

COMUNA BĂRBĂTESTI

Aprobat primar
BĂNACU CONSTANTIN



STRATEGIA ANTICORUPTIE

SECRETAR

-LAZAR ELENA GABRIEL

INSPECTOR ASISTENT - NICULA BOGDAN ION

CONSILIER ASISTENT - ȘANDRU ION

2016-2020

C U P R I N S

I. INTRODUCERE

- I.1. Contextul general**
- I.2. Cadrul juridic**
- I.3. Consideratii generale**

II. SCOPUL, VALORILE FUNDAMENTALE SI PRINCIPIILE PROMOVATE DE STRATEGIE

- II.1. Scopul Strategiei**
- II.2. Valori promovate**
- II.3. Principii promovate**
- II.4. Definitii**
- II.5. Cadrul necesar implementarii Strategiei Anticoruptie**
- II.6. Instrumentele și tipurile de intervenții propuse**

III. POLITICA INTERNA PRIVIND AVERTIZAREA IN INTERES PUBLIC

- III.1. Contextul abordării si tratării politicii interne privind avertizarea in interes public**
- III.2. Scopul politicii interne privind avertizarea in interes public**
- III.3. Prinicipiile care stau la baza protectiei avertizarii in interes public**
- III.4. Obiectivul politicii interne privind avertizarea in interes public**
- III.5. Aplicabilitatea politicii interne privind avertizarea in interes public**

IV. OBIECTIVE STRATEGIEI ANTICORUPTIE, MASURI ASOCIADE, INDICATORI DE PERFORMANTA, RESPONSABILITATI

- IV.1. Obiectiv 1 - Creșterea gradului de implementare a măsurilor anticorupție la nivelul instituției și a celor subordonate/coordonate/aflate sub autoritate, precum și a întreprinderilor publice**
- IV.2. Obiectiv 2 - Creșterea gradului de educație anticorupție a angajaților și a beneficiarilor serviciilor publice**
- IV.3. Obiectiv 3 - Dezvoltarea unei culturi a transparenței pentru o guvernare deschisă la nivel local**
- IV.4. Obiectiv 4 - Consolidarea mecanismelor de control administrativ**

V. SISTEMUL DE MONITORIZARE SI EVALUARE A STRATEGIEI

VI. ANEXE

I. INTRODUCERE

I.1. Contextul general

Administratia publica reprezinta un domeniu de o importanta majora, intrucat asteptarile cetatenilor cu privire la personalul din serviciul public sunt strans legate de modul in care este perceputa functionarea statului, de nivelul increderii in sistemul public, de functionarea optima a institutiilor in accord cu necesitatile societatii. Ea trebuie sa functioneze in baza unor principii si valori legate de integritate, imparcialitate, suprematia interesului public, responsabilitate, raspundere si transparenta.

Strategia Nationala Anticoruptie 2016-2020 subliniaza realizarile obtinute in perioada anterioara precum si necesitatea cresterii increderii publicului in administratia publica si a alocarii unor resurse adecate pentru o functionare eficienta a institutiilor publice in serviciul ceteanului. Strategia stabileste cadrul general national de abordare a fenomenului de coruptie si are ca prim scop prevenirea actelor si faptelor de coruptie.

In sustinerea unei schimbari de abordare a managementului, SNA pune accent pe masurile de promovare a integritatii institutionale avand ca repere: implementarea codurilor etice, punerea in aplicare a standardelor de control intern/managerial si eficientizarea mecanismelor administrative de sanctionare, protectia avertizorului de integritate si managementul vulnerabilitatilor specifice fiecarei institutii.

I.2. Cadrul juridic

Strategia Anticoruptie a Comunei Bărbătesti are drept baza SNA 2016-2020 si Strategia pentru Integritate a MDRAP si vizeaza prevenirea coruptiei prin cele trei directii de actiune: prevenire, educatie, combatere.

La baza elaborarii prezentei strategii au stat prevederile urmatoarelor acte normative:

- H. G nr. 583/2016 privind aprobarea Strategiei nationale anticoruptie pe perioada 2016-2020, a seturilor de indicatori de performanta, a riscurilor asociate obiectivelor si masurilor din strategie si a surselor de verificare, a inventarului masurilor de transparenta institutionala si de preventire a coruptiei, a indicatorilor de evaluare, precum si a standardelor de publicare a informatiilor de interes public;
- Ordin 728/2015 privind aprobarea Strategiei pentru integritate a Ministerului Dezvoltarii Regionale si Administratiei Publice 2015-2020 si a Planului de actiune pentru implementarea Strategiei pentru integritate a Ministerului Dezvoltarii Regionale si Administratiei Publice 2015-2020;
- Legea nr. 78/2000 privind prevenirea, descoperirea si sanctionarea faptelor de coruptie, cu modificarile si completarile ulterioare;
- Legea nr. 188/1999 privind Statutul functionarilor publici, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare;
- Legea nr. 7/2004 privind Codul de conduită a functionarilor publici, republicata;
- Legea nr. 477/2004 privind Codul de conduită a personalului contractual din autoritatile si institutiile publice;
- Legea nr. 251/2004 privind unele masuri referitoare la bunurile primite cu titlu gratuit cu prilejul unor actiuni de protocol in exercitarea mandatului sau a functiei;
- Legea nr. 161/2003 privind unele masuri pentru asigurarea transparentei in exercitarea demnitatilor publice, a functiilor publice si in mediul de afaceri, prevenirea si sanctionarea coruptiei, cu modificarile si completarile ulterioare;
- Legea nr. 115/1996 pentru declararea si controlul averii demnitarilor, magistratilor, a unor persoane cu functii de conducere si de control si a functionarilor publici, cu modificarile si completarile ulterioare;

- Legea nr. 571/2004 privind protectia personalului din autoritatile publice, institutiile publice si din alte unitati care semnaleaza incalcari ale legii;
- Ordinul presedintelui Agentiei Nationale a Functionarilor Publici nr. 1.200/2013 privind monitorizarea respectarii normelor de conduită de catre functionarii publici si a implementarii procedurilor disciplinare;
- Ordinul nr. 400/2015 pentru aprobarea Codului controlului intern/managerial.

I.3. Consideratii generale

Coruptia este un abuz de putere savarsit in exercitarea functiei publice/functiei de demnitate publica de un angajat al administratiei publice, indiferent de statut, structura sau pozitie ierarhica, in scopul obtinerii unui profit, satisfacerii unor interese personale sau de grup, direct sau indirect, pentru sine sau pentru altul, persoana fizica sau persoana juridica.

Consecinte ale coruptiei in administratia publica:

- Inrautatirea imaginii si discreditarea instituției publice;
- Incurajarea irresponsabilitatilor si a practicilor abuzive;
- Calitatea slaba a serviciilor acordate populatiei;
- Degradarea valorilor morale.

Practici in cadrul instituției publice pentru prevenirea actelor de coruptie:

- Reglementarea activitatilor si a serviciilor publice;
- Promovarea principiilor si normelor etice;
- Asigurarea transparentei si responsabilitatii in gestionarea fondurilor si bunurilor;
- Asigurarea transparentei si accesului la informatiile de interes public;
- Prevenirea si solutionarea conflictului de de interes;
- Declararea averilor si incompatibilitatilor;
- Instruirea personalului;
- Participarea societatii civile si sectorului privat in activitatea anticoruptie;
- Evaluarea periodica a modului de indeplinire a masurilor anticoruptie.

Definirea faptelor de coruptie:

Coruperea pasiva – fapta persoanei care ocupa o functie publica/functie de demnitate publica, care pretinde sau primeste oferte, bani, titluri de valoare, alte bunuri sau avantaje patrimoniale sau accepta servicii, privilegii sau alte avantaje, ce nu i se cuvin, pentru a indeplini, intarzia sau grabi indeplinirea unei actiuni ce tine de obligatiile ei de serviciu, ori pentru a indeplini o actiune contrar acestor obligatii, precum si pentru a obtine de la autoritati distinctii, functii, piete de desfacere sau o oarecare decizie favorabila.

Coruperea activa – este fapta persoanei fizice, care promite, ofera sau da unei persoane, personal sau prin mijlocitor, bunuri, servicii, privilegii sau alte avantaje in scopuri personale sau de grup pentru a obtine de la autoritati distinctii, functii, piete de desfacere sau o oarecare decizie favorabila.

Traficul de influenta – este fapta ce presupune primirea de bani, titluri de valoare, alte bunuri sau avantaje patrimoniale, acceptarea de servicii, bunuri sau avantaje, personal sau mijlocitor, pentru sine sau pentru o alta persoana, savarsita cu intentie de catre o persoana care are influenta sau care sustine ca are influenta asupra unei persoane care ocupa o functie publica/functie de demnitate publica, asupra unui salariat al institutiei, in scopul de a-l face sa indeplineasca sau sa nu indeplineasca actiuni ce intra in obligatiile sale de serviciu, indiferent daca asemenea actiuni au fost sau nu savarsite.

Abuzul de putere/de serviciu – reprezinta folosirea cu intentie de catre o persoana cu functie de raspundere a situatiei de serviciu, in interes material sau in alte interese personale, daca aceasta a cauzat daune intereselor publice sau drepturilor si intereselor ocrotite de lege ale persoanelor fizice sau juridice.

Primirea de recompense ilicite – presupune primirea de catre persoana care ocupa o functie publica/functie de demnitate publica, a unei recompense ilicite sau a unor avantaje patrimoniale pentru indeplinirea unor actiuni sau acordarea de servicii ce tin de obligatiile lui de serviciu.

Falsul in acte publice – presupune inscrierea de catre o persoana care ocupa o functie publica/functie de demnitate publica, in documentele oficiale a unor date vadit false, precum si falsificarea unor astfel de documente, daca aceste actiuni au fost savarsite din interes material sau din alte interese personale sau de grup.

Luarea de mita – presupune luarea de catre o persoana care ocupa o functie publica/functie de demnitate publica a mitei sub forma de bani, titluri de valoare, alte bunuri sau avantaje patrimoniale, acceptarea de servicii, privilegii sau avantaje, ce nu i se cuvin, pentru a indeplinii, intarzia, grabi, facilita indeplinirea unei actiuni in interesul mituitorului sau al persoanelor pe care le reprezinta.

Darea de mita – presupune oferirea de bani, titluri de valoare, bunuri, avantaje patrimoniale, servicii, privilegii sau alte avantaje unei alte persoane care ocupa o functie publica/functie de demnitate publica pentru a indeplini, refuza, intarzia sau grabi indeplinirea unei actiuni in interes personal sau ale persoanelor pe care le reprezinta.

Incalcarea prevederilor legale privind declararea veniturilor si a proprietatilor – presupune nerespectarea prevederilor legale referitoare la declararea, rectificarea declaratiei efectuate, in scris, pe proprie raspundere, cu privire la veniturile si proprietatile declarantului, ale sotului/sotiei, precum si ale copiilor aflati in intretinere, potrivit legislatiei in vigoare.

Incalcarea prevederilor legale cu privire la incompatibilitati si conflict de interese – presupune nerespectarea prevederilor legale cu privire la masuri pentru asigurarea transparentei in exercitarea demnitatii publice, a functiilor publici si in mediul de afaceri, preventirea si sanctionarea coruptiei, referitoare la declararea situatiilor de incompatibilitate si/sau conflict de interese.

Incalcarea prevederilor legale cu privire la pastrarea secretului de serviciu – presupune incalcarea prevederilor legale cu privire la masurile pentru pastrarea secretului de serviciu de catre persoanele implicate in gestionarea operatiunilor declarate secret de serviciu.

Incalcarea prevederilor legale cu privire la gestionarea datelor cu caracter personal - presupune incalcarea prevederilor legale cu privire la gestionarea datelor cu caracter personal de catre persoanele implicate in operatiuni ce implica gestionarea datelor cu caracter personal.

II. SCOPUL, VALORILE FUNDAMENTALE SI PRINCIPIILE PROMOVATE DE STRATEGIE

II.1. Scopul Strategiei

Prezenta strategie are drept scop:

- promovarea eticii si integritatii la nivelul comunei Bărbătești si a institutiilor aflate in coordonare;
- consolidarea capacitatii administrației publice locale de a asigura calitatea si accesul la serviciile publice pentru realizarea interesului public;
- elaborarea si implementarea masurilor anticoruptie pentru preventirea abaterilor, neregulilor, a suspiciunilor de fraudă, a situatiilor de conflict de interese si incompatibilitate;
- eficacitatea si eficientizarea desfasurarii tuturor activitatilor pentru realizarea interesului public.

II.2. Valori promovate

Conducerea comunei Bărbătești județul Vrancea, acorda o prioritate maxima respectarii de către toți angajații și standardelor de etică și integritate și se angajează să implementeze toate măsurile necesare prevenirii situațiilor de abuz, erori, sau fapte de corupție în relațiile pe care instituția le are cu toate categoriile de colaboratori precum și în administrarea corectă a patrimoniului și gestionarea eficientă a fondurilor publice.

Administratia locala a comunei Bărbătești este adepta respectarii principiilor privind integritatea și necesitatii raportarii la standardele de performanta ridicata, venind astfel în întâmpinarea demersurilor comunitatii locale și a propriilor angajati privind coduita și integritatea reprezentantilor institutiei.

Strategia Anticoruptie 2016-2020 pastreaza premisa asumarii de către conducerea comunei Bărbătești și a institutiilor aflate în coordonare, a urmatoarelor valori fundamentale:

Vointa politica

- Toti factorii implicați în actul administrativ intreagă importanța unei societăți lipsite de corupție și vor conlucra pentru ducerea la înăpere a măsurilor prevazute de prezența strategie anticoruptie.

Integritatea

- Reprezentanții instituției publice au obligația de a declara orice interese personale care pot veni în contradicție cu exercitarea obiectiva a atribuțiilor de serviciu. Totodată, aceștia sunt obligați să ia toate măsurile necesare pentru evitarea situațiilor de conflict de interes și incompatibilități.

Prioritatea interesului public

- Reprezentanții instituției publice au datoria de a considera interesul public mai presus de orice alt interes în înăperele atribuțiilor de serviciu. Aceștia nu trebuie să se folosească de funcția publică pentru obținerea de beneficii necuvenite patrimoniale sau nepatrimoniale, pentru ei, familiile lor sau persoane apropiate;

Transparenta

- Reprezentanții instituției publice vor asigura accesul neîngăduit la informațiile de interes public, transparenta procesului decizional și consultarea societății civile în cadrul acestui proces.

Obiectivitatea

- Adoptarea unei atitudini obiective care să conduca la decizii corecte în realizarea interesului public, cu ocazia înăperei atribuțiilor postului, inclusiv ale celor pentru elaborarea anunțurilor publice, atribuirea contractelor, recomandări pentru premii și recompense, aprobarea sau respingerea proiectelor de hotărari dezbatute de Consiliul Local.

Profesionalismul

- Promovarea valorilor și principiilor fundamentale în activitățile administrației publice, printr-o atitudine responsabilă în interesul instituției și cetățeanului.

II.3. Principii promovate

Fiecare măsură din cadrul obiectivelor specifice cuprinse în Planul de acțiune privind implementarea Strategiei Anticoruptie se subsumează următoarelor principii, a căror respectare este esențială pentru realizarea unei administrații publice moderne și eficiente:

Principiul statului de drept în baza căruia este consacrată suprematia legii, respectarea drepturilor omului, tutela cetățenii fiind egali în fața legii.

Principiul raspunderii potrivit căruia reprezentanții autoritatii publice raspund pentru înăperele atribuțiilor ce le revin, respectiv pentru modul de implementare și eficiența strategiilor.

Principiul gestionarii responsabile a riscurilor generate de comportamente lipsite de integritate, ca parte integranta din procesul managerial desfasurat de catre conducerea institutiei publice.

Principiul proportionalitatii in elaborarea si punerea in aplicare a procedurilor anticoruptie: Institutia publica trebuie sa elaboreze, sa implementeze si sa mentina proceduri puternice, care sa fie proportionale cu riscurile si vulnerabilitatile institutionale si dimensionate in functie de resursele si complexitatea acesteia.

Principiul raspunderii la cel mai inalt nivel de angajament: Politicile "anti-mita" nu vor fi eficiente daca nu exista un mesaj clar dat de conducere de la nivelul cel mai inalt ca mita nu este tolerata. Nivelul superior al conducerii pe fiecare palier al administratiei trebuie sa initieze, sa supravegheze si sa conduca, prin puterea exemplului, punerea in aplicare a unei politici de respingere a coruptiei, recunoscand faptul ca mita este contrara valorilor fundamentale ale integritatii, transparentei si responsabilitatii si ca aceasta submineaza eficacitatea institutiei.

Principiul preventirii savarsirii faptelor de coruptie si a incidentelor de integritate potrivit caruia identificarea timpurie si inlaturarea in timp util a premiselor aparitiei faptelor de coruptie sunt prioritare si imperitive. Reprezentantii institutiei trebuie sa dea dovada de diligenta in evaluarea partenerilor, agentilor si contractorilor, sa evalueze riscurile de luare de mita asociate cu intrarea intr-un parteneriat sau de contractare a unor acorduri cu alte entitati, sa efectueze evaluari periodice ale riscurilor. La incheierea de parteneriate sau aranjamente contractuale trebuie sa verifice daca respectivele organizatii au politici si proceduri care sunt in concordanța cu aceste principii si orientari.

Principiul eficacitatii in combaterea coruptiei, care se bazeaza pe evaluarea continua a activitatii desfasurate, atat din punctul de vedere al indeplinirii cat mai complete a obiectivelor asumate pentru a produce efectele pozitive pe care societatea le asteapta, cat si al managementului institutional.

Principiul cooperarii si coerentei, in baza caruia responsabilii implicați in prevenirea si combaterea coruptiei trebuie sa coopereze indeaproape, asigurand o conceptie unitara asupra obiectivelor ce trebuie indeplinite si a masurilor ce urmeaza a fi luate.

Principiul parteneriatului public - privat, care recunoaste importanta cooptarii societatii civile si a mediului de afaceri in activitatilile concrete de implementare a masurilor de prevenire a coruptiei.

Principiul accesului neingradit la informatiile de interes public si al transparentei decizionale.

II.4. Definitii

Incident de integritate - situatia in care cu privire la un angajat al unei institutii/autoritatii publice sau intreprinderi publice a fost luata sau dispusa cel putin una dintre urmatoarele masuri:

- incetarea disciplinara a raporturilor de munca, ca urmare a savarsirii unei abateri de la normele deontologice sau de la alte prevederi similare menite sa protejeze integritatea functiei publice;
- trimiterea in judecata sau condamnarea pentru savarsirea unei infractiuni de coruptie sau a unei fapte legate de nerespectarea regimului interdictiilor, incompatibilitatilor, conflictului de interes sau declararii averilor;
- ramanerea definitiva a unui act de constatare emis de catre Agentia Nationala de Integritate, referitor la incalcarea obligatiilor legale privind averile nejustificate, conflictul de interes sau regimul incompatibilitatilor;

- ramanerea definitiva a unei decizii emise de Consiliul General al Consiliului National de Atestare a Titurilor, Diplomelor si Certificatelor Universitare (CNATDCU) privind o lucrare stiintifica;

Etica - comportamentul individual, in context organizational sau nu, care poate fi apreciat sau evaluat fie din perspectiva valorilor, principiilor si regulilor etice explice (coduri de etica, coduri de conduită sau alte tipuri de documente fara statut de act normativ) sau tacite (cultura organizationala), fie prin prisma consecintelor actiunilor sale.

Comportamentul integrul - comportament apreciat sau evaluat din punct de vedere etic ca fiind corect. Integritatea, ca valoare individuala, se refera la aceasta corectitudine etica, care nu poate fi delimitata de corectitudinea legala si profesionala.

Comportamentul lipsit de integritate - forma de subminare a misiunii organizatiei, conducand la un climat organizational toxic pentru angajati si terti, si afectand interesele legitime ale tuturor celor implicați, inclusiv interesul public;

Planul de integritate - ansamblul de masuri identificate de conducerea institutiei ca remedii pentru riscurile si vulnerabilitatile institutionale la coruptie identificate. Masurile preconizate pot viza preventirea coruptiei, educatia angajatilor dar si a publicului-tinta vizat de activitatea institutiei publice, precum si combaterea coruptiei.

Open contracting data standard- este procesul de transparentizare a procesului de achizitie publica si derulare a contractelor prin punerea la dispozitie a datelor detinute de autoritatatile publice si implicarea publicului si mediului de afaceri in identificarea si rezolvarea problemelor in domeniu. Procesul este compus din doua etape principale: deschiderea datelor si implicarea cetatenilor si mediului de afaceri. Deschiderea datelor si publicarea lor se fac dupa standarde recunoscute ca buna practica la nivel international - Open Contracting Data Standard (OCDS). Deschiderea datelor nu se limiteaza la procesul de achizitie, ci si la faza de contractare si desfasurare a contractelor. Implicarea publicului si a mediului de afaceri aduce beneficii prin gasirea de solutii alternative, mai eficiente, in folosirea banului public, precum si la depasirea unor probleme in derularea procesului de achizitie sau derulare a contractelor. Printre beneficii ar fi important de mentionat: folosirea eficienta a fondurilor publice; oferirea posibilitatii accesarii fondurilor publice de catre o plaja mai larga de participanti, reducand costurile prin cresterea competitiei; oferirea posibilitatii cresterii calitatii bunurilor si serviciilor contractate din fonduri publice; preventirea coruptiei; promovarea unei analize participative a datelor pentru gasirea de solutii la problemele sectorului public si ale comunitatilor.

Standarde legale de integritate - sunt avute in vedere acele masuri de transparenta institutională si de preventire a coruptiei consacrate de legislatia nationala si reflectate in inventarul anexa la Strategia Anticoruptie.

Pantouflag - noile abordari in managementul sectorului public, impreuna cu posibilitatile extinse de munca, au schimbat relatiile serviciului public si ale sectorului privat, precum si perceptia publica asupra acestor relatii. Necesitatea de a mentine increderea publicului, in special in perioadele de schimbare, sporeste importanta dezvoltarii si mentinerii sistemelor ce abordeaza conflictele de interes, inclusiv pe cele care apar la migrarea functionarilor publici catre sectorul privat. Cele mai frecvente obiective ale unui sistem care abordeaza migrarea functionarilor publici din sectorul public in cel privat sunt:

- sa se asigure ca anumite informatii dobandite in serviciul public nu sunt utilizate in mod abuziv;
- sa se asigure ca exercitarea autoritatii de catre un functionar public nu este influentata de castigul personal, inclusiv prin speranta sau asteptarea unei angajari viitoare;
- sa se asigure ca accesul si contactele actualilor, precum si ale fostilor functionari publici nu sunt utilizate pentru beneficiile nejustificate ale functionarilor sau ale altora.

II.5. Cadrul necesar implementarii Strategiei Anticoruptie

Strategia Anticoruptie 2016-2020 poate deveni un instrument de lucru eficient daca pe intreaga perioada de implementare sunt asigurate urmatoarele conditii minimale pentru succes:

- stabilitatea legislativa si institutionalala a cadrului anticoruptie care a generat performanta in activitatea DNA si ANI;
- garantarea independentei sau, dupa caz, a autonomiei operationale, a autoritatilor cu rol in prevenirea si combaterea coruptiei;
- institutionalizarea reactiei fata de esecul de a preveni coruptia;
- asumarea transparentei si a guvernarii deschise ca principii directoare pentru toate masurile de implementare a SNA si ca premise pentru solutii inovatoare de reducere a fenomenului coruptiei;
- fundamentarea pe studii de impact a oricror decizii de politica publica care pot afecta mediul de afaceri si angajarea intr-un dialog deschis cu companiile autohtone si cu investitorii straini;
- alocarea de resurse adecvate pentru proiecte dezvoltate pe cele trei dimensiuni ale interventiei: educatie, preventie si combatere.

II.6. Instrumentele si tipurile de interventii propuse

- Elaborarea de Rapoarte periodice de evaluare a eficienței demersurilor anticorupție; Implementarea eficientă a standardelor interne și internaționale anticorupție;
 - Asumarea de către conducerii instituției publice a problematicii integrității la nivelul organizației;
 - Schimbări de abordare a managementului;
 - Măsurile de promovare a integrității instituționale având ca repere principale: implementarea codurilor etice, punerea în aplicare a standardelor de control intern/managerial și eficientizarea mecanismelor administrative de sancționare, protecția avertizorului de integritate, managementul vulnerabilităților specifice.
 - Implementarea unor instrumente noi, consacrate ca bune practici europene, precum metodologia de evaluare a riscurilor de corupție.
 - Obligația elaborării și implementării propriului plan de măsuri care să urmărească remedierea vulnerabilităților specifice.
 - Consolidarea mecanismului de coordonare și monitorizare a implementării măsurilor anticorupție.
 - Realizarea la nivelul instituției publice a unei autoevaluări periodice (semestriale, anuale) privind nivelul de utilizare și eficiență a măsurilor anticorupție, prin intermediul inventarului măsurilor preventive anticorupție și a indicatorilor de evaluare asociați.
- Autoevaluarea va viza măsuri precum:
- declararea averilor,
 - respectarea regulilor privind cadourile,
 - managementul conflictelor de interes,
 - incompatibilitățile,
 - codurile etice și deontologice,
 - transparența decizională,
 - accesul la informații de interes public,
 - gestionarea fondurilor publice,
 - achizițiile publice,
 - repartizarea aleatorie a dosarelor sau a sarcinilor de serviciu,

- procedurile de selecție și promovare a personalului.
- Dezvoltarea obiectivelor generale și specifice pornind de la abordarea clasică, trihotomică de intervenție strategică în domeniul anticorupție, respectiv: prevenire, educație și combatere.

III. POLITICA INTERNA PRIVIND AVERTIZAREA IN INTERES PUBLIC

III.1. Contextul abordării si tratării politicii interne privind avertizarea in interes public

Fiecare angajat poate avea, în anumite momente, obiectii asupra unor aspecte care se produc la locul sau de munca. Aceste obiectii trebuie analizate, gasite și implementate soluții corective adecvate.

In situația în care aceste obiectii se referă la corupție sau la o conduită ilicită sau neetică, ce afectează alte persoane, din interiorul sau exteriorul entității, este esențială identificarea etapelor de parcurs pentru realizarea unei avertizări în interes public. Pot apărea temeri în legătură cu raportarea obiectiilor aparute și se poate ajunge la situația în care aceste raportări să incline spre neluarea unei decizii de avertizare a angajaților. O astfel de reacție are și o alta cauză: angajatul ascunde situațiile create pe motiv de afinități fata de colegi sau fata de managementul Primariei, din temerea de a fi etichetat ca și persoana care creează situații critice, situații care pot genera nesiguranță în legătură cu postul ocupat.

III.2. Scopul politicii interne privind avertizarea in interes public

Politica privind avertizarea în interes public urmărește crearea și menținerea unui mediu integrul la locul de munca al fiecarui angajat, mediu în care personalul angajat să aibă certitudinea că în cazul în care sunt în masura să sesizeze încalcări ale prevederilor Legii 571/2014, privind protecția personalului din autoritățile publice, instituții publice și din alte unități care semnalează încalcări ale legii (practici abuzive sau slabă administrație), sesizările facute vor fi tratate și investigate cu maxima obiectivitate și seriozitate.

Politica privind avertizarea în interes public se adresează tuturor angajaților entității publice și este concepută pentru:

- a veni în întâmpinarea proprietarilor angajați care, cu buna credință, sesizează savarsirea unor abuzuri și încalcări ale legilor, considerând că în acest mod angajatul își face datoria fata de Primarie și beneficiarii serviciilor acestei instituții;
- a proteja angajații care sesizează fapte prin care a fost încalcată legea, nepermisand hartairea acestora, inclusiv presiunea informală;
- a-i face pe angajați să se simtă în siguranță în cazul în care își exprimă îngrijorările în legătură cu modul în care se desfășoară activitățile la nivelul acestei instituții;
- a le aduce la cunoștință angajaților caiile pe care trebuie săle urmeze în cazul în care nu sunt multumiti de raspunsul primit;
- a oferi angajaților garantia că vor fi protejați de eventualele represalii în cazul în care îngrijorările exprimate sunt intemeiate și formulate cu buna credință.

III.3. Principiile care stau la baza protecției avertizării în interes public:

principiul legalității-persoana/structura care analizează are obligația de a respecta drepturile și libertățile angajaților entității publice, normele procedurale și tratamentul egal potrivit legii
principiul responsabilității-orice persoană care semnalează neregularități este dateare să susțină sesizarea cu date sau indicii privind presupusa neregularitate

principiul echilibrului-niciun avertizor nu se poate prevala de prevederile prezentei proceduri pentru a diminua o sancțiune administrativă sau disciplinară pentru o neregularitate comisă de acesta

principiul bunei-credințe-este ocrotită persoana care a făcut o sesizare, convinsă fiind de realitatea stării de fapt sau că fapta constituie o încălcare a legii

principiul bunei conduite-este ocrotit și incurajat actul de avertizare în interes public cu privire la aspectele de integritate publică și buna administrare în scopul de a sporii capacitatea administrativa și prestigiul autoritatii publice

principiul nesanctionarii abuzive-nu pot fi sanctionate persoanele care reclama sau sesizează incalcări ale legii, direct sau indirect, prin aplicarea unei sanctiuni inechitabile și / sau mai severă pentru alte abateri disciplinare.

principiul contradictorialității-persoana/structura care analizează sesizarea de neregularitate are obligația de a asigura angajaților entitatii publice aflați pe poziții divergente posibilitatea de a se exprima cu privire la orice act sau fapt care are legătură cu sesizarea

III.4. Obiectivul politicii interne privind avertizarea în interes public

Obiectivul vizat de aceasta politică este de a asigura personalul care sesizează existența unei conduite corupte sau neetice la locul de munca sau care semnalează fapte prin care a fost incalcată legea ca este corect să transmită situația aparută funcțiilor ierarhic superioare, în condiții de maxima siguranță.

III.5. Aplicabilitatea politicii interne privind avertizarea în interes public

Entitatea publică incurajează raportarea oricărei incalcări a legislației în vigoare, a Regulamentului de Organizare și Funcționare, a Regulamentului de Ordine Internă sau a oricărei proceduri care nu corespund cerintelor legale și de reglementare aplicabile.

Avertizarea în interes public nu trebuie confundată cu raportarea unei nemultumiri personale.

Modalitatea de analiză a acestor semnalări și avertizări, găsirea unor soluții corective adecvate în cazul în care acestea se impun, sunt prezentate în procedurile de sistem „Semnalarea Neregularităților” cod procedură P.S.01.01. și „Gestionarea Abaterilor” cod procedură P.S. 01.02. elaborate în cadrul implementării standardului 1 Etica și integritate.

Conducerea entității protejează avertizorii care raportează fapte de corupție, garantează confidențialitatea sesizării și anonimatul avertizorului, în concordanță cu prevederile Legii 571/2014, privind protecția personalului din autoritatile publice, instituțiilor publice și din alte unități care semnalează incalcări ale legii

IV. OBIECTIVELE STRATEGIEI ANTICORUPTIE, MASURI ASOCIAȚIE, INDICATORI DE PERFORMANȚA, RESPONSABILITATI

Strategia Anticorupție a Comunei Bărbătești este structurată pe 4 obiective generale, fiecare dintre acestea cuprinzând măsuri specifice,

Obiectiv 1-Creșterea gradului de implementare a măsurilor anticorupție la nivelul instituției și a celor subordonate/coordonate/aflate sub autoritate, precum și a întreprinderilor publice;

Obiectiv 2-Creșterea gradului de educație anticorupție a angajaților și a beneficiarilor serviciilor publice.

Obiectiv 3 -Desvoltarea unei culturi a transparenței pentru o guvernare deschisă la nivel local.
Obiectiv 4 - Consolidarea mecanismelor de control administrativ ;

Strategia prevede masuri menite sa sprijine administratia publica locala atat in ceea ce priveste implementarea prevederilor Strategiei Nationale Anticoruptie, cresterea capacitatii de implementare a masurilor de preventie a coruptiei, cresterea gradului de informare anticoruptie la nivel local, cat si in ceea ce priveste consolidarea integritatii, eficientei si transparentei la nivel institutional.

IV. 1. Obiectiv 1 - Creșterea gradului de implementare a măsurilor anticoruptie la nivelul instituției și a celor subordonate/coordonate/aflate sub autoritate, precum și a întreprinderilor publice;

- 1.1 Adoptarea declarațici de aderare la valorile fundamentale, principiile, obiectivele și mecanismul de monitorizare a SNA, diseminarea sa în cadrul instituției și comunicarea acesteia MDRAPFE.

Indicatori de performanta:

Declarația de aderare

Transmiterea declarației către MDRAPFE

Responsabil:

Conducerea comunei Bărbătești

- 1.2 Desemnarea coordonatorului și a unei persoane responsabile cu implementarea Strategiei Anticorupție 2017 – 2020.

Indicatori de performanta:

Dispoziție emisă

Transmiterea dispoziției primarului către MDRAPFE

Responsabil:

Conducerea comunei Bărbătești

- 1.3 Consultarea angajaților în procesul de elaborare a planului de integritate.

Indicatori de performanta:

Nr. de angajați consultați cu privire la elaborarea planului de integritate

Responsabil:

Conducerea comunei Bărbătești

Persoanele desemnate pentru implementarea SNA

- 1.4 Aprobarea și distribuirea în cadrul instituției a planului de integritate, precum și publicarea documentului pe site-ul instituției.

Indicatori de performanta:

Plan de integritate aprobat și diseminat (e-mail, lista de difuzare, ședință)

Nr. de angajați informați cu privire la aprobarea planului de integritate

Modalitatea de informare a acestora (ședință, e-mail, lista de difuzare)

Plan de integritate publicat pe site-ul instituției

Responsabil:

Conducerea instituției

Coordonatorul Planului de Integritate/ persoana desemnată pentru implementarea SNA

- 1.5 Identificarea și evaluarea riscurilor și vulnerabilităților la corupție specifice instituției pe baza metodologiei elaborată de către MDRAPFE și a procedurilor interne.

Indicatori de performanta:

Numarul de riscuri și vulnerabilități la corupție identificate și evaluate

Responsabil:

Conducerea instituției

Coordonatorul Planului de Integritate

Persoana desemnată pentru implementarea SNA

Responsabilul cu riscurile și vulnerabilitățile la corupție

- 1.6 Implementarea măsurilor de remediere a vulnerabilităților specifice identificate.

Indicatori de performanță:

Numarul măsurilor de remediere

Numarul vulnerabilităților remediate

Responsabil:

Comisia de prevenire a riscurilor la corupție

Responsabilul cu riscurile și vulnerabilitățile la corupție

- 1.7 Evaluarea anuală a modului de implementare a planului și adaptarea acestuia la riscurile și vulnerabilitățile nou identificate și transmiterea acesteia către MDRAPFE.

Indicatori de performanță:

Grad de implementare a planului de integritate

Măsuri noi introduse/ revizuite

Responsabil:

Conducerea instituției

Coordonatorul Planului de Integritate/ persoana desemnata pentru implementarea SNA

- 1.8 Autoevaluarea periodică a gradului de implementare a măsurilor de transparentă instituțională și prevenire a corupției (Anexa 3 la SNA – inventarul măsurilor).

Indicatori de performanță:

Date și informații colectate pentru toți indicatorii cuprinși în inventar

Responsabil:

Conducerea instituției

Coordonatorul Planului de Integritate

Persoana desemnata pentru implementarea SNA

- 1.9 Participarea la activitățile de coordonare și monitorizare a SNA și transmiterea contribuțiilor anuale către MDRAPFE.

Indicatori de performanță:

Rapoarte anuale

Nr persoane participante la reuniunile platformei de cooperare

Nr. persoane participante la misiunile tematice de evaluare

Responsabil:

Conducerea instituției

Coordonatorul Planului de Integritate

Persoana desemnata pentru implementarea SNA

- 1.10 Realizarea pe pagina de internet a instituției a unei secțiuni dedicate domeniului integritate în care vor fi publicate: declarația de aderare, planul de integritate, rapoartele de autoevaluare, informații, exemple de bune practici, în domeniu anticorupție.

Indicatori de performanță:

Secțiune distinctă creată pe website

Număr de materiale publicate

Responsabil:

Conducerea instituției

Coordonatorul Planului de Integritate

Persoana desemnata pentru implementarea SNA

- 1.11 Intensificarea activităților de implementare a sistemului de control intern/managerial.

Indicatori de performanță:

Numar proceduri elaborate

Numar funcții sensibile inventariate (din care funcții sensibile la corupție)

Gradul de conformitate a sistemului de control intern/managerial

Responsabil:

Conducerea instituției

Comisia SCIM

- 1.12 Elaborarea și implementarea la nivelul instituției de proceduri de sistem privind indicatorii anticorupție (procedură privind declararea averilor, transparența decizională, acces la informații, date deschise, declararea cadrourilor, evitarea situațiilor de conflicte de interes și a cazurilor de incompatibilități, avertizarea în interes public).

Indicatori de performanță:

Numar proceduri elaborate

Numar proceduri implementate

Numar proceduri revizuite/ armonizate

Responsabil:

Comisia SCIM

Coordonatorul Planului de Integritate

Persoana desemnată pentru implementarea SNA

- 1.13 Elaborarea/ actualizarea/ implementarea codului de conduită la nivelul instituției și a unităților subordonate.

Indicatori de performanță:

Cod de conduită elaborat/actualizat, diseminat și implementat

Responsabil:

Consilierul de etica și integritate

Coordonatorul Planului de Integritate

Persoana desemnată pentru implementarea SNA

- 1.14 Implicarea activă a consilierului de etică în activități de consiliere a personalului instituției.

Indicatori de performanță:

Numarul de ședințe de consiliere

Numarul de activități de informare a personalului din cadrul instituției cu privire la normele de etică

Numarul de funcționari publici care au fost informați prin intermediul acțiunilor de informare în domeniul normelor de conduită

Numarul de funcționari publici care au solicitat consiliere etică

Numarul de spețe care au constituit obiectul consilierii etice

Numarul de raportări cu privire la respectarea normelor de conduită

Numărul de instruiriri la care a participat consilierul de etică în vederea îmbunătățirii activității în domeniu

Responsabil:

Conducerea instituției

Consilierul de etică și integritate

- 1.15 Implementarea, la nivelul instituției publice a unui sistem de avertizare ("whistleblowing") a irregularităților și a posibilelor fapte de corupție (cutie poștală, adresa e-mail dedicată).

Indicatori de performanță:

Numar regulamente interne armonizate cu prevederile legii

Numar de proceduri elaborate

Numar avertizări în interes public depuse

Tipuri de fapte asupra căror s-au făcut avertizări în interes public

Responsabil:

Conducerea instituției

Comisia SCIM

1.16 Implementarea de sisteme unitare de management al calității (tip ISO, CAF.)

Indicatori de performanță:

Instrument privind managementul calității implementat

Responsabil:

Conducerea instituției

1.17 Sporirea instrumentelor/ mecanismelor de control în organizarea examenelor/ concursurilor de promovare/ recrutare.

Indicatori de performanță:

Procedură internă elaborată și aprobată

Procedură internă implementată

Numar de situații de încălcare a normelor

Numar contestații depuse

Sistem de monitorizare audio/video funcțional

Responsabil:

Conducerea instituției

Comisia de concurs

1.18 Revizuirea și simplificarea procedurilor administrative inclusiv prin dezvoltarea și utilizarea soluțiilor e-administrație în vederea furnizării serviciilor publice online (Ex: eliberare autorizații/ certificate online).

Indicatori de performanță:

Numar proceduri administrative simplificate

Numar de servicii publice furnizate online

Numar utilizatori

Frecvența utilizării

Numar de certificate și autorizații emise trimestrial prin folosirea noii tehnologii

Responsabil:

Conducerea instituției

Persoane desemnate

1.19 Înrolarea la soluțiile existente de tip e-guvernare, e-administrare și e-justitie ca platforme de accesare a serviciilor publice de către cetățeni (ex: e-guvernare.ro, ghiseul.ro).

Indicatori de performanță:

Numarul de soluții accesate

Numarul de servicii furnizate prin intermediul platformelor electronice

Numarul de utilizatori ai serviciilor publice online încărcate

Numarul de proceduri încărcate în platforme

Responsabil:

Conducerea instituției

Persoane desemnate

IV.2. Obiectiv 2 - Creșterea gradului de educație anticorupție a angajaților și a beneficiarilor serviciilor publice.

2.1 Organizarea/ derularea/ asigurarea participării la programe de creștere a gradului de conștientizare și a nivelului de educație anticorupție a personalului propriu și a celui din structurile subordonate: (ex: sesiuni de instruire/ întâlniri/ grupuri de lucru în domenii ca: achiziții publice, etică, consiliere etică, management financiar, resurse umane, disciplină în construcții, transparență, acces la informații de interes public, declararea averilor, conflicte de interese, incompatibilități, sistem de control intern-managerial, declararea cadourilor, pantouflag, avertizarea în interes public, IT).

Indicatori de performanță:

- Numarul de programe derulate/ activități de formare*
- Numarul de participanți*
- Numarul de module de curs derulate*
- Numarul de certificate de participare*

Responsabil:

- Conducerea instituției,*
- Coordonatorul planului de integritate*

2.2 Asigurarea diseminării de informații privind riscurile și consecințele faptelor de corupție sau a incidentelor de integritate. Punerea la dispoziția angajaților a unor îndrumare legislative, ghiduri și culegeri de spețe, în domeniul conflictelor de interes/incompatibilităților și faptelor de corupție săvârșite de persoane din administrația publică.

Indicatori de performanță:

- Numarul de angajați care au fost informați*
- Numarul de informări transmise*
- Numarul de ghiduri/ broșuri/ pliante elaborate*

Responsabil:

- Conducerea instituției*
- Personalul desemnat*

2.3 Organizarea de campanii de informare publică/ dezbatere/ consultări/ sesiuni de informare/ conferințe de presă în vederea creșterii gradului de conștientizare și a nivelului de educație anticorupție în rândul cetățenilor, precum și cu privire la drepturile și obligațiile pe care aceștia le au în raport cu instituția.

Indicatori de performanță:

- Numarul de campanii derulate*
- Tipuri de mesaje*
- Evoluția percepției privind corupția la nivelul entitatii*
- Numarul de întâlniri/ dezbatere/ consultări*
- Numarul de participanți din partea comunității locale*
- Tipuri de subiecte abordate*
- Numarul de recomandări rezultate*
- Numarul și tipurile de măsuri adoptate*

Responsabil:

- Conducerea instituției*
- Coordonatorul planului de integritate*

2.4 Punerea la dispoziția publicului a unor modalități de evaluare a gradului de satisfacție a cetățenilor cu privire la conduită funcționarilor/ personalului și calitatea serviciilor oferite (formulare, registrul de sesizări, sesizări on-line).

Indicatori de performanță:

- Numar de sesizări primite*
- Tipul faptelor asupra cărora se fac sesizări*
- Tipul măsurilor administrative dispuse*
- Numar de sesizări la comisia de disciplină*
- Numar de chestionare aplicate*

Responsabil:

- Conducerea instituției publice*
- Responsabilul de comunicare și relații cu publicul*

2.5 Derularea de campanii de conștientizare, organizarea de dezbateri publice periodice cu privire la prevenirea corupției și promovarea bunelor practici anticorupție.

Indicatori de performanță:

Numarul de campanii de conștientizare derulate

Numarul de dezbateri publice organizate

Numarul de bune practici diseminate

Responsabil:

Conducerea instituției

Coordonatorul planului de integritate

- 2.6 Realizarea unor proiecte/ activități având ca obiectiv prevenirea corupției, promovarea eticii, integrității și bunei guvernări în parteneriat cu societatea civilă.

Indicatori de performanță:

Numarul protocoalelor de colaborare încheiate

Numarul de proiecte/activități derulate

Numarul și gradul de implicare a reprezentanților societății civile în proiecte/activități

Responsabil:

Conducerea instituției

Coordonatorul planului de integritate

IV.3. Obiectiv 3 - Dezvoltarea unei culturi a transparenței pentru o guvernare deschisă la nivel local.

- 3.1 Asigurarea funcționalității site-ului instituției, publicarea și actualizarea periodică a informațiilor publice destinate cetățenilor.

Indicatori de performanță:

Număr de informații publicate

Număr de structuri care încarcă informații în website

Responsabil:

Conducerea instituției

Responsabil administrare site

- 3.2 Aducere la cunoștință publică, prin intermediul site-ului instituției, a Agendei de lucru a conducerii institutiei.

Indicatori de performanță:

Agenda de lucru publicată

Număr apariții zilnice

Responsabil:

Conducerea instituției

Responsabil desemnat pentru aplicarea Legii nr.544/2001

- 3.3 Asigurarea și îmbunătățirea accesului la informații de interes public și eficientizarea activităților aferente.

Indicatori de performanță:

Numărul și tipul de informații de interes public publicate din proprie inițiativă

Lista cu informațiile publice din oficiu

Rata de răspuns la solicitări de informații (număr de răspunsuri/număr de solicitări)

Numărul de rapoarte de evaluare a implementării Legii nr. 544/2001

Numărul de rapoarte de activitate ale instituției

Programul de audiențe pentru cetățeni

Numărul de sancțiuni dispuse pentru încălcarea obligațiilor de transparență decizională și de asigurare a accesului la informații de interes public prin publicarea acestora din oficiu

Rata de contestare în instanță a deciziilor sau măsurilor adoptate

Rata de implementare a recomandărilor cuprinse în rapoartele anuale

Responsabil:

Conducerea instituției

Responsabil desemnat pentru aplicarea Legii nr.544/2001

- 3.4 Asigurarea respectării prevederilor legale în ceea ce privește transparența procesului decizional și legislativ.

Indicatori de performanță:

Numărul de proiecte de h.c.l. posteate pe site-ul instituției

Numărul de consultări publice organizate

Numărul de propuneri primite din partea publicului

Numărul de rapoarte de evaluare a implementării Legii nr. 52/2003 publicate

Numărul și tipul de sancțiuni dispuse pentru încălcarea obligațiilor prevăzute de Legea nr. 52/2003

Responsabil:

Conducerea instituției

Responsabil desemnat pentru aplicarea Legii nr.52/2003

- 3.5 Informarea în presa locală, transmiterea în direct sau înregistrarea ședințelor Consiliului Local în vederea transmiterii lor către public.

Indicatori de performanță:

Număr de ședinte ale Consiliului Local înregistrate în vederea transmiterii lor către public

Responsabil:

Conducerea instituției

Responsabil desemnat pentru aplicarea Legii nr. 52/2003

Compartimentul/responsabil IT

- 3.6 Publicarea informațiilor de interes public în format deschis (editabil- doc. xls) ce pot fi utilizate în mod liber, reutilizate și redistribuite de către oricine.

Indicatori de performanță:

Nr. de seturi de date publicate în format deschis.

Responsabil:

Conducerea instituției

Persoanele responsabile desemnate

- 3.9 Publicarea situațiilor financiare, buget, datorie publică, indicatori.

Indicatori de performanță:

Informații publicate cu privire la situațiile financiare trimestriale și anuale, buget, datorie publică, indicatori de eficiență și performanță

Responsabil:

Conducerea instituției

Persoanele responsabile desemnate

- 3.10 Realizarea pe pagina de internet a instituției a unei secțiuni cu tema achiziții publice unde vor fi publicate toate procedurile de achiziție publică și contractele încheiate.

Indicatori de performanță:

Numărul de documente în domeniu publicate

Pagina de internet actualizată periodic

Responsabil:

Conducerea instituției

Persoanele responsabile desemnate

- 3.11 Realizarea pe pagina de internet a instituției a unei secțiuni în care vor fi publicate informații despre proiectele finanțate din programe naționale/ fonduri europene încheiate, aflate în implementare și în perspectivă.

Indicatori de performanță:

Numărul de informații publicate
Pagina de internet actualizată periodic

Responsabil:

Conducerea instituției
Persoanele responsabile desemnate

- 3.12 Organizarea de întâlniri/ dezbateri/ consultări cu reprezentanții comunității locale/ cetățenii cu privire la prioritățile comunității.

Responsabil:

Conducerea instituției

- 3.13 Îmbunătățirea strategiilor de comunicare pe teme anticorupție cu accent pe gestionarea relațiilor cu publicul și mass-media.

Indicatori de performanță:

Numarul de comunicate de presă
Numarul de răspunsuri la solicitările mass-media
Numarul de emisiuni

Responsabil:

Conducerea instituției
Coordonatorul planului de integritate

- 3.14 Publicarea pe pagina web a instituției/ presa locală a anunțurilor privind concursurile/ examenele de recrutare și de promovare.

Indicatori de performanță:

Numărul de anunțuri publicate
Numarul de publicații în care apare anunțul

Responsabil:

Conducerea instituției
Persoanele desemnate

IV.4. Obiectiv 4 - Consolidarea mecanismelor de control administrativ ;

- 4.1 Consolidarea autonomiei operaționale a structurilor de control intern și conștientizarea factorilor de decizie de la nivelul instituțiilor implicate cu privire la rolul sistemului de control intern/managerial.

Indicatori de performanță:

Numarul de angajați raportat volumul de activitate
Resurse materiale alocate
Numarul de recomandări formulate/ implementate

Responsabil:

Conducerea instituției publice
Președinte comisie SCI/M

- 4.2 Auditarea internă, o dată la doi ani, a sistemului/măsurilor de prevenire a corupției la nivelul instituției.

Indicatori de performanță:

Numarul de recomandări formulate
Gradul de implementare a măsurilor preventive anticorupție

Responsabil:

Conducerea instituției
Structura de audit intern din cadrul instituției
Auditul extern

- 4.3 Aplicarea de sancțiuni disciplinare cu caracter disuasiv pentru încălcarea standardelor etice și de conduită anticorupție la nivelul tuturor angajaților.

Indicatori de performanta:

Numarul de sesizări primite

Numarul sesizări soluționate/în curs de soluționare

Numarul și tipul de sancțiuni dispuse

Numarul de decizii ale comisiei de disciplină anulate sau modificate în instanță

Numarul de persoane care au săvârșit în mod repetat abateri

Responsabil:

Conducerea instituției

Comisia de disciplină

4.4. Publicarea/ difuzarea periodică a unui raport privind sancțiunile disciplinare.

Indicatori de performanta:

Numarul de rapoarte publicate/ difuzate

Responsabil:

Conducerea instituției

Secretar comisie de disciplină

V. SISTEMUL DE MONITORIZARE SI EVALUARE A STRATEGIEI

Monitorizarea implementarii masurilor pentru atingerea obiectivelor Planului de actiune pentru implementarea Strategiei Anticoruptie a Comunei Bărbătești pentru perioada 2017-2020 se va realiza semestrial si anual, prin autoevaluare, pe baza indicatorilor de evaluare si a surselor de verificare si in corelare cu cerintele mecanismului de monitorizare a SNA.

Obiectivele procesului de monitorizare si raportare sunt:

- Identificarea progreselor inregistrate in implementarea strategiei;
- Identificarea si corectarea problemelor practice aparute in aplicarea politicilor si normelor anticoruptie;
- Cresterea gradului de cunoastere, intelegeri si implementare a masurilor de prevenire a coruptiei la nivelul Comunei Bărbătești;
- Identificarea solutiilor si a bunelor practici;
- Propunerea de masuri in vederea actualizarii Planului de actiune;
- Raportarea in cadrul Strategiei Nationale Anticoruptie;
- Informarea publicului cu privire la progresele inregistrate.

Rapoartele semestriale si anuale de monitorizare a stadiului de implementare a strategiei si a Planului de integritate vor fi prezentate conducerii Comunei Bărbătești si Secretariatului Tehnic SNA constituit la nivelul Ministerului Justitiei, in cadrul mecanismului de raportare aferent SNA 2016-2020. Rapoartele vor contine evaluari privind stadiul implementarii strategiei, deficientele constatate si recomandarile pentru remediere.

Periodic, masurile si indicatorii prevazuti in Strategia Anticoruptie a Comunei Bărbătești vor fi revizuite in vederea asigurarii indeplinirii obiectivelor generale.

VI. ANEXE

- Planul de integritate, anexa nr.1;
- Seturile de indicatori de performanta, riscurile asociate obiectivelor si masurilor din Strategie si sursa de verificare, anexa nr.2;
- Inventarul masurilor de transparenta institutională si de prevenire a coruptiei precum si indicatorii de evaluare, anexa nr.3.