



TRANSPARENCY
INTERNATIONAL
BULGARIA

МОДЕЛ НА ПРАВИЛА ЗА ВЪТРЕШНО ПОДАВАНЕ НА СИГНАЛИ И ПОСЛЕДВАЩИ ДЕЙСТВИЯ ПО ТЯХ

Инструмент за публични и частни организации, подпомагащ изпълнението на задълженията им по Закона за защита на лицата, подаващи сигнали или публично оповестяващи информация за нарушения



Финансирано от
Европейския съюз



Финансирано от
Европейския съюз

Настоящата публикация е разработена в рамките на проекта „Speak Up Europe“, финансиран от Европейската комисия, Фонд Сигурност - Полиция. Публикацията отразява изключително и само гледните точки на авторите и не изразява становището на Комисията. Европейската комисия не носи отговорност за използване на съдържанието в настоящата публикация по какъвто и да е начин.

Проектът „Speak Up Europe“ насърчава европейските граждани в 4 държави от ЕС да подават сигнали за нарушения и нередности пред публични, частни и граждански организации, които могат да предприемат действия, за да предотвратят корупцията във високорискови зони от ЕС.

МОДЕЛ НА ПРАВИЛА ЗА ВЪТРЕШНО ПОДАВАНЕ НА СИГНАЛИ И ПОСЛЕДВАЩИ ДЕЙСТВИЯ ПО ТЯХ

(Инструмент за публични и частни организации, подпомагащ изпълнението на задълженията им по Закона за защита на лицата, подаващи сигнали или публично оповестяващи информация за нарушения)

СЪДЪРЖАНИЕ

Контекст	4
Цели	6
Увод	7
Модел на правила за вътрешно подаване на сигнали и последващи действия по тях	8
Терминологичен речник	24

Директива 2019/1937 на Европейския парламент и на Съвета относно защитата на лица, подаващи сигнали за нарушения на правото на Съюза, с която се въвеждат общите европейски стандарти за защита на лицата, подаващи сигнали за нередности влезе в сила през 2019 г.

Законът за защита на лицата, подаващи сигнали или публично оповестяващи информация за нарушения бе приет през февруари 2023 г. и влезе в сила на 4 май 2023 г. Изключение е предвидено единствено за работодателите в частния сектор, които имат между 50 и 249 работници или служители, за които законът се прилага от 17 декември 2023 г.

Законът задължава работодателите в публичния сектор, включително и общините, както и работодателите в частния сектор с повече от 50 служители и предмет на дейност, която попада в [приложното поле на актовете на ЕС](#) да имат изградени вътрешни системи за приемане на сигнали за нарушения.

Каналът за вътрешно подаване на сигнали гарантира поверителност, свързана със самоличността на сигнализиращото лице, защитава личните данни при регистриране на сигнала и предприемането на последващи действия, свързани с неговото разглеждане. Той също така намалява негативните последици за организацията и заздравява връзката служител – работодател, насърчавайки доверието и общото разбиране, че съответния проблем може да бъде разрешен ефективно и ефикасно с възможно най-висока степен на поверителност.

Какви са предимствата за организацията при наличие на вътрешна система за подаване на сигнали?

- Ранното разкриване на нередности дава възможност на организацията своевременно да коригира нерегламентирано поведение и да овладее създалата се ситуация преди тя да ескалира до реално извършено закононарушение;
- Дава се възможност за сигнализиране до съответните регулаторни и контролни органи, преди същите да инициират съответни действия, достигайки до заключение, че организацията е пропуснала идентифицирането и справянето с извършените нарушения или нередности;
- Анализът на информацията от сигналите, подадени през вътрешната система, дава възможност на организацията да подобри своите политики и процедури, да идентифицира рискове, както и да насочи повече ресурси в посока намаляване на тези рискове;
- Използването на вътрешен канал за комуникация на нарушения би могло да има превантивна роля и/или да намали последващи репутационни щети за организацията.

Какво предоставя вътрешната система за подаване на сигнали за нарушения?

- Без изричното съгласие на сигнализиращия за нередности, неговата самоличност и лични данни не следва да бъдат разкривани от лицата, оправомощени да получават, проверяват и проследяват сигналите;

- Вътрешната система за подаване на сигнали за нарушения дава още една възможност за защита – приемане и проследяване на анонимни сигнали за нарушения. Този тип сигнали могат да окуражат лицата, които изпитват страхове и притеснения, да споделят за съществуващ проблем, без да разкриват самоличността си. Анонимно подадените сигнали обаче, не могат да бъдат основание за образуване на производство по Закона за защита на лицата, подаващи сигнали или публично оповестяващи информация за нарушения;

- С въвеждането на системата, организацията поема ангажимент да забрани и предотврати каквито и да било ответни действия или опити за такива, включително преследване, натиск или наказание, което предполага, че хората, които работят за нея, под каквато и да било форма, ще се въздържат от прояви на увреждащо и реваншистко отношение;

Вътрешната система за сигнализиране предоставя механизми за прозрачност и навременност при получаването и проследяването на сигналите за увреждащо поведение, за претърпени имуществени и неимуществени вреди, в т.ч. намеса и нарушаване на конфиденциалността. Тези механизми дават възможност за санкциониране на извършителите, както и леснодостъпна информация и безплатни съвети относно: процедурите и средствата за правна защита; осигуряване на обезщетение и други компенсации на засегнатите лица, сигнализирали или помогнали да се подаде сигнал за нарушение.

Цели

Целта на настоящия документ е да послужи като основа за въвеждане на вътрешни правила за подаване на сигнали за нарушения – инструмент за публични и частни организации, подпомагащи изпълнението на задълженията им по Закона за защита на лицата, подаващи сигнали или публично оповестяващи информация за нарушения.

Вътрешните правила за подаване на сигнали и последващи действия по тях представляват модел, който следва да бъде съобразен спрямо размера, предмета и сферата на дейност на организациите от публичния и частния сектор. Настоящият инструмент за публични и частни организации подкрепя въвеждането на ефективни и ефикасни правила за защита на лицата, които подават сигнали или публично оповестяват информация за нарушения в работен контекст в съответствие с българското законодателство и актовете на Европейския съюз.

Лицата, които работят за дадена организация често са първите, които научават за нередности, нарушения или за риск от тяхното настъпване. Регулацията следва да предотврати възможните нарушения или риска от тяхното настъпване, а лицата, подаващи сигнали следва да могат да информират тези, в чиито ръце е разрешаването на проблема.

Моделът на правила за вътрешно подаване на сигнали и последващи действия по тях:

- дава възможности на служителите и други лица, свързани с организацията в работен контекст, които знаят за нарушения или тяхното възможно настъпване да сигнализират;
- позволява своевременното разкриване и активното насочване на нарушения, извършени в рамките на, от или за организацията към компетентните органи;
- предотвратява и свежда до минимум вредите за организацията, включително правна отговорност, сериозни финансови загуби и трайно увреждане на репутацията, което води до намалено обществено доверие, като позволява ранно откриване и коригиране на нарушения;
- осигурява защита на лицата, подаващи сигнали за нарушения и на трети страни, изложени на риск от преследване, репресии и щети.

Подаването на сигнали е изключително важен инструмент за разобличаване на корупция, измами, безстопанственост и други нарушения, които застрашават обществената сигурност, здравето на населението, финансовия интегритет, околната среда и върховенството на закона.

В рамките на Директива (ЕС) 2019/1937 на Европейския парламент и на Съвета от 23 октомври 2019 година относно защитата на лицата, които подават сигнали за нарушения на правото на Съюза и българския Закон за защита на лицата, подаващи сигнали или публично оповестяващи информация за нарушения, организациите е необходимо да въведат вътрешни системи за сигнализиране на нарушения.

Осигурявайки възможност на служителите и на други лица в работен контекст да подават сигнали за нарушения, вътрешните системи насърчават организационната култура на прозрачност, отчетност и почтеност и осигуряват реални ползи за организацията.

Моделът на правила за вътрешно подаване на сигнали за нарушения се стреми да подпомогне внедряването на ефективни вътрешни системи за сигнализиране на нарушения от организациите в България, но и цели да помогне организациите да изпълнят задълженията си съгласно Директива (ЕС) 2019/1937 относно защитата на лицата, които подават сигнали за нарушения на правото на Съюза и българското законодателство.

Моделът на правила за вътрешно подаване на сигнали и последващи действия по тях следва да бъде съобразен със спецификите на работа на конкретната организация от публичния или частния сектор и адаптиран в съответствие с регулациите на този сектор. Следва да се имат предвид въпроси и съображения като:

- Какъв е размерът на организацията и доколко е изложена на рискове от неправомерни действия и нарушения с оглед на определяне на необходим ресурс за разглеждане на сигналите за нарушения, които биха постъпили по вътрешния канал;

- Как вътрешният канал за подаване на сигнали за нередности се вписва в рамката за управление на организацията и е свързан с усилията за осигуряване на почтеност и съответствие;

- Вътрешният канал за подаване на сигнали за нередности е различен от процедурите за подаване на оплаквания и исканията и оплакванията, насочени към „Човешки ресурси“;

- Как сигналите за нарушения могат да повлияят на политиките и процедурите в организацията, така че да се осигури по-висока степен на съответствие с регулаторната рамка, както и насочване или осигуряване на необходимите ресурси – финансови и човешки, за управление на риска;

- Как вътрешните правила за подаване на сигнали за нередности и правилата за тяхното разглеждане гарантират справедлив и ефективен достъп на служителите и други лица в работен контекст, както и процедури по разглеждане на сигналите, които не допускат дискриминация и осигуряват запазване на самоличността на сигнализиращото лице в тайна;

- Как вътрешните правила за разглеждане на сигналите за нередности гарантират правата на засегнатите лица в контекста на проверката и установяване на фактите по сигнала, включително неразгласяване на информация за проверката с цел запазване на достойнството и репутацията на лицето, срещу което е подаден сигнал до установяване на фактите.

Модел на правила за вътрешно подаване на сигнали и последващи действия по тях

Правила за вътрешно подаване на сигнали и последващи действия по тях съгласно Закона за защита на лицата, подаващи сигнали или публично оповестяващи информация за нарушения на

.....
(наричана по долу „ОРГАНИЗАЦИЯТА“)

ГЛАВА ПЪРВА ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящите Правила за вътрешно подаване на сигнали и за последващи действия по тях („Правилата“) регламентират условията и реда за изграждане на канал за вътрешно подаване и управление на сигнали, и последващите действия по тях, в **ОРГАНИЗАЦИЯТА**, постъпили по Закона за защита на лицата, подаващи сигнали или публично оповестяващи информация за нарушения („Закона“).

1.2 Управлението на сигнали е процеса по подаване, приемане, регистриране, проверка, комуникация, съхранение на информация, както и всички останали действия във връзка с подаден сигнал по Закона.

1.3 Последващи действия са всички действия, предприети от лицето, приемащо сигнала, с цел оценка на точността на представените в сигнала твърдения и по целесъобразност с цел третиране на сигнализираното нарушение, включително чрез действия като вътрешна анкета, разследване, наказателно преследване, действия за обезпечаване на средства или приключване на процедурата.

Организация е събирателно понятие за задължените лица по Закона. То включва както лицата от публичната сфера, така и от частната сфера. Всички те се разглеждат от законодателя в качеството им на работодатели. Доколкото вътрешните системи за получаване и реакция на сигнали за нередности, създават предимства във вътрешната комуникация, няма пречка всеки работодател да въведе подобна система във вътрешните си правила и процедури, като я адаптира (олекоти), съобразно потребностите си.

1.4. ОРГАНИЗАЦИЯТА осигурява **информация, която е ясна и лесно достъпна** за всички лица, които обмислят да подадат сигнал по Закона, както и публикува линка към онлайн системата за поверително подаване на сигнали на уеб сайта на ОРГАНИЗАЦИЯТА.

Организацията следва да има предвид, че трябва да осигури ясна и достъпна информация за реда и условията за подаване на сигнал, което означава създаване и публикуване на адаптиран, лесно разбираем текст, вместо директно цитиране на разпоредбите на Закона.

Ясно трябва да се посочат служителите, които осъществяват функцията по предоставянето на информация и тези по обучаването на служителите.

Препоръчително е също да се осигури информация за мерките за защита на лицето, което подава сигнала, както и какви са мерките за подкрепа, гарантирани по Закон.

Информацията трябва да бъде поставена на видно място, като е препоръчително да се постави на повече от едно място, така че да е лесно достъпна, както за служители, така и за други лица в работен контекст.

Информирането на служителите и лицата ангажирани в работен контекст не бива да се приема като априорно свързана с ангажиментите на лицата по приемане и обработване на сигнали.

2. Настоящите Правила се прилагат по отношение на сигнали за:

Необходимо е да се има предвид, че вътрешната система за подаване на сигнали следва да приема сигнали за действия или бездействия, които са: а) незаконосъобразни и са свързани с българското законодателство или актовете на Европейския съюз в областите, посочени в Закона, или б) противоречат на предмета или целта на правилата в актовете на Европейския съюз и областите, посочени в Закона.

Сигналите могат да бъдат за нарушения, които вече са извършени или е много вероятно да бъдат извършени в/от или от името на ОРГАНИЗАЦИЯТА, както и да бъдат за опити за прикриване на нарушения.

2.1 нарушения на българското законодателство или Актове на Европейския съюз в областта на: Обществените поръчки; Финансовите услуги, продукти и пазари и предотвратяване изпирането на пари и финансирането на тероризма; Безопасността и съответствието на продуктите; Безопасността на транспорта; Опазването на околната среда; Радиационната защита и ядрената безопасност; Безопасността на храните и фуражите, здравето на животните и хуманното отношение към тях; Общественото здраве; Защитата на потребителите; Защитата на непри-

косновеността на личния живот и личните данни; Сигурността на мрежите и информационните системи, като и националните актове, които ги въвеждат;

2.2 нарушения засягащи финансовите интереси на ЕС, посочени в чл.325 от ДФЕС и допълнително уточнени в съответните мерки на Съюза;

2.3 нарушения, свързани с вътрешния пазар на Европейския съюз, както е посочено в чл.26, параграф 2 от ДФЕС, включително правилата на Европейския съюз относно конкуренцията и държавните помощи;

2.4 нарушения свързани с действия, които нарушават корпоративното данъчно облагане, данъчни схеми или с договорености, чиято цел е да се получи данъчно предимство, което противоречи на предмета или на целта на приложимото право в областта на корпоративното данъчно облагане;

2.5 извършено престъпление от общ характер, за което сигнализиращият е узнал във връзка с извършване на своята работа или при изпълнение на служебните си задължения.

2.6 нарушения на българското законодателство в областта на: правилата за заплащане на дължими публични държавни и общински вземания; трудовото законодателство и законодателството, свързано с изпълнението на държавна служба.

3.1 Имащи право да подадат сигнал в ОРГАНИЗАЦИЯТА („сигнализиращи лица“) и подлежащи на защита по Закона, са всички физически лица, които имат основателна причина да вярват, че при или по повод изпълнение на своите трудови или служебни задължения, или в друг работен контекст, са придобили информация за извършени или потенциални бъдещи нарушения на българското законодателство или на актове на Европейския съюз, както и за прикриването на такива в, от и за организацията, за която работят или са работили, или за друга организация, в която те са, или са били в контакт, във връзка с работата си.

3.2 Защита по закона се предоставя и на лицата, които подпомагат сигнализиращите лица в процеса на подаване на сигнала, лицата, които са свързани със сигнализиращите лица и могат да бъдат подложени на репресивни ответни действия поради сигнализирането, както и юридически лица, в които сигнализиращите лица притежават дялово участие, за които работят или с които са свързани по друг начин в работен контекст.

4.1. Сигнализиращите лица или лица, свързани с тях, не могат да бъдат преследвани във връзка с подаден сигнал по Закона, като се забранява **всяка форма на ответни действия, били те преки или непреки, имащи характера на репресия и поставящи ги в неблагоприятно положение, както и заплахи или опити за такива действия**. Лице, което е уволнено, преследвано или по отношение, на което са предприети действия, водещи до психически и/или физически тормоз, заради това, че е подало сигнал по Закона, има право на обезщетение за претърпени от него имуществени и неимуществени вреди по съдебен ред.

Организацията следва да осигури информиране и вътрешни механизми за обучение и контрол, насочени към предотвратяване на риска от всякакви форми на ответни действия или заплахи от такива по отношение на сигнализиращото лице, включително, но не само: временно отстраняване, уволнение или прилагане на друго основание за прекратяване на правоотношението, по което лице полага наемен труд; понижаване в длъжност или забавяне на повишение в длъжност; изменение на мястото или характера на работата, продължителността на работното време или намаляване на възнаграждението; отказ за осигуряване на обучение за поддържане и повишаване на професионалната квалификация на работника или служителя; отрицателна оценка на работата, включително в препоръка за работа; прилагане на имуществена и/или дисциплинарна отговорност, включително налагане на дисциплинарни наказания; принуда, отхвърляне, заплашване за предприемане на ответни действия или действия, изразени физически, словесно или по друг начин, които имат за цел накарване на достойнството на лицето и създаване на враждебна професионална среда.

Организацията следва да има предвид, че Законът изброява, неизчерпателно, 15 форми на ответни действия, което означава че и други форми на репресия и неблагоприятно третиране могат да бъдат разпознати като ответни действия, макар и да не са посочени изрично.

4.2. Действия по защита на сигнализиращите лица се предприемат от момента на подаване на съответния сигнал в ОРГАНИЗАЦИЯТА.

4.3. ОРГАНИЗАЦИЯТА приема **критерии и правила за приоритизиране** на сигналите като неразделна част от Правилата и имайки предвид:

4.3.1. риска за безопасността на лицето, подало сигнала;

4.3.2. риска за обществения интерес, включително общественото здраве и правата на човека;

4.3.3. риска от екологични щети;

4.3.4. риска от финансови щети за ОРГАНИЗАЦИЯТА;

4.3.5. репутационния риск за ОРГАНИЗАЦИЯТА;

4.3.6. дали негативните последици/щети от нарушението са настъпили или все още могат да бъдат предотвратени или намалени.

Критериите и правилата са необходими в процеса на разпределение на сигналите за разглеждане. Те трябва да дават ясни отговори на въпросите: а) на кой етап б) от кого в) спрямо какви критерии се определя поредността на разглеждания сигнал. Две са предпоставките за подреждане на сигнал в поредността на разглежданите - времето на постъпване и нивото, което му е определено според критериите за приоритизиране. Необходимо е да са документирани не само правилата и критериите, но и за всеки отделен сигнал да се оставят документални следи за ранжирането му според тях, както и да са ясни мотивите за определянето му.

ГЛАВА ВТОРА

ПОДАВАНЕ и РАЗГЛЕЖДАНЕ НА СИГНАЛИ

СЛУЖИТЕЛИ, ОТГОВАРЯЩИ ЗА РАЗГЛЕЖДАНЕТО НА СИГНАЛИ

5.1. ОРГАНИЗАЦИЯТА определя със Заповед **един или повече служители, които отговарят за разглеждането на сигнали**, които са

Следва да се има предвид, че Законът не определя кои са служителите, които да бъдат определени за приемане и разглеждане на сигналите. Изборът на най-подходящите лица или отдели, които да бъдат определени за компетентни да приемат сигнали и да предприемат последващи действия по тях, зависи от структурата на ОРГАНИЗАЦИЯТА, но във всеки случай тяхната функция следва да е такава, че да гарантира независимост и липса на конфликт на интереси. В по-малки субекти тази функция може да се съвместява с други функции, като се изпълнява от служител на дружеството, който е в добра позиция да докладва сигнал пряко на организационния ръководител, като например директор по спазването на изискванията или директор по човешките ресурси, служител по въпросите на почтеността, юрист или служител по защитата на личните данни, главен финансов директор, изпълнителен директор по одитите или член на управителния съвет.

професионално обучени лица (чрез преминаване на първоначално обучение) и притежават необходимите знания и умения по отношение на

Следва да се има предвид, че осигуряването на първоначално и надграждащо обучение на служителите, определени да получават и разглеждат сигнали за нередности трябва да се разглежда като задължителен елемент от въвеждането на вътрешен канал за подаване на сигнали за нередности. Обучението трябва да включва, освен възприемане и прилагане на изискванията на нормативната база, стандарти за почтеност, умения за комуникация и прилагане на правата, както на лицето, подало сигнала, така и на лицето срещу което е подаден сигнала.

Осигуряването на правила и създаването на организационни възможности, които позволяват в случай на конфликт на интереси или фактическа невъзможност съответният сигнал да бъде разгледан от друг служител, може да бъде извършено чрез препращането към общите правила за такива случаи.

правилата и законодателството за подаване на сигнали и за защита на личните данни, като периодично (поне веднъж годишно) ОРГАНИЗАЦИЯТА

ОРГАНИЗАЦИЯТА следва да създаде предварително вътрешна организация за приемане, регистриране и разглеждане на сигнали в случаи, в които лицата, определени за приемане и разглеждане на сигналите са в конфликт на интереси по конкретния сигнал. Това може да стане посредством определяне на резервен служител/служители или създаване на специализирано звено от служители за разглеждане на сигналите по Закона.

осигурява надграждащо обучение за тези служители. **Организацията осигурява правила и създава организационни възможности, които позволяват в случай на конфликт на интереси или фактическа невъзможност съответният сигнал да бъде разгледан от друг служител.**

5.2. При осъществяване на задълженията си, служителите, които отговарят за разглеждането на сигнали:

- спазват настоящите Правила;
- следва да не са в конфликт на интереси, за което подписват Декларация за всеки конкретен случай;

- могат да изпълняват и други дейности възложени от работодателя, в случай, че съвместяването им не води до конфликт на интереси, за всеки конкретен случай.

6. Служителите, които отговарят за разглеждането на сигнали, имат задължение за конфиденциалност, поверителност и безпристрастност, а именно:

6.1. неразкриване на самоличността на сигнализиращото лице и на всяко друго лице, посочено в сигнала, като предприемат нужните мерки за ограничаване на достъпа до сигнала на неоправомощени лица;

6.2. неразгласяване на лични данни за сигнализиращото лице, станали известни в хода на изпълнение на служебните задължения при реализирането на посочените дейности;

6.3. неразкриване на обстоятелствата и твърденията, изложени в сигнала;

6.4. неразгласяване на лични данни и обстоятелства, посочени в сигнала, но касаещи други лица, различни от сигнализиращото лице;

6.5. обективност и безпристрастност при разглеждане на всеки конкретен сигнал;

6.6. опазване на всички писмени документи, предоставени/изготвени при и/или по повод движението/разглеждането/препращането на сигнала, както и неразгласяване на съдържащата се в тях информация, констатации и предложения.

6.7. Задължението за конфиденциалност и поверителност се разпростира и върху лицата, които имат данни за сигнала независимо от техния характер и обстоятелствата, при които е станало узнаването.

7. Служителите, които отговарят за разглеждането на сигнали:

7.1. предоставят ясна и леснодостъпна информация за процедурите и начините за вътрешно и външно подаване на сигнали на заинтересованите лица, като пренасочват лицата към компетентния национален орган, а когато е уместно към институциите, органите, службите и агенциите на Европейския съюз;

7.2. поддържат връзка и осъществяват комуникацията със сигнализиращото лице.

8. **Контролът по предходните разпоредби**

се осъществява от прекия ръководител на служителя, който отговаря за разглеждането на сигнали, или друг служител на ръководен пост, който има достъп до сигнала по повод неговото постъпване, регистриране, движение, разпределяне, разглеждане, препращане и произнасяне.

8.1. Прекият ръководител или друг служител на ръководен пост, на когото е възложен контролът по предходните разпоредби осъществява наблюдение относно своевременното извършване на конкретни действия и спазване на сроковете по управление на сигнала и последващите действия по него.

Следва да се има предвид, че контролът по прилагане на настоящите Вътрешни правила не означава контрол по същество на приемането и разглеждането на сигналите. Необходимо е да се обърне внимание на значимостта на дейността по контрол и определянето на подходящ ръководител, който да я осъществява.

Контролът следва да се осъществява от лице, което има по-широк поглед върху процесите в организацията, включително тези по развитие на човешките ресурси. В зависимост от големината и организационната структура, това може да бъде директор по спазването на изискванията, директор по човешките ресурси, директор по одитите или друг ръководител, който изпълнява функции във връзка с подготовката на годишните анализи и може да прави предложения до висшето ръководство на организацията.

ВИДОВЕ СИГНАЛИ. ПОДАВАНЕ И РЕГИСТРИРАНЕ НА СИГНАЛИ

9. ОРГАНИЗАЦИЯТА осигурява подаване и приемане на ПИСМЕНИ и УСТНИ сигнали, чрез служителите, които отговарят за разглеждането на сигнали.

9.1. ПИСМЕНИ СИГНАЛИ се подават чрез онлайн системата за поверително подаване на сигнали, входа за която се намира на уеб сайта на ОРГАНИЗАЦИЯТА (.....), чрез електронна поща (e-mail:), или на хартиен носител.

9.2. УСТНИТЕ СИГНАЛИ се подават по телефон или по други системи за гласови съобщения, както и чрез лична среща- и се документират от служителите, които отговарят за разглеждането на сигнали.

9.3. ОРГАНИЗАЦИЯТА може да използва собствен **ФОРМУЛЯР**, който да има същите реквизити, които са съобразени с Наредбата и закона или да използва ФОРМУЛЯРА за регистриране на сигнал („Формуляра“), утвърден и публикуван на сайта на Комисията за защита на личните данни (КЗЛД) (<https://www.cpdp.bg>).

Следва да се има предвид, че КЗЛД разглежда утвърдения от нея формуляр като задължителен за служителя, отговарящ за приемането и регистрирането на сигнала.

9.4. Писменият сигнал се подава чрез попълване на Формуляра и се подписва чрез саморъчен подпис, електронен подпис или се **предоставя друга идентификация на подателя**. Устният сигнал се документира чрез попълване на Формуляра от служителя, отговарящ за разглеждането на сигнали, който предлага на подаващия сигнала да го подпише при желание от негова страна. В случай на отказ от подписване, служителят, приел сигнала го подписва и така удостоверява съдържанието и авторството.

Друга идентификация може да бъде ЕГН и ПИК на НОИ, ЕГН и персонален служебен код, ако всеки служител в ОРГАНИЗАЦИЯТА има такъв.

Идентификаторът трябва да позволява еднозначно определение на лицето. Организациите трябва да имат предвид, че подписването на сигнала от служител в случаите на отказ, не е предвидено в закона, а в интерпретациите на КЗЛД.

9.5. Формулярът съдържа и се проверява за най-малко следните данни:

1. трите имена, адрес и телефон на подателя, както и електронен адрес, ако има такъв;
2. имената на лицето, срещу което се подава сигналът, и неговата месторабота, ако сигналът се подава срещу конкретни лица и те са известни;
3. конкретни данни за нарушение или за реална опасност такова да бъде извършено, място и период на извършване на нарушението, ако такова е извършено, описание на деянието или обстановката и други обстоятелства, доколкото такива са известни на сигнализиращото лице;
4. дата на подаване на сигнала;
5. подпис, електронен подпис или друга идентификация на подателя.

9.6. Към сигнала се прилагат всякакъв вид източници на информация, подкрепящи изложените в него твърдения, и/или позоваване на документи, в т. ч. посочване на данни за лица, които биха могли да потвърдят съобщените данни или да предоставят допълнителна информация.

10. **По всеки регистриран сигнал се взима Уникален идентификационен номер (УИН), който се генерира от система в сайта на КЗЛД** и се предоставя на служителите, които отговарят за разглеждането на сигнали, след предоставяне от тях на следната информация:

- наименование ЕИК/БУЛСТАТ на организацията, при която е подаден сигнала;
- идентификационни данни на служителя, отговарящ за разглеждане на сигнала;
- предмет на сигнала;
- начин на получаване (писмено или устно).

Следва да се има предвид, че самият сигнал, подаден по вътрешния канал, както и материалите по него, не са необходими за получаване на УИН от КЗЛД и не се предоставят на Комисията.

Необходимо е да се отбележи, че сигналът може да има два номера УИН - един, генериран от КЗЛД, един от вътрешната система за подаване на сигнали, както и номер, даден в деловодната система на организацията.

ОРГАНИЗАЦИЯТА може да създаде или използва програмен продукт (software) за подаване и обработване на сигнали, позволяваща въвеждането на такива технически средства за обработката на постъпващите данни, които да гарантират защита на самоличността на лицата, чрез анонимизиране на личните данни, включително чрез криптографски методи и средства, както и възпрепятстван достъп на неоправомощени лица до постъпилата информация. Основно изискване на системата е да осигурява проследимост и одитируемост на процесите и на всяко отделно действие чрез нея.

ОРГАНИЗАЦИЯТА има право да изгради или използва и собствена система, за своите служители, създадена с цел не само да гарантира тяхната сигурност в работен аспект, но и да защити тяхната самоличност. Вътрешната система за подаване

Следва да се има предвид, че е допустимо и използването на вече изграден вътрешен канал, но само ако отговаря на изискванията на Закона или се приведе в съответствие с него.

и приемане на сигнали също генерира Уникален идентификационен номер и се предоставя на подателя на сигнала след въвеждане на задължителните реквизити.

Подаването на сигнали и през двете системи е самостоятелен и независим процес, което позволява изпълнимост, прозрачност и навременност при получаването и проследяването на сигнала.

Организацията следва да има предвид, че сигналът подаден по вътрешния канал може да бъде подаден и по външния канал и оповестен публично. В тази връзка, с оглед запазване на интересите на Организацията, включително репутацията и престижа, е препоръчително да се работи активно за осигуряване на ефективен вътрешен канал за подаване на сигнали, който е популяризиран сред служителите и лицата, свързани с Организацията в работен контекст. Важно е лицата да бъдат добре информирани за правата си, за последиците от подаване на неверни сигнали, като в същото време Организацията работи активно за повишаване на доверието във вътрешните механизми и спазването на всички нива на стандарти за почтеност и прозрачност. Организационната култура следва да се изгражда върху разбирането, че лицата подаващи сигнали са полезни за развитието на организацията и тяхното поведение следва да бъде стимулирано!

ПРОВЕРКА ПО ПОДАДЕН СИГНАЛ

11. В рамките на 7 дни от получаването на сигнала служителят, отговарящ за разглеждането на сигнали, следва да:

11.1. изпрати на подателя Уникален идентификационен номер (УИН), с който акт сигналът се счита за регистриран;

11.2. изпрати потвърждение до сигнализиращото лице за получаването на сигнала и че той отговаря на изискванията на чл. 9 от настоящите Правила за разглеждане и произнасяне;

11.2. ако сигналът не отговаря на изискванията на чл. 9 от настоящите Правила за разглеждане и произнасяне, на сигнализиращото лице се изпраща съобщение за отстраняване на допуснатите нередовности. Ако нередовностите не бъдат отстранени в този срок, сигналът заедно с приложенията към него, се връща на сигнализиращото лице;

11.3. **служителят, отговарящ за разглеждането на сигнали проверява сигнала по отношение на неговата достоверност.** Не се разглеждат сигнали, които не попадат в обхвата на Закона и съдържанието на които не дава основания да се приемат за правдоподобни. Сигнали, които съдържат очевидно неверни или заблуждаващи твърдения за факти, се връщат с указание към подателя за поправка на твърденията и за отговорността, която той носи за набеждаване.

Оценката за правдоподобност следва да се мотивира и приложи към останалите документи по сигнала.

11.4. **не се образува производство и не се разглеждат подадени анонимни сигнали**, както и сигнали, отнасящи се до нарушения, извършени преди повече от 2 години.

Следва да се има предвид, че ако Организацията вече има вътрешен канал за подаване на сигнали и той отговаря на изискванията на Закона и също така позволява приемането и на анонимни сигнали, такива може да продължат да се подават за цели, различни от целите на Закона. За анонимните сигнали не се генерира УИН и не се регистрират в регистъра по Закона. Тези сигнали могат да се водят в отделен регистър и да се разглеждат по ред и условия, различни от тези по ЗЗЛПСПОИН.

12. След регистриране на сигнала, и при необходимост служителят, който отговаря за разглеждането на сигнала:

12.1. изслушва лицето, срещу което е подаден сигнала (засегнатото лице), или приема писмените му обяснения;

12.2. предоставя на засегнатото лице всички събрани доказателства и да му предоставя възможност да направи възражение по тях в 7-дневен срок, както и възможност да представи и посочи нови доказателства, които да бъдат събрани в хода на проверката при спазване на защитата на сигнализиращото лице;

12.3. изисква допълнителни сведения от сигнализиращото лице и от трети лица;

12.4. оценява подадените със сигнала доказателства, като при нужда събира и оценява допълнителни доказателства;

12.5. извършва всякакви други действия с цел взимане на мотивирано и обосновано решение по сигнала;

12.6. изготвя писмено **доклад-становище** до работодателя за резултата от извършената проверка, което съдържа и предложения за мерки и последващи действия от негова страна.

Докладът-становище може да съдържа предложения за мерки и действия на работодателя в различни насоки. Например провеждане на дисциплинарно производство, ако има основания за това, предприемане на организационни мерки за подобряване на определени процеси, които са предпоставки за нарушения или създават предпоставки за такива, предложения за усъвършенстване на вътрешни контролни механизми и т.н.

13.1. След приключването на проверката, но в срок не по-дълъг от 3 месеца след изпращане на потвърждение за получаването на сигнала, служителят, който отговаря за разглеждането на сигнала, изпраща на сигнализиращото лице и на засегнатото лице обратна информация за резултата от извършената проверка под формата на индивидуален доклад-резюме, в който описва накратко информацията от сигнала, окончателните резултати и мотиви от проверката, предприетите действия и основанията за предприемането им.

13.2. Сигналите се разглеждат в поредност, съответстваща на правилата за приоритизация по чл.4.

ПОСЛЕДВАЩИ ДЕЙСТВИЯ

14. Въз основа на изготвеното писмено становище на служителя, който отговаря за разглеждането на сигнала и предложенията, направени в него, компетентното лице в ОРГАНИЗАЦИЯТА предприема действия за:

14.1. преустановяване на нарушението или за предотвратяването му, ако то не е започнало и при реална опасност от извършването му;

14.2. прекратяване на проверката в следните случаи, като уведомява сигнализиращото лице, че може да подаде сигнал до КЗЛД:

- когато нарушението, за което е подаден сигналът, е маловажен случай и не налага предприемането на допълнителни последващи действия;

- приключването не засяга други задължения или приложими процедури във връзка с нарушението, за което е подаден сигнал, нито защитата по Закона по отношение на вътрешното или външното подаване на сигнали;

- по повтарящ се сигнал, който не съдържа нова информация от съществено значение за нарушение, по отношение на което вече има приключила проверка, освен ако нови правни или фактически обстоятелства не дават основание за предприемането на последващи действия.

14.3. насочване на сигнализиращото лице към КЗЛД, в случай че сигналът е подаден срещу работодателя на сигнализиращото лице или се засягат неговите права (защита неприкосновеността на личния живот и личните данни).

14.4. изпращане незабавно на прокуратурата на сигнала и материалите към него, когато се установят данни за извършено престъпление.

14.5. препращане на сигнала до КЗЛД, във всеки случай, когато това е необходимо, за предприемане на действия по компетентност от нейна страна, за което предварително се уведомява сигнализиращото лице.

14.6. насочване на сигнализиращото лице към компетентните органи, когато се засягат неговите права.

15. В случай, че изнесените в сигнала факти бъдат потвърдени, служителят, който отговаря за разглеждането на сигнала:

15.1. организира предприемането на последващи действия във връзка със сигнала, като за целта може да изисква съдействието на други лица или звена в структурата на ОРГАНИЗАЦИЯТА;

15.2. предлага предприемане на конкретни мерки с цел преустановяване или предотвратяване на нарушението в случаите, когато такова е констатирано или има реална опасност за предстоящото му извършване.

ГЛАВА ТРЕТА

РЕГИСТЪР НА ПОДАДЕНИТЕ СИГНАЛИ

16.1. ОРГАНИЗАЦИЯТА създава и поддържа електронен регистър на сигналите по „Модел на Регистър на сигналите“, утвърден от КЗЛД и публикуван на сайта ѝ, който не е публичен. Поддръжката на регистъра е задължение на служителите, които отговарят за разглеждането на сигнали в ОРГАНИЗАЦИЯТА.

16.2. Регистърът съдържа информация за:

1. лицето, което е приело сигнала;
2. датата на подаване на сигнала;
3. засегнатото лице, ако такава информация се съдържа в сигнала;
4. обобщени данни за твърдяното нарушение, като място и период на извършване на нарушението, описание на деянието и други обстоятелства, при които е било извършено;
5. връзката на подадения сигнал с други сигнали след установяването ѝ в процеса на обработване на сигнала;
6. информация, която е предоставена като обратна връзка на лицето, подало сигнала, и датата на предоставянето ѝ;
7. предприетите последващи действия;
8. резултатите от проверката по сигнала;
9. периода на съхраняване на сигнала;
10. собствения входящ номер от информационната система за документооборот на задължения субект или друг аналогичен регистрационен номер;
11. никалния идентификационен номер.

16.3. Информацията, вписана в регистъра, се съхранява по начин, който гарантира нейната поверителност и сигурност.

Редът за воденето на регистъра се определя с акт на задълженото лице по чл. 12, ал. 1 от Закона за защита на лицата, подаващи сигнали или публично оповестяващи информация за нарушения.¹

¹ Погледни в Глава втора на Закон за защита на лицата, подаващи сигнали за нарушения или публично оповестяващи информация, Раздел II (Външно подаване на сигнал), чл.19. ал.2.т.3.

Наредбата за водене на регистъра за приемането на сигнали на Комисията за защита на личните данни (КЗЛД), като национален орган за външно подаване на сигнали, е публикувана на 04.08.2023 (Наредба № 1 от 27 юли 2023 г. за воденето на регистъра на сигналите по чл. 18 от Закона за защита на лицата, подаващи сигнали или публично оповестяващи информация за нарушения и за препращане на вътрешни сигнали към Комисията за защита на личните данни)

ГЛАВА ЧЕТВЪРТА

КОМУНИКАЦИЯ С КОНТРОЛИРАЩИЯ ОРГАН - КОМИСИЯ ЗА ЗАЩИТА НА ЛИЧНИТЕ ДАНИНИ

17.1. Служителите, отговарящи за разглеждането на сигнали, са длъжни **да подават регулярно необходимата статистическа информация по Закона към КЗЛД по установения от него ред**, включително при наличие на техническа възможност чрез установяване на пряка връзка между регистъра на задълженото лице и регистъра, воден от националния орган за външно подаване на сигнали, а именно следната информация:

1. броя на постъпилите сигнали;
2. броя на извършените проверки и резултатите от тях.

В срок до 31 януари служителят/служителите отговорни за разглеждане на сигналите трябва да предоставят на КЗЛД информация относно броя на постъпилите сигнали през предходната година, техния УИН, предмет, броя на извършените проверки и резултатите от тях. Организацията следва да има предвид, че задължението за подаване на информация на КЗЛД трябва да се спази и в случаите, в които за периода на докладване липсват подадени сигнали и проверки по подадени сигнали.

ГЛАВА ПЕТА

МЕРКИ ПО ПРИЛАГАНЕ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

18.1. Достъп до информацията по сигналите се осигурява единствено на служителите, които отговарят за разглеждането на сигнали, и на служителите, на които тези данни са необходими за изпълняване на служебните им задължения.

18.2. Всички лица, които по някакъв начин са получили достъп

Трябва да се има предвид, че за да се осигури правилното прилагане на настоящите Правила, както и ефективното въвеждане и работа на вътрешния канал за подаване на сигнали за нередности, всички служители на Организацията трябва да се запознаят по подходящ и достъпен начин с Правилата. Освен изпращане и евентуално подписване организацията може да: насърчи представяне и обсъждане на оперативка, среща на отдел/сектор и др., конкретно обучение по темата; посвещаване на брой на newsletter, ако има такъв; изпращане на допълнителен информационен материал; създаване на пространство и възможност за обсъждане и задаване на въпроси по време на екипни срещи, тренинги, тийм-билдинг и др.

до информация или данни по конкретен сигнал, имат задължение за конфиденциалност, поверителност, опазване на личните данни и безпристрастност.

18.3. Задължението за защита на личните данни гарантира, че обработката на личните данни, включително обмен и/или предаването им към компетентен орган, се извършва в съответствие с действащите нормативни актове за тяхна защита (РЕГЛАМЕНТ (ЕС) 2016/679 И ДИРЕКТИВА 2016/680 и приложимото българско законодателство).

19.1. С настоящите **Правила следва да се запознаят всички служители на ОРГАНИЗАЦИЯТА и лица, които имат контакт в работен контекст.**

19.2. Всяко нарушение на настоящите Правила е основание за търсене на дисциплинарна отговорност, съгласно разпоредбите на Кодекса на труда, както и всеки друг вид отговорност, съгласно българското законодателство.

20.1. Настоящите Правила се издават на основание Закона за защита на лицата, подаващи сигнали или публично оповестяващи информация за нарушения, утвърждават се със Заповед на ръководителя на ОРГАНИЗАЦИЯТА и влизат в сила от датата на тяхното утвърждаване.

20.2. Изменението и допълнението на настоящите Правила се извършва по реда на тяхното приемане.

20.3. **Преглед на настоящите Правила се извършва най-малко веднъж на три години**, като се прави анализ на практиката по прилагането им и при необходимост се актуализират.

Организацията следва да има предвид възможността за по-честа промяна и актуализация на нормативната база с оглед развитието на европейското законодателство, потенциалното изменение на Закона с цел пълно транспониране на Директива 2019/1937 след предстоящата оценка на ЕК, както и във връзка с указанията, които КЗЛД предстои да приеме.

Всяка, особено по-сериозна, промяна на настоящите Правила следва да бъде придружено от навременно информиране на служителите на Организацията по подходящ начин.

20.4. За неуредените въпроси се прилагат разпоредбите на Закона за защита на лицата, подаващи сигнали или публично оповестяващи информация за нарушения, и приложимото българско законодателство.

Оценка на риска за самата организация

Организациите трябва да разработят и внедрят процеси и процедури, които да гарантират, че приемането и обработването на сигналите е навременно и безпристрастно.

Обработката на сигнала трябва да се извършва при строги мерки за поверителност, на принципа на предоставяне на информация при необходимост.

Организацията трябва да планира как да интегрира и приложи дейностите в своите процеси към вътрешната система за управление на сигналите за нарушения.

Организацията трябва да оценява ефективността на тези действия.

Последващият процес трябва да включва определени стъпки – като първоначална оценка, обработка на сигнала и приключване – с ясни критерии за вземане на решения в края на всяка стъпка.

Организацията трябва да определи конкретни служители и да определи съответните заинтересовани страни в планирането на вътрешните системи за управление на сигналите за нарушения.

Организацията трябва да определи степента на поверителност, подкрепа и защита, които организацията може да осигури в рамките на вътрешната система за приемане на сигналите.

Предоставяне на обратна връзка и получаване на обратна връзка от подателя на сигнала и други заинтересовани страни.

Трябва да се идентифицират и оценят рисковете, които отделните звена носят в процеса на изпълнение на задълженията по запазване на конфиденциалност, по защита на сигнализиращите лица, по прилагане на мерките за осигуряване на равнопоставено третиране. Следва и да се набележат мерки за предотвратяване и овладяване на тези рискове.

Оценка на бизнес партньорите

ОРГАНИЗАЦИЯТА насърчава своите партньори и клиенти да въвеждат практики за почтено управление и събира данни за дружества, които са го въвели.

Терминологичен речник

„ВЪНШНО ПОДАВАНЕ НА СИГНАЛ“ е устно или писмено съобщаване на информация за нарушения на компетентните органи.

„ВЪТРЕШНО ПОДАВАНЕ НА СИГНАЛ“ е устно или писмено съобщаване на информация за нарушения в рамките на даден правен субект в частния или публичния сектор.

„ДОСТАТЪЧНО ДАННИ“ са данните, от които може да се направи основателно предположение за извършено нарушение, което попада в приложното поле на Директивата и свързаната с нея нормативна уредба.

„ЗАСЕГНАТО ЛИЦЕ“ е физическо или юридическо лице, което се посочва при подаването на сигнала или при публичното оповестяване на информация като лице, на което се приписва нарушението или с което това лице е свързано.

„ИНФОРМАЦИЯ ЗА НАРУШЕНИЕ“ е информацията, включително основателни подозрения, за действителни или потенциални нарушения, които са извършени или е много вероятно да бъдат извършени в организацията, в която работи или е работило сигнализиращото лице, или в друга организация, с която то е или е било в контакт по време на работата си, както и за опити за прикриване на нарушения.

„КОМПЕТЕНТЕН ОРГАН“ е всеки национален орган, който е определен да приема сигнали чрез канала за външно подаване и да дава обратна информация на сигнализиращите лица и/или е определен да изпълнява задълженията, свързани с последващи действия и неговата проверка.

„ЛИЦА СВЪРЗАНИ СЪС СИГНАЛИЗИРАЩОТО ЛИЦЕ“ са трети лица, които могат да бъдат подложени на ответни действия, с цел отмъщение в работен контекст, като колеги или роднини без ограничение в степените.

„НАРУШЕНИЯ“ са действия или бездействия, които са незаконосъобразни и са свързани с българското законодателство или актове на Европейския съюз в областите изрично посочени в Директивата или такива, които противоречат на предмета или на целта на правилата в актовете на Европейския съюз и посочените области.

„НЕПРИКОСНОВЕНОСТ НА ЛИЧНИЯ ЖИВОТ“ е всяко вмешателство в личното пространство по смисъла на [Директива 2002/58/ЕО](#) на Европейския парламент и на Съвета от 12 юли 2002 г. относно обработката на лични данни и защита на правото на неприкосновеност на личния живот в сектора на електронните комуникации.

„ОБРАТНА ИНФОРМАЦИЯ“ е предоставянето на сигнализиращото лице на информация за действието, което е предвидено или е вече предприето като последващо действие, както и за основанията за въпросното последващо действие.

„ОТВЕТНИ ДЕЙСТВИЯ, С ЦЕЛ ОТМЪЩЕНИЕ“ е всяко пряко или непряко действие или бездействие, което настъпва в работен контекст, предизвикано е от вътрешно или външно подаване на сигнал или от публично оповестяване, и което причинява или може да причини неоправдана вреда на сигнализиращото лице.

„ОТХВЪРЛЯНЕ“ е действие или бездействие с цел изолиране на лицето, подало сигнал или публично оповестило информация за нарушение от професионалната среда.

„ОЧЕВИДНО МАЛОВАЖНО НАРУШЕНИЕ“ е налице, когато извършеното нарушение разкрива явно незначителна степен на обществена опасност с оглед на липсата или незначителността на вредните последици.

„ПОВТОРНО“ е нарушението, извършено в едногодишен срок от влизането в сила на наказателното постановление, с което лицето е било наказано за същото по вид нарушение.

„ПОСЛЕДВАЩИ ДЕЙСТВИЯ“ е всяко действие, предприето от лицето, приемащо сигнала, или от компетентен орган с цел оценка на точността на представените в сигнала твърдения и по целесъобразност с цел третиране на сигнализираното нарушение, включително чрез действия като вътрешна анкета, разследване, наказателно преследване, действия за обезпечаване на средства или приключване на процедурата.

„ПРЕДПРИЯТИЕ“ е всяко физическо лице, юридическо лице или гражданско дружество, което извършва стопанска дейност, независимо от собствеността, правната и организационната си форма.

„ПУБЛИЧНО ОПОВЕСТЯВАНЕ“ или **„ДА БЪДЕ ОПОВЕСТЕНО ПУБЛИЧНО“** е публично предоставяне на информация за нарушения или по-конкретно, когато информация за нарушение е направена обществено достояние, например посредством оповестяване пряко на обществеността чрез онлайн платформи или социални мрежи, или на медиите, избрани длъжностни лица, организации на гражданското общество, синдикални организации или професионални и търговски организации.

„РАБОТЕН КОНТЕКСТ“ са настоящи или минали работни дейности в публичния или в частния сектор, чрез които, независимо от тяхното естество, лицата получават информация за нарушения и в рамките на които тези лица могат да бъдат подложени на ответни действия с цел отмянение, ако подадат такава информация.

„РАБОТОДАТЕЛ“ е всяко физическо лице, юридическо лице или негово поделение, както и всяко друго организационно и икономически обособено образувание (предприятие, учреждение, организация, кооперация, стопанство, заведение, домакинство, дружество и други подобни), което самостоятелно наема работници или служители по трудово и служебно правоотношение, включително за извършване на надомна работа и работа от разстояние и за изпращане за изпълнение на работа в предприятие – ползвател.

„СИГНАЛ“ или **„ПОДАВАНЕ НА СИГНАЛ“** означава устно или писмено предаване на информация за нарушения.

„СИГНАЛИЗИРАЩО ЛИЦЕ“ е физическо лице, което подава сигнал или публично оповестява информация за нарушения, получена в контекста на свързаните с неговата работа дейности.

„ТЕЖКО НАРУШЕНИЕ“ е налице, когато извършеното нарушение оказва или би могло да окаже значително и трайно във времето отрицателно въздействие върху обществения интерес.

„ТРАЕН НОСИТЕЛ“ е всеки носител на информация, даващ възможност на лицата, задължени да създадат канали за вътрешно подаване на сигнали за нарушения или съответния компетентен орган, в чиито компетенции е да приема сигнали постъпващи по канала за външно подаване да съхраняват информация, който позволява лесното ѝ използване в бъдеще за период, съответстващ на целите, за които е предназначена информацията, и който позволява непромененото възпроизвеждане на съхранената информация.



**Финансирано от
Европейския съюз**

Настоящата публикация е разработена в рамките на проекта „Speak Up Europe“, финансиран от Европейската комисия, Фонд Сигурност - Полиция. Публикацията отразява изключително и само гледните точки на авторите и не изразява становището на Комисията. Европейската комисия не носи отговорност за използване на съдържанието в настоящата публикация по какъвто и да е начин.

Авторски екип:
Елена Петкова
Калин Славов
Кремена Чобанова
Мария Павлова

Авторите положиха всички усилия за гарантиране коректността на информацията, съдържаща се в настоящата публикация. Информацията следва да се счита за актуална към август 2023 г.

Асоциация „Прозрачност без граници“ не носи отговорност за последствията от използването и за други цели и в друг контекст.



**TRANSPARENCY
INTERNATIONAL
BULGARIA**

Асоциация „Прозрачност без граници“

гр. София, 1000

бул. Александър Стамболийски 22, ет. 2

тел.: 02/986 77 13; 02/986 79 20

e-mail: mbox@transparency.bg

web: <https://transparency.bg>



978-954-2999-18-8