



GHID DE BUNE PRACTICI PENTRU IMPLEMENTAREA STANDARDULUI 1 – ETICĂ ȘI INTEGRITATE

Mecanisme eficace de control administrativ, de prevenire a corupției
conflictelor de interese

APROBAT , COMITETUL DIRECTOR AL SPITALULUI DE BOLI PSIHICE
CRONICE BORȘA

Manager,

Ec. Tămaș Aurica

Director financiar contabil,

Ec. Man Elena

Director medical,

Dr. Iulia Druță

Intocmit,

Moldovan Flavia

Cuprins

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Cuprins | 1 |
| CAPITOLUL I INTRODUCERE | 2 |
| 1.1. Importanța eticii și integrității în cadrul entităților publice..... | 2 |
| 1.2. Rolul ghidului..... | 2 |
| 1.3. Cadrul legislativ | 3 |
| 1.4. Definiții | 4 |
| 1.5. Abrevieri..... | 7 |
| CAPITOLUL II IMPLEMENTAREA STANDARDULUI 1 ETICĂ ȘI INTEGRITATE | 7 |
| 2.1. Prezentarea Standardului 1 | 7 |
| 2.2. Instrumentele aferente implementării Standardului 1 | 7 |
| 2.2.1 Consultanța sau consilierea de etică | 8 |
| 2.2.2. Metode și instrumente pentru acordarea de consultanță angajaților cu privir la respectarea normelor de conduită | 9 |
| 2.3. Cadrul procedural pentru aplicarea Standardului 1 | 9 |
| 2.4. Sancțiunea disciplinară în cazul conflictului de interesului | 12 |
| CAPITOLUL III – STRATEGIA NAȚIONALĂ ANTICORUPȚIE 2016-2020 | 14 |
| 3.1. Prezentare | 14 |
| 3.2. Monitorizarea implementării Strategiei Naționale Anticorupție de către Ministerul Justiției..... | 14 |
| 3.3 Raport anual de evaluare a incidentelor de integritate | 14 |
| CAPITOLUL IV – MODELE DE INSTRUMENTE FOLOSITE LA IMPLEMENTAREA STANDARDULUI 1 – ETICĂ ȘI INTEGRITATE | 19 |
| 4.1. Reguli generale și specifice pentru evitarea conflictului de interes | 19 |
| 4.2. Act administrativ pentru desemnarea consilierului de etică..... | 19 |
| 4.3. Declarație de aderare la valorile fundamentale, principiile, obiectivele și mecanismul de monitorizare al Strategiei Naționale Anticorupție 2016-2020..... | 19 |
| 4.4. Plan de integritate..... | 19 |
| CAPITOLUL V – CONCLUZII | 20 |

CAPITOLUL I INTRODUCERE

1.1. Importanța eticii și integrității în cadrul entităților publice

În conținutul prezentului ghid vom detalia principalele acțiuni care sunt imperios necesar a fi întreprinse pentru ca orice instituție să poată raporta organului ierarhic superior Standardul 1 ca fiind implementat. Îndeplinirea acestei atribuții presupune familiarizarea, într-un regim minimal, cu anumite instrumente, situații și concepte care sunt utilizate în mod frecvent în acest domeniu.

În cadrul unei entități publice, cel mai expresiv exemplu de urmat îl reprezintă chiar conducătorul acesteia. Standardul 1 al codului controlului intern managerial precizează importanța cunoașterii și susținerii valorilor etice și al caracterului integru. Astfel, coroborând prevederile legislației din țara noastră cu recomandările europene, menționate în partea dedicată cadrului legislativ și bibliografiei, conducerea oricărei entități publice trebuie să încurajeze, să promoveze și să susțină tot ceea ce înseamnă integritate și valori etice în rândul angajaților pe care îi coordonează. În sarcina conducătorului revine dezvoltarea și implementarea politicilor în domeniul eticii, integrității și prevenirea corupției, adoptarea unui cod de conduită și înlesnirea comunicării între personalul pe care îl coordonează, prin desemnarea unui consilier de etică, a cărui activitate o vom detalia în cele ce urmează în conținutul prezentului ghid.

O etapă importantă în procesul de implementare a Standardului 1 la nivelul SBPC Bursa, este reprezentată de elaborarea și mai ales de respectarea procedurilor de lucru privind integritatea, valorile etice, evitarea conflictelor de interese, prevenirea și raportarea fraudelor, a actelor de corupție și semnalarea neregulilor.

Existența unui cod de etică și conduită în cadrul unității, cât și respectarea acestuia, este cel mai important instrument în implementarea Standardului 1. Acest aspect ne permite să vorbim despre a fi integru și etic în desfășurarea activităților zilnice de la locul de muncă, fără să ne abatem de la regulile morale cât și de la obligațiile care izvorăsc din actele normative. Spre exemplu, mergând mai departe, a fi integru nu ne permite nici măcar să considerăm, fără a avea dovezi clare, că un alt coleg ar putea fi corupt. Se consideră faptul că, în cadrul oricărei entități publice, respectarea cerințelor Standardului 1, atât de către angajați, cât și de către conducere, are un impact major asupra credibilității acesteia în instituție.

Consilierul de etică este acea persoană care contribuie activ la implementarea Standardului 1 – etică și integritate al sistemului de control intern managerial, prin toate activitățile în care este implicat, inclusiv prin monitorizarea aplicării corecte a normelor în domeniu, dar și prin instruirii periodice. Putem realiza valoarea și importanța pe care etica și integritatea le dețin și prin faptul că de-a lungul timpului, deși sistemul controlului intern managerial a fost reorganizat prin reducerea numărului de standarde la de 25 la 16, unele dintre ele fiind comasate, totuși Standardul 1 a rămas de sine stătător, având o influență considerabilă în tot ceea ce presupune activitatea unei instituții și imaginea pe care aceasta o afișează.

1.2. Rolul ghidului

Prezentul ghid a fost elaborat pentru a facilita accesul la informație a tuturor angajații din cadrul SBPC Bursa care au obligația de a participa activ, atât la fenomenul de combatere a corupției cât și la tot ceea ce presupune un comportament etic, integru și moral al oricărui dintre noi.

Ghidul prezintă componente generale și orientative în domeniu, în conformitate cu prevederile legislative în vigoare, dar totodată pot fi aduse completări, se pot opera modificări și pot fi adăugate elemente suplimentare, ținând însă cont de cerințele generale ale Standardului 1 – Etică și integritate din Codul controlului intern managerial conform Ordinului Secretarului General al Guvernului nr. 600/2018.

1.3. Cadrul legislativ

Precizăm faptul că, din conținutul actelor normative enumerate mai jos, au fost extrase principalele elemente ce caracterizează largă arie de acoperire a Standardului 1 al controlului intern managerial, tocmai pentru a veni în sprijinul personalului responsabil cu implementarea acestuia.

Principalele acte normative care stau la baza elaborării Ghidului de bune practici pentru implementarea Standardului 1 - Etică și integritate sunt următoarele:

- Legea nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii;
- Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public;
- Legea nr. 52/2003 cu privire la transparența decizională;
- Legea nr. 144/2007 (republicată) privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate;
- Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 115/1996 pentru declararea și controlul averii demnitarilor, magistraților, a unor persoane cu funcții de conducere și de control și a salariaților, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative, cu modificările ulterioare;
- Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății;
- Legea nr. 184/2016 privind instituirea unui mecanism de prevenire a conflictului de interese în procedura de atribuire a contractelor de achiziție publică;
- Legea nr. 251/2004 privind unele măsuri referitoare la bunurile primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției;
- Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 1.344/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor de disciplină, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 599/2018 pentru aprobarea metodologiei standard de evaluare a riscurilor de corupție în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, împreună cu indicatorii de estimare a probabilității de materializare a riscurilor de corupție, cu indicatorii de estimare a impactului în situația materializării riscurilor de corupție și formatul registrului riscurilor de corupție, precum și pentru aprobarea metodologiei de evaluare a incidentelor de integritate în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, împreună cu formatul raportului anual de evaluare a incidentelor de integritate;
- Hotărârea Guvernului nr. 583/2016 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție pe perioada 2016-2020, a seturilor de indicatori de performanță, a riscurilor asociate obiectivelor și măsurilor din strategie și a surselor de verificare, a inventarului măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției, a indicatorilor de evaluare, precum și a standardelor de publicare a informațiilor de interes public;
- Ordonanță de Urgență a Guvernului nr. 66/2011 privind prevenirea, constatarea și sancționarea neregulilor apărute în obținerea și utilizarea fondurilor europene și/sau a fondurilor publice naționale aferente acestora;

- Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ;
- Ordonanța Guvernului nr. 119/1999 privind controlul intern managerial și controlul financiar preventiv, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordinul Secretarului General al Guvernului nr. 600/2018 pentru aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice;
- Ordinul Președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 1442/2018 pentru aprobarea procedurii privind respectarea normelor de conduită de către funcționarii publici și implementarea procedurilor disciplinare în cadrul autorităților și instituțiilor publice.

1.4. Definiții

Principalele concepte utilizate în Ghid au fost preluate din cadrul legislativ .

Abatere disciplinară - este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, ordinele și dispozițiile conducătorilor ierarhici. Astfel, abaterea disciplinară poate fi comisivă, constând într-o acțiune, prin care se încalcă o obligație de a nu face sau omisivă, constând în neîndeplinirea unei obligații de a face;

Avertizare în interes public - sesizarea făcută cu bună-credință cu privire la orice faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor buneii administrării, eficienței, eficacității, economicității și transparenței;

Avertizor - persoana care este încadrată într-o instituție și care face o avertizare în interes public;

Cod de conduită / etică – un ansamblu de reguli, valori și principii unanim recunoscute și asumate de către membrii unei instituții;

Compartiment - departament, serviciu, birou, comisie, inclusiv instituție/structură fără personalitate juridică aflată în subordinea, în coordonarea, sub autoritatea entității;

Conflict de interes – situația în care persoana ce exercită o demnitate publică sau o funcție publică are un interes personal de natură patrimonială, care ar putea influența îndeplinirea cu obiectivitate a atribuțiilor care îi revin potrivit Constituției;

Consilierul de etică - funcționar public desemnat de conducerea instituției pentru consiliere etică și monitorizarea respectării normelor de conduită, având următoarele atribuții: acordarea de consultanță și asistență personalului din cadrul autorității sau instituției publice cu privire la respectarea normelor de conduită; monitorizarea aplicării prevederilor codului de conduită în cadrul autorității sau instituției publice; întocmirea de rapoarte privind respectarea normelor de conduită de către personalul din cadrul autorității sau instituției publice;

Consilier de/pentru integritate - funcționar public ce poate fi desemnat de conducerea unei instituții pentru implementarea și asigurarea cunoașterii de către angajați a standardelor legale de integritate;

Corupție - în sens larg, reprezintă folosirea abuzivă a puterii încredințate, în scopul satisfacerii unor interese personale sau de grup; orice act al unei instituții sau autorități care are drept consecință provocarea unei daune interesului public, în scopul de a promova un interes/profit personal sau de grup, poate fi calificat drept "corupt"; această definiție largă a corupției este reflectată în legislația românească prin definirea infracțiunilor de corupție, precum: luarea și darea de mită, traficul și cumpărarea de influență, abuzul de funcție etc;

Discriminare- orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice;

Discriminare bazată pe criteriul de sex- discriminarea directă și discriminarea indirectă, hărțuirea și hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta își desfășoară activitatea, precum și orice tratament mai puțin favorabil cauzat de respingerea unor astfel de comportamente de către persoana respective ori de supunerea sa la acestea.

Entitate publică - autoritate publică, instituție publică, companie/societate națională, societate la care statul sau o unitate administrativ- utilizează/administrează fonduri publice și/sau patrimoniu public;

Etica – un set de reguli, principii sau moduri de gândire care încearcă să ghideze activitatea unui anumit grup; etica în sectorul public acoperă patru mari domenii: stabilirea rolului și a valorilor serviciului public, precum și a răspunderii și nivelului de autoritate și responsabilitate; măsuri de prevenire a conflictelor de interese și modalități de rezolvare a acestora; stabilirea regulilor (standarde) de conduită a salariaților; stabilirea regulilor care se referă la nereguli grave și fraudă;

Fișa postului - document care definește locul și contribuția postului în atingerea obiectivelor individuale și organizaționale, caracteristic atât individului, cât și entității și care precizează sarcinile și responsabilitățile care îi revin titularului unui post. În general, fișa postului cuprinde informații generale privind postul (denumirea acestuia, nivelul, scopul principal al postului), condițiile specifice pentru ocuparea postului (studiile de specialitate, perfecționări, cunoștințe de operare/programare pe calculator, limbi străine, abilități, calități și aptitudini necesare, cerințe specifice, competență managerială), sarcinile/atribuțiile postului, sfera relațională;

Fraudă –inducere în eroare, înșelăciune, act de rea credință săvârșit spre a realiza un profit material prin atingere adusă drepturilor altei persoane;

Funcție - totalitatea posturilor care au caracteristici asemănătoare din punctul de vedere al sarcinilor, obiectivelor, competențelor, responsabilităților și procedurilor;

Funcție sensibilă – este considerată acea funcție care prezintă un risc semnificativ de afectare a obiectivelor entității prin utilizarea necorespunzătoare a resurselor umane, materiale, financiare și informaționale sau de corupție sau fraudă;

Gestionarea documentelor - procesul de administrare a documentelor unei entități publice, pentru a servi intereselor acesteia, pe parcursul întregii lor durate de viață, de la început, prin procesul de creare, revizuire, organizare, stocare, utilizare, partajare, identificare, arhivare și până la distrugerea lor;

Incident de integritate - unul dintre următoarele evenimente privind situația unui angajat al unei autorități, instituții publice sau al unei structuri din cadrul acestora: încetarea disciplinară a raporturilor de muncă sau de serviciu, ca urmare a săvârșirii unei abateri de la normele deontologice sau de la alte prevederi similare menite să protejeze integritatea funcției publice, inclusiv cele stabilite prin legislație secundară și terțiară, pentru care este prevăzută această sancțiune; trimiterea în judecată sau condamnarea pentru săvârșirea unei infracțiuni de corupție sau a unei fapte legate de nerespectarea regimului interdicțiilor, incompatibilităților, conflictului de interese sau declarării averilor; rămânerea definitivă a unui act de constatare emis de către Agenția Națională de Integritate, referitor la încălcarea obligațiilor legale privind averile nejustificate, conflictul de interese sau regimul incompatibilităților;

Hărțuire- situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauza și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;

Indicator - expresie numerică ce caracterizează din punct de vedere cantitativ sau calitativ un proces sau îi definește evoluția;

Instituție publică - structură funcțională care acționează în regim de putere publică și/sau prestează servicii publice și care este finanțată din venituri bugetare și/sau din venituri proprii, în condițiile legii finanțelor publice;

Integritate – caracter integru; sentiment al demnității, dreptății și conștiinciozității, care servește drept călăuză în conduita omului; onestitate, cinste, probitate;

Interesul- poate fi personal sau prin soție/soț, afini sau rude de până la gradul al patrulea inclusiv. Hotărârile adoptate prin încălcarea acestei prevederi sunt nule de drept. Nulitatea se constată de către instanța de contencios administrativ. Acțiunea poate fi introdusă de orice persoană interesată.

Măsuri de control - acțiuni stabilite pentru gestionarea riscurilor și monitorizarea permanentă sau periodică a unei activități, situații, etc; *M.C.V.*

Monitorizare - activitatea continuă de colectare a informațiilor relevante despre modul de desfășurare a procesului sau a activității;

Neregulă - orice abatere de la legalitate, regularitate și conformitate în raport cu dispozițiile naționale;

Pantouflage- reprezintă interdicțiile după încheierea angajării în cadrul instituțiilor/autorităților publice a funcționarilor publici/personal contractual. Termenul de „pantouflage” se referă la trecerea funcționarilor publici/personal contractual din sectorul public în cel privat.

Noile abordări în managementul sectorului public, împreună cu posibilitățile extinse de muncă, au schimbat relațiile serviciului public și ale sectorului privat, precum și percepția publică asupra acestor relații. Necesitatea de a menține încrederea publicului, în special în perioadele de schimbare, sporește importanța dezvoltării și menținerii sistemelor ce abordează conflictele de interese, inclusiv pe cele care apar la migrarea salariaților către sectorul privat. Cele mai frecvente obiective ale unui sistem care abordează migrarea salariaților din sectorul public în cel privat sunt:

- (1) să se asigure că anumite informații dobândite în serviciul public nu sunt utilizate în mod abuziv;
- (2) să se asigure că exercitarea autorității de către un funcționar public nu este influențată de câștigul personal, inclusiv prin speranța sau așteptarea unei angajări viitoare;
- (3) să se asigure că accesul și contactele actualilor precum și ale foștilor salariaților nu sunt utilizate pentru beneficiile nejustificate ale funcționarilor sau ale altora.

Responsabilitate - obligația de a îndeplini sarcina atribuită, a cărei neîndeplinire atrage sancțiunea corespunzătoare tipului de răspundere juridică;

Resurse - totalitatea elementelor de natură fizică, umană, informațională și financiară, necesare ca input pentru ca strategiile să fie operaționale;

Risc - o situație, un eveniment care nu a apărut încă, dar care poate apărea în viitor, caz în care obținerea rezultatelor prealabil fixate este amenințată sau potențată; astfel, riscul poate reprezenta fie o amenințare, fie o oportunitate și trebuie abordat ca fiind o combinație între probabilitate și impact;

Risc de corupție - probabilitatea de materializare a unei amenințări de corupție care vizează un angajat, un colectiv profesional sau un domeniu de activitate, determinată de atribuțiile specifice și de natură să producă un impact cu privire la îndeplinirea obiectivelor/activităților unei autorități sau instituții publice sau ale unei structuri din cadrul acestora;

Sanțiune disciplinară - mijloace de constrângere prevăzute de lege, având ca scop apărarea ordinii disciplinare, dezvoltarea spiritului de răspundere pentru îndeplinirea conștiincioasă a îndatoririlor de serviciu și respectarea normelor de comportare, precum și prevenirea producerii unor acte de indisciplină;

Standarde de control intern- un minim de reguli de management, menit să creeze un model de control managerial uniform și coerent. De asemenea, standardele constituie un sistem de referință, în raport cu care se evaluează sistemele de control intern, se identifică zonele și direcțiile de schimbare

Valori etice – valori ce fac parte din cultura entității publice și constituie un cod nescris, pe baza căruia sunt evaluate comportamentele; separat de acesta, entitatea publică trebuie să aibă un cod de conduită oficial, scris, care este un mijloc de comunicarea uniformă a valorilor etice tuturor salariaților; codul etic stabilește care sunt obligațiile rezultate din lege cărora trebuie să li se supună salariații, în plus peste cele rezultate ca urmare a raporturilor de muncă: depunerea declarației de avere, a declarației pentru prevenirea conflictului de interese.

1.5. Abrevieri

ANFP – Agenția Națională a Funcționarilor Publici
HG – Hotărâre a Guvernului
MCV – Mecanismul de Cooperare și Verificare
OSGG – Ordinul Secretarului General al Guvernului
OUG – Ordonanță de Urgență a Guvernului
SNA – Strategia Națională Anticorupție
ANI- Agentia Nationala de Integritate
SBPC – Spitalul de Boli Psihice Cronice

CAPITOLUL II IMPLEMENTAREA STANDARDULUI 1 ETICĂ ȘI INTEGRITATE

2.1. Prezentarea Standardului 1

Implementarea eficientă a Standardului 1 - Etică și Integritate are legătură directă cu felul în care conducerea și salariații entității cunosc și susțin valorile etice și valorile entității, respectă și aplică reglementările cu privire la etică, integritate, evitarea conflictelor de interese, prevenirea și raportarea fraudelor, actelor de corupție și semnalarea neregulilor.

Prin urmare conducerea SBPC Bursa adoptă un cod de conduită, dezvoltă și implementează politici și proceduri privind integritatea, valorile etice, evitarea conflictelor de interese, prevenirea și raportarea fraudelor, actelor de corupție și semnalarea neregulilor, acestea fiind măsuri obligatorii pentru rezultate optime în ceea ce privește implementarea respectivului standard.

Conducerea SBPC Bursa inlesneste comunicarea deschisă, de către salariați, a preocupărilor acestora în materie de etică și integritate, prin desemnarea unui consilier de etică, care să monitorizeze respectarea normelor de conduită la nivelul institutiei.

Rolul consilierului de etică este de înțelegere corectă a tuturor situațiilor care pot apărea și modalitățile de rezolvare a acestora.

O importanță deosebită o are și acțiunea de semnalare de către salariați a neregulilor. Aceasta trebuie să aibă un caracter transparent pentru eliminarea suspiciunii de delațiune și trebuie privită ca exercitarea unei îndatoriri profesionale. Salariații care semnalează nereguli de care, direct sau indirect, au cunoștință sunt protejați împotriva oricăror discriminări, iar conducătorii au obligația de a întreprinde cercetările adecvate, în scopul elucidării celor semnalate și de a lua, dacă este cazul, măsurile ce se impun.

Cea din urmă măsură o reprezintă declararea averilor, intereselor și bunurilor primite cu titlu gratuit, se realizează de către toți factorii vizați, în conformitate cu prevederile legale.

2.2. Instrumentele aferente implementării Standardului 1

Implementarea Standardului 1 nu este posibilă fără cunoașterea următoarelor instrumente, necesare, după caz, pentru orice entitate publică.

- Codul de etică la nivelul institutiei;
- Consilier de etică;
- Proces verbal de constatare a neregulilor și luarea de măsuri;
- Declarație de avere, de interese;
- Site/ intranet al institutiei;
- Proceduri;

- Instrumentele aferente SNA ca parte componentă a Standardului 1 Etică și Integritate.

Acest ansamblu de elemente este implementat de conducerea Spitalului de Boli Psihice Cronice Borsa, pentru a-i permite acesteia deținerea unui bun control asupra funcționării entității, în ansamblul ei.

Strategiei Naționale Anticorupție a fost adoptată prin HG 583/2016 dar și varianta anterioară conținea referiri la consilierea etică. *Consilierea de etică* trebuie privită ca element fundamental în ansamblul elementelor care concură la îndeplinirea atribuțiilor instituțiilor în condiții de regularitate, eficacitate, economicitate și eficiență. Consilierea de etică nu este o atribuție marginală sau birocratică ci constă într-o activitate multidisciplinară, racordată la viața și problemele de zi cu zi ale organizației, realizată împreună cu angajații instituției.

Conform legislației în vigoare, consilierul de etică are următoarele atribuții:

- monitorizează modul de aplicare și respectare a principiilor și normelor de conduită de către angajați din cadrul instituției și întocmește rapoarte și analize cu privire la acestea;
- dobândirea calității de consilier de etică vizează deținerea unui statut temporar, atribuit cu respectarea unor condiții expres, pentru o perioadă de 3 ani.
- în perioada exercitării calității de consilier de etică își păstrează și funcția deținută. Dreptul la carieră al funcționarului este cel corespunzător funcției deținute.
- fișa postului corespunzătoare funcției deținute de consilierul de etică se elaborează de către compartimentul de resurse umane și se aprobă de către conducătorul autorității sau instituției publice, prin raportare la atribuțiile stabilite în sarcina acestuia.
- consilierul de etică își desfășoară activitatea pe baza fișei postului întocmite în condițiile prevăzute de codul administrativ. În activitatea de consiliere etică acesta nu se supune subordonării ierarhice și nu primește instrucțiuni de la nicio persoană, indiferent de calitate, funcția și nivelul ierarhic al acesteia.
- desfășoară activitatea de consiliere etică, pe baza solicitării scrise de angajați sau la inițiativa sa atunci când angajatul nu i se adresează cu o solicitare, însă din conduita adoptată rezultă nevoia de ameliorare a comportamentului acestuia;
- elaborează analize privind cauzele, riscurile și vulnerabilitățile care se manifestă în activitatea angajaților din cadrul autorității sau instituției publice și care ar putea determina o încălcare a principiilor și normelor de conduită, pe care le înaintează conducătorului instituției și propune măsuri pentru înlăturarea cauzelor, diminuarea riscurilor și a vulnerabilităților;
- organizează sesiuni de informare angajaților cu privire la normele de etică, modificări ale cadrului normativ în domeniul eticii și integrității sau care instituie obligații pentru autoritățile și instituțiile publice pentru respectarea drepturilor pacienților în relația cu instituția respectivă;
- semnalează practici sau proceduri instituționale care ar putea conduce la încălcarea principiilor și normelor de conduită în activitate ;
- analizează sesizările și reclamațiile formulate de pacienți și de ceilalți beneficiari ai activității instituției cu privire la comportamentul personalului care asigură relația directă cu pacienții și formulează recomandări cu caracter general, fără a interveni în activitatea comisiilor de disciplină;
- poate adresa în mod direct întrebări sau aplica chestionare angajaților și beneficiarilor direcți ai activității instituției cu privire la comportamentul personalului care asigură relația pacienților, cu privire la opinia acestora despre calitatea serviciilor oferite de autoritatea sau instituția publică respectivă.

2.2.1 Consultanța sau consilierea de etică cu privire la respectarea normelor de conduită presupune discutarea față în față, de o manieră confidențială, problemele semnalate, consilierul de etică ajutând persoana respectivă să își contureze cât mai bine problema, cauzele acesteia, modul în care îi afectează activitatea,

alternativelor pe care le are la dispoziție, consecințele fiecărei alternative și, în măsura posibilului, oferirea de exemple de cazuri/spete pe care le cunoaște sau le-a cercetat, căutarea de resurse externe cu privire la problemă și sfaturi. De aici reiese importanța cunoașterii foarte bune de către consilierul de etică a activității instituției publice din care face parte și a legislației aflată în legătură cu consilierea de etică. Exemplu dacă o persoană este pusă în situația de a-și apăra sau denunța un prieten, dacă îl consideră vinovat, este o dilemă etică sau dacă o persoană este în situația de a întreprinde o acțiune contrară principiilor sale morale, pentru a-și păstra locul de muncă, este de asemenea o dilemă etică”.

Consilierul de etică trebuie să se perfecționeze continuu, să participe la programele de formare profesională oferite de furnizori, la evenimentele în domeniul eticii / nondiscriminării / anticorupției. Perfecționarea profesională se realizează și prin învățarea proactivă individual.

2.2.2. Metode și instrumente pentru acordarea de consultanță angajaților cu privire la respectarea normelor de conduită

Pentru exercitarea atribuțiilor de consultanță și asistență, membri comisiei de integritate și consilierii de etică pot realiza diverse instrumente și activități, ca de exemplu:

- *Poșta electronică* - consilierul de etică poate să își facă programul cunoscut. De exemplu, transmiterea unui mail cu programul în care consilierul de etică este la dispoziția colegilor săi pentru a le oferi consultanță și asistență;
- *Pliante* - În cadrul lor se pot prezenta: moduri de aplicare a actelor normative care vizează asigurarea eticii integrității, incompatibilități, pauntouflagi în , aspecte privind respectarea Codului de conduit;
- *Întâlniri directe* – unde o atenție deosebită trebuie acordată acelor salariați ce au atribuții în domeniul asigurării transparenței și integrității în instituția publică, deoarece aici pot interveni adevărate dileme etice; Întâlnirile directe pot fi organizate cu salariații desemnați conform unor legi speciale în poziții de importanță maximă pentru integritatea din instituția publică, atât la nivel intern, cât și la nivel extern, în relația cu cetățenii. Discuțiile de grup încurajează comunicarea răspunzând nevoilor de informare, permit transferul de experiență între participanți, facilitează întâlnirile suplimentare încurajând cooperarea și suportul.
- *Seminarii sau grupuri de lucru* (workshop-uri) cu salariații din birouri, servicii și direcții ale instituției publice respective - în ceea ce privește posibilele seminarii pe care consilierul de etică le poate realiza, adresate diferitelor compartimente ale instituției publice, acestea pot lua forma unor ateliere de lucru (workshop-uri), organizate anual cu angajații de la fiecare direcție a instituției. O problemă des întâlnită în instituțiile publice referitoare la atribuțiile consilierului de etică este aceea că persoanele desemnate îndeplinesc aceste atribuții prin cumul cu cele „de bază”, care le revin legal prin fisa postului, fapt ce duce la o supraîncărcare a volumului lor de muncă – cu repercursiuni inevitabile inclusiv asupra calității activității acestor persoane. Consilierilor de etică le revine obligația (pe lângă cea a întocmirii rapoartelor trimestriale) să asigure consiliere în instituția din care face parte a unui număr mare de categorii de norme de conduită profesională așa cum sunt ele prevăzute în Codul administrativ.

2.3. Cadrul procedural pentru aplicarea Standardului 1

Standardul 1 – Proceduri, din O.S.G.G. nr. 600/2018 prevede că, pentru procesele majore sau activitățile semnificative se realizează proceduri documentate pentru implementare.

În România, avertizorii au avut un rol central în dezvăluirea abuzurilor din sistemul public de sănătate. Această Directivă prespune o serie de obligații atât pentru instituții:

- incoruptibilitatea deciziei indiferent de beneficiarul acesteia;
- respectarea principiilor transparenței, statului de drept și al competitivității;

➤ bună administrare în sensul economicității, eficacității și eficienței. Pentru ca aceste condiții să fie atinse, cei care exercită prerogative de putere publică trebuie să fie răspunzători în fața cetățenilor, conform principiului că nimeni nu e mai presus de lege.

- respectarea normelor de conduită și a procedurilor administrative
- asigurarea transparenței procedurilor administrative
- evitarea practicilor abuzive, preferențiale sau discriminatorii
- adoptarea soluțiilor care își ating scopul cu cel mai mic consum de resurse
- urmărirea prescripțiilor legale
- evitarea conflictului de interese
- recunoasterea limitelor și declinarea competenței
- respectarea principiilor care stau la baza legii

Conflictele de interese și regimul incompatibilităților - reprezintă acele situații care împieteză asupra principiilor imparțialității, integrității, transparenței decizionale și supremației interesului instituției, în exercitarea funcțiilor.

Conflictul de interese reprezintă o contradicție între interesele personale și prerogativele instituției, interese private care ar putea influența exercitarea cu obiectivitate a atribuțiilor de serviciu.

Conflictul de interese poate fi de mai multe tipuri, care însă nu sunt diferențiate distinct în legislație: *potențial, actual și consumat*. Conflictul de interese poate fi potențial în situația în care un angajat are interese personale de natură să producă un conflict de interese dacă ar trebui luată o decizie publică. Exemplu de conflict de interese potențial -X este farmacistul șef, iar o persoană din familia sa este directorul unei mari companii de materiale sanitare. Conflictul de interese actual apare în momentul în care farmacistul șef este pus în situația de a lua o decizie care l-ar avantaja sau care ar avantaja un apropiat de-al său sau un partener de afaceri al acestuia.

Incompatibilitatea - există atunci când un angajat desfășoară activități incompatibile cu funcția, interzise prin lege. Regimul juridic al incompatibilităților este reglementat de Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea funcțiilor și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, fiind însă completată de alte acte normative specifice categoriilor de funcții. Spre exemplu, incompatibilitatea presupune ocuparea a două sau mai multe funcții concomitent (fără ca acest lucru să implice luarea unei decizii).

Incompatibilități cu calitatea de consilier de etică - nu poate fi numit consilier de etică angajatul care este soț, rudă sau afin până la gradul al IV-lea inclusiv cu conducătorul instituției sau cu înlocuitorul de drept al acestuia, are relații patrimoniale sau de afaceri cu oricare dintre persoanele menționate anterior și este membru sau secretar în comisia de disciplină constituită în cadrul autorității sau instituției.

Alte standarde și bune practici în politicile de etică și integritate. Categori de personal cărora le este adresat ghidul

Ghidul de față își propune să recomande salariaților - din SBPC Bursa, consilierilor de etică, și alte reglementări specifice, respectiv standarde și bune practici corelative vizând și ele, asemeni celor ale Codului de conduită, consolidarea mediului etic și de integritate și prevenirea faptelor de corupție în administrația publică. Astfel, în cadrul acestei secțiuni vom avea în vedere:

- participarea membrilor la comisiile de concurs și la comisiile de disciplină
- participarea membrilor în comisiile de evaluare a ofertelor în derularea procedurilor de achiziție publică;
- protecția angajaților din instituțiile publice care semnalează încălcări ale legii
- declararea și controlul averilor, incompatibilitățile și conflictele de interese ale funcționarilor

Participarea membrilor la comisiile de concurs, la comisiile de disciplină și de evaluare a ofertelor în derularea procedurilor de achiziție publică

a) Comisia de concurs

Legislația specifică de organizare a concursurilor instituie, cu privire la membrii comisiilor de concurs și de soluționare a contestațiilor, un sistem de interdicții, incompatibilități, conflicte de interes și cerințe de ordin profesional, moral și de transparență de natură să asigure calitatea procesului de recrutare, astfel:

- pentru a fi desemnați în comisiile de concurs sau de soluționare a contestațiilor, membrii comisiei trebuie să îndeplinească următoarele condiții cumulative:

- să dețină o funcție cel puțin egală sau echivalentă cu funcția vacantă pentru ocuparea căreia se organizează concursul;

- să nu se afle în cazurile de incompatibilitate sau conflict de interese.

- nu poate fi desemnată în calitate de membru în comisia de concurs sau în comisia de soluționare a contestațiilor persoana care a fost sancționată disciplinar, iar sancțiunea aplicată nu a fost radiată, conform legii.

- calitatea de membru în comisia de concurs este incompatibilă cu calitatea de membru în comisia de soluționare a contestațiilor.

- nu poate fi desemnată în calitate de membru în comisia de concurs sau în comisia de soluționare a contestațiilor persoana care se află în următoarele situații:

a) are relații cu caracter patrimonial cu oricare dintre candidați sau interesele patrimoniale ale sale ori ale soțului sau soției pot afecta imparțialitatea și obiectivitatea evaluării;

b) este soț, soție, rudă sau afin până la gradul al IV-lea inclusiv cu oricare dintre candidați ori cu un alt membru al comisiei de concurs sau al comisiei de soluționare a contestațiilor;

b) Comisiile de disciplină

Poate fi desemnat membru în comisia de disciplină salariații care îndeplinește următoarele condiții:

a) are o bună reputație profesională și o conduită corespunzătoare în exercitarea funcției;

b) are studii superioare;

c) nu se află în următoarele cazuri de incompatibilitate:

- este soț, rudă sau afin, până la gradul al patrulea inclusiv, cu persoanele care au competența legală de a numi membrii în comisia de disciplină, cu persoanele care au competența legală de a aplica sancțiunea disciplinară sau cu ceilalți salariați desemnați membri în comisie;

- a fost sancționat disciplinar, iar sancțiunea disciplinară aplicată nu a fost radiată, conform legii.

c) Comisiile de evaluare a ofertelor în derularea procedurilor de achiziție publică:

Conflictul de interese în achizițiile publice- concedentul are obligația de a lua toate măsurile necesare pentru a evita apariția unui conflict de interese și/sau manifestarea concurenței neloiale. Persoana care a participat la întocmirea documentației de atribuire are dreptul de a fi ofertant, dar numai în cazul în care implicarea sa în elaborarea documentației de atribuire nu este de natură să defavorizeze concurența. Persoanele care sunt implicate direct în procesul de verificare/evaluare a ofertelor nu au dreptul de a fi ofertant sub sancțiunea excluderii din procedura de atribuire. Persoanele din compartimentul achiziției care derulează proceduri de achiziție publică sunt responsabile pentru completarea, actualizarea și modificarea formularului de integritate.

Avertizarea în interes public (semnalarea neregulilor) Avertizarea în interes public este unul dintre instrumente recunoscute la nivel internațional prin care se menține sistemul public de integritate pentru că protejează și dă dreptul persoanelor din interiorul organizațiilor să își exprime cu bună credință îngrijorările, să tragă semnale de alarmă sau să denunțe practici imorale, abuzive și ilegale.

Categoriile de persoane care au obligația declarării averii și a intereselor - cadrul legal care reglementează sistemul declarațiilor de avere și de interese prevede obligativitatea depunerii acestor declarații pentru

categoriile de persoane menționate în *Legea nr. 176/2010 cu modificările și completările ulterioare și Legea nr. 144/2010 republicată*. Sistemul de declarare a averilor și a intereselor ajută la creșterea transparenței și a încrederii persoanelor din funcțiile de conducere, promovarea integrității pentru prevenirea cazurilor în care ar exista un risc de apariție a conflictelor de interese, incompatibilităților și averilor nejustificate și la monitorizarea variațiilor care pot surveni în averea unei persoane care ocupă o funcție de conducere.

Declarațiile de avere și de interese se depun după cum urmează:

- anual, nu mai târziu de 15 iunie
- în maxim 30 de zile de la data numirii sau alegerii în funcția publică
- în cazul suspendării din funcția publică, în maxim 30 de zile de la data terminării suspendării
- nu mai târziu de 30 de zile de la data eliberării funcției publice

În situația în care există un conflict de interese, funcționarul este obligat să se abțină de la rezolvarea cererii, luarea deciziei sau participarea la luarea unei decizii și să-l informeze de îndată pe șeful ierarhic căruia îi este subordonat direct. Acesta este obligat să ia măsurile care se impun pentru exercitarea cu imparțialitate a funcției, în termen de cel mult 3 zile de la data luării la cunoștință. Încălcarea dispozițiilor poate atrage, după caz, răspunderea disciplinară, administrativă, civilă ori penală, potrivit legii.

Conflictul de interese în achizițiile publice- concedentul are obligația de a lua toate măsurile necesare pentru a evita apariția unui conflict de interese și/sau manifestarea concurenței neloiale. Persoana care a participat la întocmirea documentației de atribuire are dreptul de a fi ofertant, dar numai în cazul în care implicarea sa în elaborarea documentației de atribuire nu este de natură să defavorizeze concurența. Persoanele care sunt implicate direct în procesul de verificare/evaluare a ofertelor nu au dreptul de a fi ofertant sub sancțiunea excluderii din procedura de atribuire.

Incompatibilitățile - din interpretarea sistematică a prevederilor legale incidente, opinăm că exercitarea simultană a funcției de manager al unui spital - aflat în subordinea unei instituții publice (minister) - și a funcției de consilier local este de natură să genereze o situație de incompatibilitate din perspectiva dispozițiilor art. 178, alin. (1) lit. a) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății.

Pantouflage- este o măsură de transparență instituțională și de prevenire a corupției, indicator de evaluare în cadrul Strategiei naționale anticorupție. Necesitatea reglementării pantouflage-ului are la bază nevoia de a defini o modalitate concretă privind mecanismul de monitorizare a situațiilor de pantouflage la nivelul SBPC Bursa..

Procedura constituie o măsură asiguratorie a SBPC Bursa cu privire la faptul că personalul contractual aflați sub incidența situațiilor de pantouflage sunt informați cu privire la prevederile legale aplicabile și astfel sunt protejați de consecințele legale ale nerespectării interdicțiilor post-angajare.

SBPC Bursa prin fenomenul migrării salariaților din sistemul public în cel privat urmărește:

- anumite informații dobândite în serviciul public nu sunt utilizate în mod abuziv;
- exercitarea autorității de către un salariat din sistemul public nu este influențată de câștigul personal (inclusiv prin speranța sau așteptarea unei angajări viitoare).
- să se asigure că accesul și contactele actualilor precum și ale foștilor salariaților nu sunt utilizate pentru beneficiile nejustificate ale funcționarilor sau ale altora.

2.4. Sancțiunea disciplinară în cazul conflictului de interese

În cazul în care fapta salariatului a fost sesizată ca abatere disciplinară și ca infracțiune, procedura angajării răspunderii disciplinare se suspendă până la dispunerea clasării ori renunțării la urmărirea penală sau până la data la care instanța judecătorească dispune achitarea, renunțarea la aplicarea pedepsei, amânarea aplicării pedepsei sau încetarea procesului penal.

În situația în care salariatii a cărui faptă a fost sesizată ca abatere disciplinară de conflict de interes poate influența cercetarea administrativă, conducătorul instituției are obligația de a interzice accesul acestuia la documentele care pot influența cercetarea sau, după caz, de a dispune mutarea temporară a salariatului în cadrul instituției. Măsura se dispune pe întreaga durată pe care salariatul poate influența cercetarea administrativă. Responsabilul pentru implementarea metodologiei desfășoară următoarele activități:

- obținerea de informații privind incidentul de integritate;
- analiza incidentului de integritate;
- propunerea de măsuri de prevenire și/sau control.

Metodologia are ca scop evaluarea ex-post a incidentelor de integritate din cadrul autorităților sau instituțiilor publice prin obținerea și analiza informațiilor relevante și propunerea măsurilor de prevenire și control din Planul de integritate. Evaluarea incidentelor de integritate reprezintă activitatea desfășurată de către responsabilul desemnat în acest scop de către conducătorul instituției, constând în obținerea și analiza de informații relevante privind incidentele de integritate și propunerea măsurilor de prevenire și/sau control.

Obținerea de informații privind incidentul de integritate Conducerea instituției publice, compartimentul responsabil cu activitatea de resurse umane sau alte structuri din cadrul acesteia care dețin informații cu privire la dispunerea unor măsuri privind un incident de integritate sesizează responsabilul pentru implementarea metodologiei și transmit acestuia informațiile sau documentele necesare derulării procedurii de evaluare a incidentului de integritate, în termen de 30 de zile de la luarea la cunoștință a incidentului de integritate respectiv.

Conținutul analizei incidentelor de integritate Analiza are în vedere cu precădere următoarele aspecte:

- tipul de eveniment care constituie incidentul de integritate evaluat;
- sectorul de activitate în care a intervenit incidentul de integritate și funcția persoanei care l-a săvârșit;
- starea de fapt și modul de operare;
- cadrul legislativ aplicabil și procedurile interne din cadrul instituției publice relevante pentru incidentul analizat;
- cauzele incidentului de integritate, prin raportare la amenințările și vulnerabilitățile identificate în procesul de evaluare a riscurilor de corupție, precum și cele aferente incidentului de integritate evaluat;
- durata procedurii de cercetare a faptelor ce constituie abatere disciplinară;
- sancțiuni disciplinare, administrative sau, după caz, penale aplicate;
- efectele incidentului de integritate asupra raporturilor de muncă ale persoanei care a săvârșit incidentul de integritate;

Pe baza informațiilor obținute, comisia de conformare anticorupție pentru implementarea metodologiei întocmește, pentru fiecare incident de integritate produs, un raport, propuneri de măsuri pentru prevenirea apariției unui incident similar, precum și responsabilul și termenul pentru implementarea măsurilor de prevenire și/sau control propuse. Raportul se transmite spre aprobare conducerii instituției, datele cuprinse în raport se valorifică și în procesul de evaluare a riscurilor de corupție desfășurat la nivelul instituției. Planul de integritate al autorității sau instituției publice se actualizează corespunzător măsurilor de prevenire și control.

CAPITOLUL III – STRATEGIA NAȚIONALĂ ANTICORUPȚIE 2016-2020

3.1. Prezentare

Strategia Națională Anticorupție (SNA) 2016-2020, adoptată prin Hotărârea Guvernului nr. 583/2016, are ca scop principal *promovarea integrității*, prin aplicarea riguroasă a cadrului normativ și instituțional de prevenire și combatere a corupției în România. Strategia se adresează tuturor instituțiilor publice reprezentând puterea executivă, continuând să acorde prioritate măsurilor preventive în sectoarele expuse la corupție. Progresul limitat al prevenției în intervalul 2012 – 2015 a condus la alegerea strategică de a menține sectoarele identificate în strategia anterioară și suplimentarea acestora cu cele ale educației și sănătății.

Pentru fiecare tip de intervenție sunt identificate obiective generale și specifice. Toate acestea sunt dezvoltate prin asumarea transparenței decizionale și a guvernării deschise dublate de o abordare axată pe trei direcții de intervenție strategică în domeniul anticorupției: prevenire, educație și combatere. Această abordare va fi consolidată prin introducerea unor mecanisme concrete de gestionare a eșecului de management, dezvoltarea de măsuri particularizate post incident și corelarea evaluării performanței manageriale cu cea a integrității instituționale. *Strategia promovează modelul de conducător al instituției care se implică efectiv în promovarea integrității instituției, care își oferă propriul exemplu de integritate și sancționează sau gestionează adecvat încălcările regulilor, abaterilor.*

Sunt propuse modificări legislative privind trei dintre măsurile preventive (consilierul de etică, interdicțiile post angajare și protecția avertizorului în interes public). SNA 2016–2020 continuă să acorde prioritate măsurilor preventive în sectoarele expuse la corupție. Strategia urmărește creșterea gradului de cunoaștere și înțelegere a standardelor de integritate de către angajații și beneficiarii serviciilor publice, dar și consolidarea performanței de combatere a corupției prin mijloace penale și administrative, precum și creșterea gradului de recuperare a produselor infracțiunilor, urmând cele mai bune practici din alte state membre ale Uniunii Europene și consolidarea practicii judiciare, prin Agenția Națională de Administrare a Bunurilor Indisponibilizate.

3.2. Monitorizarea implementării Strategiei Naționale Anticorupție de către Ministerul Justiției.

Implementarea SNA se realizează sub autoritatea și în coordonarea Ministrului Justiției, cu raportare către Guvern. Ministerul Justiției va comunica anual Parlamentului României, o sinteză a stadiului implementării SNA. În sprijinul procesului de monitorizare se vor menține platformele de cooperare dezvoltate în cadrul SNA 2012-2015: - platforma autorităților independente și a instituțiilor anticorupție;

- platforma administrației publice centrale;

- platforma administrației publice locale – coordonată în parteneriat cu Ministerul Lucrărilor Publice, Dezvoltării și Administrației;

- platforma mediului de afaceri;

- platforma societății civile. Platformele vor fi convocate semestrial sau ori de câte ori este nevoie.

Pentru sprijinirea procesului de monitorizare și de implementare a măsurilor prevăzute de strategie,

3.3 Raport anual de evaluare a incidentelor de integritate

Pentru implementarea prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 583/2016 privind aprobarea Strategiei Naționale Anticorupție pe perioada 2016 – 2020 se întocmește un raport în care sunt detaliate acțiunile îndeplinite pe fiecare obiectiv în parte. Raportarea se face la începutul fiecărui an, se raportează pe adresa integritate@ms.ro, conform celor 12 machete completate în luna ianuarie a anului curent pentru anul anterior. Pentru fiecare macheta în funcție de fiecare obiectiv general / specific al strategiei se notează numeric

activitățile pe care reprezentanții instituției le-au demarat pentru indicatorii menționați. Pentru fiecare indicator sunt cuprinse măsuri preventive, sediul materiei, înregistrarea activității, număr indicatorilor.

➤ Cod etică /deontologie /de conduită - Ordonanța de urgență nr. 57 din 3 iulie 2019 privind Codul administrativ; Ordinul ministrului finanțelor publice nr. 946/2005 pentru aprobarea Codului controlului intern/managerial, cuprinzând standardele de control intern/managerial la entitățile publice și pentru dezvoltarea sistemelor de control intern/managerial, republicat ;

Indicatori : - Număr de sesizări privind încălcări ale normelor

- Număr de sesizări în curs de soluționare
- Număr de sesizări soluționate
- Durata procedurilor (luni)
- Numărul de decizii prin care s-a confirmat încălcarea normelor (disciplinare, patrimoniale, penale)
- Număr de activități de formare privind normele de conduită
- Număr de persoane care au fost instruite prin intermediul acțiunilor de formare profesională
- Număr de măsuri administrative adoptate pentru înlăturarea cauzelor sau circumstanțelor care au favorizat încălcarea normelor
- Număr de persoane per instituție care au săvârșit abateri disciplinare
- Număr de persoane care au săvârșit în mod repetat abateri de la normele respective

➤ Declaraarea averilor -Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative; Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției,cu modificările și completările ulterioare;

Indicatori: - Număr de persoane care au obligația depunerii declarației de avere

- Număr de persoane care nu au depus în termen declarații de avere
- Număr de persoane care nu au depus declarații de avere
- Număr de sesizări ale ANI
- Număr de decizii ANI ca urmare a sesizărilor transmise de instituție
- Număr de decizii ale ANI puse în aplicare
- Număr de hotărâri ale instanțelor de judecată ca urmare a sesizărilor ANI
- Numar de masuri administrative adoptate pentru inlaturarea cauzelor sau circumstantelor care au favorizat incalcarea normelor privind declararea averilor
- Număr de consultații oferite de persoanele responsabile pentru implementarea prevederilor legale privind declarațiile de avere și declarațiile de avere
- Gradul de cunoaștere de către angajați a normelor privind declararea averilor (aplicarea sau nu a chestionarului de evaluare)
- Număr de activități de formare privind declarațiile de avere
- Număr de persoane care au fost instruite prin intermediul acțiunilor de formare profesională

➤ Declaraarea cadourilor- Legea nr. 251/2004 privind unele măsuri referitoare la bunurile primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției;

Indicatori: - Număr de cadouri primite și înregistrate în registru

- Publicarea anuală a inventarului pe site-ul instituției
- Număr de situații în care s-a achiziționat cadoul
- Valoarea cadourilor achiziționate
- Valoarea cadourilor primite (per cadou și în total)
- Valoarea bunurilor valorificate

➤ Conflictuale de interes - Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative; Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare; Codul penal

Indicatori: - Număr de declarații de abținere

- Număr de situații în care superiorul ierarhic a dispus înlocuirea persoanei aflată în situația de potențial conflict de interes
- Număr de sesizări primite de instituție de la terțe persoane cu privire la existența unui conflict de interes
- Număr de sesizări primite de instituție de la terțe persoane cu privire la existența unui conflict de interes
- Număr de decizii ANI prin care s-a constatat starea de conflict de interes
- Număr de sesizări ale parchetului privind posibila săvârșire a infracțiunii de conflicte de interes
- Număr de rechizitorii/condamnări privind săvârșirea infracțiunii de conflicte de interes
- Gradul de cunoaștere de către angajați a normelor privind conflictul de interes (aplicare sau nu a chestionarului de evaluare)
- Număr de activități de formare
- Număr de persoane care au fost instruite prin intermediul acțiunilor de formare profesională
- Număr de proceduri de achiziție analizate
- Număr de avertismente de integritate emise
- Număr de conflicte de interes prevenite

➤ Consilier de etică - ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 57 din 3 iulie 2019 privind Codul administrativ organizarea misiunilor de evaluare tematică;

Indicatori: - Număr de ședințe de consultare

- Număr de angajați care au beneficiat de consiliere
- Număr de spețe, diferențiate pe tipologii de dileme etice
- Gradul de cunoaștere de către angajați a normelor privind consilierul etic (aplicare sau nu a chestionarului de evaluare)
- Gradul de popularizare a rolului consilierului de etică
- Număr de activități de formare
- Număr de persoane care au fost instruite prin intermediul acțiunilor de formare profesională

➤ Incompatibilități - Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative; Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare;

Indicatori: - Număr de persoane aflate în stare de incompatibilitate

- Număr de sesizări ale ANI formulate de către instituție
- Număr de sesizări primite de instituție de la terțe persoane cu privire la existența unei incompatibilități
- Număr de decizii ale ANI cu privire la constatarea unor incompatibilități
- Număr de decizii confirmate de instanța
- Număr de măsuri administrative adoptate pentru înlăturarea cauzelor sau circumstanțelor care au favorizat încălcarea normelor privind incompatibilitățile

- Gradul de cunoaștere de către angajați a normelor privind conflictul de interese (aplicare sau nu a chestionarului de evaluare)
 - Număr de activități de formare
 - Număr de persoane care au fost instruite prin intermediul acțiunilor de formare profesională
- **Transparența în procesul decizional-** Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică, cu modificările și completările ulterioare

Indicatori :- Numar de proiecte de acte normative adoptate

- Număr de anunțuri publice privind proiectele de acte normative
- Număr de recomandări transmise de societatea civilă in procesul de transparenta decizionala asigurat pentru initierea, modificarea sau completarea unor acte normative
- Gradul de acceptare și preluare al recomandărilor formulate de societatea civilă cu privire la proiectele de acte normative supuse consultării publice (ca procent între numărul total de recomandări transmise și numărul de propuneri efectiv preluate)
- Numar de proiecte de acte normative modificate in urma procesului de consultare.
- Numar de propuneri, sugestii sau opinii preluate in forma finala a actului normative
- Numar de raspunsuri la propunerile, sugestiile sau opiniile nepreluate
- Număr de ședințe publice organizate la initiativa institutiei
- Număr de participanți la ședințele publice
- Numar de cetateni/organizatii neguvernamentale inscrise in baza de date a institutiei pentru a fi informate in legatura cu proiectele de acte normative
- Număr de ședințe publice organizate la solicitarea societatii civile
- Numar de minute publicate, realizate la sedintele publice
- Număr de plângeri în justiție privind nerespectarea prevederilor legale de către instituție
- Număr și tipul de sancțiuni dispuse pentru încălcarea obligațiilor legale
- Număr de activități de pregătire profesională a personalului din administrația publică
- Număr de persoane care au fost instruite prin intermediul acțiunilor de formare profesională
- Număr de rapoarte anuale rivind transparenta decizionala disponibile pe site-ul institutiei
- Numar de parti interesate inscrise in Registrul Unic al Transparentei intereselor la nivelul Guvernului Romaniei
- Numar de domenii in care s-au in scris parti interesate inscrise in Registrul Unic al Transparentei intereselor
- Numar de utilizatori ai platformei consultare.gov.ro
- Numar de intalniri raportate in RUTI de catre factorii de decizie vizati in registru, din administratia publica

➤ **Acces la informații de interes public-** Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, cu modificările ulterioare

Indicatori: -Numar de seturi de date publicate in format deschis pe platforma data.gov.ro

- Număr de solicitări de informații de interes public primate
- Număr de răspunsuri comunicate in termenul legal
- Număr de răspunsuri formulate cu întârziere, față de termenul legal
- Număr de solicitări de informații de interes public la care nu s-a răspuns
- Număr de reclamații administrative
- Număr de reclamații administrative soluționate favorabil
- Număr de plângeri în instanță
- Numar de hotarari judecatoresti definitive si irevocabile pronuntate in favoarea petentului, ca urmare a plangerilor avand ca obiect comunicarea de informatii de interes public

- Numărul și tipul de sancțiuni dispuse pentru încălcarea obligațiilor legale
 - Număr de activități de pregătire profesională a personalului din administrația publică
 - Număr de persoane care au fost instruite prin intermediul acțiunilor de formare profesională
 - Numărul și tipul de măsuri interne luate pentru îmbunătățirea procesului de comunicare a informațiilor de interes public
 - Număr de UAT care au implementat Memorandumul privind creșterea transparenței și standardizarea afisării informațiilor de interes public
 - Număr de instituții publice cuprinse în platforma transparenta.ms.ro
 - Existența raportului de implementare a Legii nr. 544/2001 pentru ultimul an
 - Număr de rapoarte anuale de activitate disponibile pe site-ul instituției
- Protecția avertizorului de integritate - Legea nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnaleză încălcări ale legii

Indicatori:- Număr de sesizări

- Numărul și tipul normelor încălcate (structurate sub forma unui Compendiu)
 - Număr de regulamente interne armonizate cu prevederile legislative
 - Număr de instituții în care există persoane special desemnate pentru a primi sesizările avertizorilor de integritate
 - Număr de instituții în care există implementat un mecanism cu privire la protecția avertizorilor de integritate
 - Număr de măsuri administrative adoptate pentru înlăturarea cauzelor sau circumstanțelor care au favorizat încălcarea normelor, diferențiat pe tipologii
 - Număr de situații de represalii la locul de muncă
 - Număr de plângeri depuse în instanță
 - Număr de situații în care au fost acordate compensații avertizorilor de integritate
 - Număr de activități de pregătire profesională a personalului din administrația publică
 - Număr de persoane care au fost instruite prin intermediul acțiunilor de formare profesională
- Distribuția aleatorie a dosarelor/sarcinilor de serviciu- Regulamente, ordine interne

Indicatori:- Număr de persoane desemnate cu repartizarea aleatorie a cauzelor/sarcinilor de serviciu

- Număr de nereguli apărute în sistemul de distribuție aleatorie, diferențiat pe tipologii
- Număr de măsuri luate de președintele instanței/conducătorul instituției pentru remedierea neregulilor constatate

➤ Interdicții după încheierea angajării în cadrul instituțiilor publice (Pantouflage)- Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare [art. 94 alin. (3); Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 66/2011 privind prevenirea, constatarea și sancționarea neregulilor apărute în obținerea și utilizarea fondurilor europene și/sau a fondurilor publice naționale aferente acestora [art. 13 alin. (1)

Indicatori: - Număr de regulamente interne care prevăd procedura monitorizării situațiilor de pantouflage

- Număr de instituții în care există implementat un mecanism cu privire la monitorizarea situațiilor de pantouflage, inclusiv prin desemnarea unor persoane cu atribuții speciale în acest sens
- Număr de măsuri adoptate pentru remedierea situațiilor de pantouflage, diferențiat pe tipuri
- Număr de încălcări ale prevederilor art. 13 alin (1) constatate
- Număr de solicitărilor către instanța de judecată pentru anularea contractului de finanțare în caz de încălcare a art. 13 alin. (1)
- Număr de sancțiunilor aplicate de către instanțe

- Număr de societăți comerciale în care își desfășoară activitatea persoane care au derulat anterior activități de monitorizare și control și care intră sub incidența art. 13 alin.(1), diferențiat pe domenii majore de activitate
 - Funcții sensibile - Ordinul SGG nr. 600/2018
- Indicatori: - Număr de funcții sensibile și funcții considerate ca fiind expuse la corupție identificate și inventariate
- Număr de persoane cărora li se aplica principiul rotației personalului
 - Număr de măsuri de control adecvate și suficiente pentru administrarea și gestionarea funcțiilor sensibile

Instrumentele aferente implementării Strategiei Naționale Anticorupție

- Declarația de avere
- Planul de integritate
- Registrul declarație cadouri
- Raport comisie etică

CAPITOLUL IV – MODELE DE INSTRUMENTE FOLOSITE LA IMPLEMENTAREA STANDARDULUI 1 – ETICĂ ȘI INTEGRITATE

4.1. Reguli generale și specifice pentru evitarea conflictului de interese

În situația în care există un conflict de interese, personalul este obligat să se abțină de la rezolvarea cererii, luarea deciziei sau participarea la luarea unei decizii și să-l informeze de îndată pe șeful ierarhic căruia îi este subordonat direct. Acesta este obligat să ia măsuri care se impun pentru exercitarea cu imparțialitate a funcției publice, în termen de cel mult 3 zile de la data luării la cunoștință. Încălcarea dispozițiilor poate atrage, după caz, răspunderea disciplinară, administrativă, civilă ori penală, potrivit legii.

4.2. Act administrativ pentru desemnarea consilierului de etică

Consilierul de etică se desemnează prin decizie scrisă a managerului instituției.

4.3. Declarație de aderare la valorile fundamentale, principiile, obiectivele și mecanismul de monitorizare al Strategiei Naționale Anticorupție 2016-2020

În vederea aderării la valorile fundamentale, principiile, obiectivele și mecanismul de monitorizare al Strategiei Naționale Anticorupție 2016 – 2020, instituțiile publice trebuie să își exprime angajamentul de continuare a eforturilor anticorupție prin toate mijloacele legale și administrative corespunzătoare, să susțină și să promoveze adoptarea cadrului legislativ și instituțional anticorupție, prin completarea declarației de aderare, expusă în Macheta de mai jos. Recomandăm ca acest instrument să fie actualizat ori de câte ori se schimbă conducerea instituției.

4.4. Plan de integritate este structurat pe obiective specifice, fiecărei măsuri descrise fiindu-i asociați indicatori de performanță, riscurile identificate și sursa de verificare a acestora, termenele de realizare a măsurilor de atenuare a acestora, responsabilii de implementarea măsurilor și resursele financiare necesare.

CAPITOLUL V – CONCLUZII

Conducătorul instituției asigură dezvoltarea, îmbunătățirea și menținerea unui sistem de control intern pentru prevenirea riscului de corupție.

Pentru a asigura funcționarea sistemului de control intern, conducătorul instituției trebuie să:

- ❖ creeze un astfel de mediu de control în instituție care să vizeze prevenirea riscurilor de corupție;
- ❖ asigure circulația informațiilor și comunicării privind prevenirea riscurilor de corupție;
- ❖ asigure instruirea salariaților în materie de corupție și conflict de interese;
- ❖ asigure monitorizarea sistemului de control intern.

Pentru a asigura crearea mediului de control instituțional și identificarea, analiza și evaluarea riscurilor de corupție, conducătorul instituției trebuie să:

- evalueze dacă instituția a stabilit obligațiile de serviciu ale fiecărui angajat prin fișa postului, limitele de autorizare, procedura de luare a deciziilor, responsabilitatea și procedura de urmărire a deciziilor;
- identifice funcțiile sau domeniile de activitate sau procesele din instituție care sunt supuse riscului de corupție;
- identifice riscurile de corupție prin evaluarea posibilității apariției lor și a impactului în cazul apariției riscului luând în considerare mecanismele de control existente, urmat de adoptarea măsurilor de prevenire a riscului de corupție.

În plus, conducătorul instituției trebuie să:

- ✓ se asigure că există un cadru procedural pentru angajați, ca aceștia să poată raporta potențiale încălcări ale legislației inclusiv măsuri pentru a asigura anonimatul și protecția persoanei care raportează;
- ✓ se asigure că există un cadru procedural potrivit, în baza căruia angajații instituției își prezintă situația în cazul unui conflict de interese, precum și pașii ce trebuie urmați pentru ca atribuțiile lor să fie îndeplinite de un alt angajat.

Pentru a promova circulația informațiilor și a comunicării cu privire la prevenirea riscurilor, conducătorul instituției trebuie să se asigure că angajații sunt familiarizați cu documentele de management relevante ale instituției, cu regulamentele interne și cu codul de etică.

Pentru a educa angajații a căror funcție este expusă riscului de corupție în ceea ce privește problemele de corupție și de conflict de interese, se recomandă formarea angajaților care încep activitatea în instituție.

Așa cum putem observa din conținutul respectivului material, promotorul acțiunii de prevenire a corupției și de asigurare a unui mediu integru și etic la nivelul unei instituții, este chiar conducătorul acesteia.

Etica și integritatea reprezintă teme majore atât la nivel național, cât și la nivel global. Ne-am propus prin elaborarea acestui ghid, să contribuim, alături de restul instituțiilor care au demarat acțiuni în acest domeniu, la instituirea unei culturi a integrității în țara noastră. Trebuie să reținem faptul că succesul, fără integritate, nu înseamnă nimic. Așadar, în vederea atingerii unor standarde înalte care garantează succesul, orice entitate are obligația, atât prin conducătorul ei cât și prin personalul angajat, de a promova și a susține caracterul integru, prin respectarea valorilor morale și a cadrului legislativ.

Fie că realizăm sau nu, corupția ne afectează pe fiecare dintre noi, în diverse aspecte ale vieții noastre, iar efectele negative ale acesteia se resimt zi de zi. Ne dorim creșterea pe termen lung a integrității în țara noastră, iar pentru atingerea acestui ideal și pentru a putea combate imoralitățile, este necesar a se face demersuri continue din partea societății civile.