчаването на почтеността в управлението с цел справяне с политическата корупция

[Резолюция 2060 (2015)](https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=21931&lang=en) относно подобряване на защитата на лицата, сигнализиращи за нередности

[Резолюция 1729 (2010)](http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=17851) относно защитата на лицата, сигнализиращи за нередности

Текстове, приети от Конгреса на местните и регионалните власти

[Резолюция 435 (2018) и Препоръка 424 (2018)](https://search.coe.int/cm/pages/result_details.aspx?objectid=09000016808d341c) относно прозрачността и откритото управление

[Резолюция 433 (2018)](https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016808d3295) относно Европейски кодекс за поведение за всички лица, участващи в местното и регионалното управление

[Резолюция 434 (2018) и Препоръка 423 (2018) относно „Конфликти на интереси на местно и регионално равнище“](https://search.coe.int/cm/pages/result_details.aspx?ObjectId=09000016808d33d0)

[Препоръка 405 (2017)](https://search.coe.int/congress/Pages/result_details.aspx?ObjectId=090000168075fbda) относно „Повишаване на прозрачността на обществените поръчки на местно и регионално равнище“

[Резолюция 402 (2016)](https://rm.coe.int/168071a562) относно злоупотребата с административни ресурси по време на изборни процеси: ролята на местните и регионалните представители на изборни длъжности и на държавните служители"

Наръчници и други инструменти, приети от Европейския комитет за местна и регионална демокрация (CDLR) и Експертния център за реформа на местното управление – Европейски комитет по демокрация и управление и експертен център за добро управление

2004 г. [Наръчник за добри практики по публична етика на местно ниво](https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?p=&id=1383797&Site=&BackColorInternet=B9BDEE&BackColorIntranet=FFCD4F&BackColorLogged=FFC679&direct=true) Преработени [Сравнителни показатели за публична етика](https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?p=&id=1961901&Site=&BackColorInternet=B9BDEE&BackColorIntranet=FFCD4F&BackColorLogged=FFC679&direct=true)

Група държави срещу корупцията (GRECO)

Доклад на GRECO относно корупцията. [Членове на парламента, съдии и прокурори (четвърти кръг на оценка) – Заключения и тенденции” (2012—2017 г.)](https://rm.coe.int/corruption-prevention-members-of-parliament-judges-and-prosecutors-con/16807638e7)

[Въпросник „Предотвратяване на корупцията и насърчаване на почтеността в централната изпълнителна власт (висши изпълнителни функции) и правоприлагащите агенции“ (пети кръг)](https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168070cf7d) (2016 г.)

Венецианска комисия

[Съвместни насоки за предотвратяване и реагиране на злоупотребата с административни ресурси по време на изборни процеси (CDL-AD(2016)004), приети от Венецианската комисия на нейното 106-о заседание, Венеция, 11—12 март 2016 г.](https://www.venice.coe.int/webforms/documents/?pdf=CDL-AD(2016)004-e)

[Доклад относно изключването на публични нарушители от парламента, приет от Венецианската комисия на 104-ото ѝ пленарно заседание (Венеция.23-24 октомври 2015 г.) CDL-AD(2015)036cor](https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-AD(2015)036cor-e)

[Доклад относно обхвата и отнемането на парламентарния имунитет, приет от Венецианската комисия на нейната 98-а пленарна сесия (Венеция.21—22 март 2014 г.) (CDL-AD(2014)011)](https://www.venice.coe.int/webforms/documents/?pdf=CDL-AD(2014)011-e)

[Кодекс на добрите практики в областта на политическите партии](https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-AD(2009)021-e) (CDL-AD(2009)021)

Консултативен съвет на европейските съдии (КСЕС)

[Становище № 3 (2002)](http://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?Ref=CCJE(2002)OP3&Sector=secDGHL&Language=lanEnglish&Ver=original&BackColorInternet=FEF2E0&BackColorIntranet=FEF2E0&BackColorLogged=c3c3c3) относно етиката и отговорността на съдиите

Европейската комисия срещу расизма и нетърпимостта (ECRI)

[Обща политическа препоръка № 15](https://rm.coe.int/ecri-general-policy-recommendation-no-15-on-combating-hate-speech/16808b5b01) на ЕКРН относно борбата с изказванията, подбуждащи към омраза (препоръка 6.а)

Генерален секретар

[Доклади на генералния секретар относно състоянието на демокрацията.](https://rm.coe.int/state-of-democracy-human-rights-and-the-rule-of-law-role-of-institutio/168086c0c5) [Правата на човека и принципите на правовата държава](https://rm.coe.int/state-of-democracy-human-rights-and-the-rule-of-law-role-of-institutio/168086c0c5)

Кодекс за поведение на служителите на Съвета на Европа

[Харта за професионална етика от 15 юли 2005 г.](https://publicsearch.coe.int/Pages/result_details.aspx?ObjectID=0900001680781cc7)