

# COMUNA FRÎNCEȘTI

Aprobat primar,  
PARASCHIV DANIEL FLORIN



## STRATEGIA ANTICORUPTIE

SECRETAR

LAZAR ELENA GABRIELA

INSPECTOR PRINCIPAL

TĂCUTU GHEORGHE BOGDAN

CONSILIER JURIDIC

CĂLUGĂRITOIU IOANA CĂTĂLINA

2016-2020

# CUPRINS

- 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. Principiile 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 ASOCIATE, 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 acord cu necesitatile societatii. Ea trebuie sa functioneze in baza unor principii si valori legate de integritate, impartialitate, suprematia interesului public, responsabilitate, raspundere si transparenta.

Strategia Nationala Anticoruptie 2016-2020 subliniaza realizările obținute în perioada anterioară precum și necesitatea creșterii încrederii publicului în administrația publică și a alocării unor resurse adecvate pentru o funcționare eficientă a instituțiilor publice în serviciul cetățeanului. Strategia stabilește cadrul general național de abordare a fenomenului de corupție și are ca prim scop prevenirea actelor și faptelor de corupție.

În susținerea unei schimbări de abordare a managementului, SNA pune accent pe măsurile de promovare a integrității instituționale având ca repere: implementarea codurilor etice, punerea în aplicare a standardelor de control intern/managerial și eficientizarea mecanismelor administrative de sancționare, protecția avertizorului de integritate și managementul vulnerabilităților specifice fiecărei instituții.

### **I.2. Cadrul juridic**

Strategia Anticorupție a Comunei Frâncești are drept bază SNA 2016-2020 și Strategia pentru Integritate a MDRAP și vizează prevenirea corupției prin cele trei direcții de acțiune: prevenire, educație, combatere.

La baza elaborării prezentei strategii au stat prevederile următoarelor acte normative:

- H. G 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 transparentă instituțională și de prevenire a corupției, a indicatorilor de evaluare, precum și a standardelor de publicare a informațiilor de interes public;
- Ordin 728/2015 privind aprobarea Strategiei pentru integritate a Ministerului Dezvoltării Regionale și Administrației Publice 2015-2020 și a Planului de acțiune pentru implementarea Strategiei pentru integritate a Ministerului Dezvoltării Regionale și Administrației Publice 2015-2020;
- Legea nr. 78/2000 privind prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 7/2004 privind Codul de conduită a funcționarilor publici, republicată;
- Legea nr. 477/2004 privind Codul de conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice;
- 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. 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. 115/1996 pentru declararea și controlul averii demnitarilor, magistratilor, a unor persoane cu funcții de conducere și de control și a funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare;

- Legea nr. 571/2004 privind protectia personalului din autoritatile publice, institutiile publice si din alte unitati care semnalez incalcarile ale legii;
- Ordinul presedintelui Agentiei Nationale a Functionarilor Publici nr. 1.200/2013 privind monitorizarea respectarii normelor de conduita 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:

- Inrautatarea imaginii si discreditarea institutiei publice;
- Incurajarea iresponsabilitatilor si a practicilor abuzive;
- Calitatea slaba a serviciilor acordate populatiei;
- Degradarea valorilor morale.

Practici in cadrul institutiei 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 interese;
- 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/funcție 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/funcție 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/funcție 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/funcție 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 publice si in mediul de afaceri, prevenirea 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 incalcare 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 incalcare prevederilor legale cu privire la gestionarea datelor cu caracter personal de catre persoanele implicate in operatiuni ce implica gestionarea datelor cu caracter personal.

## **II. SCÓPUL, VALÓRILE FUNDAMENTÁLE SI PRINCÍPIILE PROMOVATE DE STRATEGIE**

### **II.1. Scopul Strategiei**

Prezenta strategie are drept scop:

- promovarea eticii si integritatii la nivelul comunei Frâncești si a institutiilor aflate in coordonare;
- consolidarea capacitatii administratiei publice locale de a asigura calitatea si accesul la serviciile publice pentru realizarea interesului public;
- elaborarea si implementarea masurilor anticoruptie pentru prevenirea 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 Frâncești, județul Valcea, acorda o prioritate maximă respectării de către toți angajații a 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.

Administrația locală a comunei Frâncești este adeptă respectării principiilor privind integritatea și necesității raportării la standardele de performanță ridicată, venind astfel în întâmpinarea demersurilor comunității locale și a propriilor angajați privind conduita și integritatea reprezentanților instituției.

Strategia Anticorupție 2016-2020 pastrează premisa asumării de către conducerea comunei Frâncești și a instituțiilor aflate în coordonare, a următoarelor valori fundamentale:

### **Voința politică**

- Toți factorii implicați în actul administrativ înțeleg importanța unei societăți lipsite de corupție și vor conlucra pentru ducerea la îndeplinire a măsurilor prevăzute de prezenta strategie anticorupție.

### **Integritatea**

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

### **Prioritatea interesului public**

- Reprezentanții instituției publice au datoria de a considera interesul public mai presus de orice alt interes în îndeplinirea 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;

### **Transparența**

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

### **Obiectivitatea**

- Adoptarea unei atitudini obiective care să conducă la decizii corecte în realizarea interesului public, cu ocazia îndeplinirii atribuțiilor postului, inclusiv ale celor pentru elaborarea anunțurilor publice, atribuirea contractelor, recomandări pentru premii și recompense, aprobarea sau respingerea proiectelor de hotărâri dezbătute 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 Anticorupție 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 supremația legii, respectarea drepturilor omului, toți cetățenii fiind egali în fața legii.

**Principiul răspunderii** potrivit căruia reprezentanții autorității publice răspund pentru îndeplinirea 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 prevenirii 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 imperative. 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 concordanta 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 implicati 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 activitatile 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/autoritati 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 interese 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 interese sau regimul incompatibilitatilor;

- ramanerea definitiva a unei decizii emise de Consiliul General al Consiliului National de Atestare a Titlurilor, 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 explicite (coduri de etica, coduri de conduita sau alte tipuri de documente fara statut de act normativ) sau tacite (cultura organizationala), fie prin prisma consecintelor actiunilor sale.

**Comportamentul integru** - 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 implicati, 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 prevenirea 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 autoritatile 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; prevenirea 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 institutionala si de prevenire a coruptiei consacrate de legislatia nationala si reflectate in inventarul anexa la Strategia Anticoruptie.

**Pantouflage** - 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 interese, 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 implementării Strategiei Anticorupție**

Strategia Anticorupție 2016-2020 poate deveni un instrument de lucru eficient dacă pe întreaga perioadă de implementare sunt asigurate următoarele condiții minime pentru succes:

- stabilitatea legislativă și instituțională a cadrului anticorupție care a generat performanța în activitatea DNA și ANI;
- garantarea independenței sau, după caz, a autonomiei operaționale, a autorităților cu rol în prevenirea și combaterea corupției;
- instituționalizarea reacției față de eșecul de a preveni corupția;
- asumarea transparenței și a guvernării deschise ca principii directoare pentru toate măsurile de implementare a SNA și ca premise pentru soluții inovatoare de reducere a fenomenului corupției;
- fundamentarea pe studii de impact a oricăror decizii de politică publică care pot afecta mediul de afaceri și angajarea într-un dialog deschis cu companiile autohtone și cu investitorii străini;
- alocarea de resurse adecvate pentru proiecte dezvoltate pe cele trei dimensiuni ale intervenției: educație, prevenire și combatere.

## **II.6. Instrumentele și tipurile de intervenții propuse**

- Elaborarea de Rapoarte periodice de evaluare a eficienței demersurilor anticorupție; Implementarea eficientă a standardelor interne și internaționale anticorupție;
- Asumarea de către conducătorii 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 interese,
- 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 și tratării politicii interne privind avertizarea în interes public**

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

În 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 altă cauză: angajatul ascunde situațiile create pe motiv de afinități față de colegi sau față de managementul Primăriei, din temerea de a fi etichetat ca și persoana care creează situații critice, situații care pot genera nesiguranta în legătură cu postul ocupat.

#### **III.2. Scopul politicii interne privind avertizarea în interes public**

Politica privind avertizarea în interes public urmărește crearea și menținerea unui mediu integru la locul de muncă al fiecărui angajat, mediu în care personalul angajat să aibă certitudinea că în cazul în care sunt în măsură să sesizeze încălcări ale prevederilor Legii 571/2014, privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii (practici abuzive sau slabă administrare), sesizările făcute vor fi tratate și investigate cu maximă obiectivitate și seriozitate.

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

- a veni în întâmpinarea propriilor angajați care, cu bună credință, sesizează săvârșirea unor abuzuri și încălcări ale legilor, considerând că în acest mod angajatul își face datoria față de Primărie și beneficiarii serviciilor acestei instituții;
- a proteja angajații care sesizează fapte prin care a fost încălcată legea, nepermițând hartuirea 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 căile pe care trebuie să urmeze în cazul în care nu sunt mulțumiți de răspunsul primit;
- a oferi angajaților garanția că vor fi protejați de eventualele represalii în cazul în care îngrijorările exprimate sunt întemeiate și formulate cu bună 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 dator 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

**principiului 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 administrativă și prestigiul autorității publice

**principiul nesancționării abuzive**-nu pot fi sancționate persoanele care reclamează sau sesizează încălcări ale legii, direct sau indirect, prin aplicarea unei sancțiuni inechitabile și / sau mai severe pentru alte abateri disciplinare.

**principiul contradictorialității**-persoana/structura care analizează sesizarea de neregularitate are obligația de a asigura angajaților entității 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 această politică este de a asigura personalul care sesizează existența unei conduite corupte sau neetice la locul de muncă sau care semnalează fapte prin care a fost încălcată legea ca este corect să transmită situația apărută funcțiilor ierarhice superioare, în condiții de maximă siguranță.

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

Entitatea publică încurajează raportarea oricărei încălcări a legislației în vigoare, a Regulamentului de Organizare și Funcționare, a Regulamentului de Ordine Interioară sau a oricărei proceduri care nu corespunde cerințelor legale și de reglementare aplicabile.

Avertizarea în interes public nu trebuie confundată cu raportarea unei nemulțumiri 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 Etică 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 autoritățile publice, instituții publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii

### **IV. OBIECTIVE STRATEGIEI ANTICORUPȚIE, MASURI ASOCIATE, INDICATORI DE PERFORMANȚĂ, RESPONSABILITĂȚI**

Strategia Anticorupție a Comunei Frâncești 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/aflăte sub autoritate, precum și a întreprinderilor publice;

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

Obiectiv 3 -Dezvoltarea 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 prevenire 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 anticorupție la nivelul instituției și a celor subordonate/coordonate/aflate sub autoritate, precum și a întreprinderilor publice;**

1.1 Adoptarea declarației 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 Frâncești*

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

Indicatori de performanta:

*Dispoziție emisa*

*Transmiterea dispoziției primarului către MDRAPFE*

Responsabil:

*Conducerea comunei Frâncești*

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 Frâncești*

*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 desemnata 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 desemnata pentru implementarea SNA*

*Responsabilul cu riscurile si vulnerabilitățile la corupție*

- 1.6 Implementarea măsurilor de remediere a vulnerabilităților specifice identificate.

Indicatori de performanta:

*Numarul măsurilor de remediere*

*Numarul vulnerabilităților remediate*

Responsabil:

*Comisia de prevenire a riscurilor la corupție*

*Responsabilul cu riscurile si vulnerabilitatile 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 performanta:

*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 transparență instituțională și prevenire a corupției (Anexa 3 la SNA – inventarul măsurilor).

Indicatori de performanta:

*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 performanta:

*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 performanta:

*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 performanta:

*Numar proceduri elaborate*

*Numar functii sensibile inventariate (din care functii 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 cadourilor, evitarea situațiilor de conflicte de interese 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 desemnata 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 si integritate  
Coordonatorul Planului de Integritate  
Persoana desemnata 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 instruiri la care a participat consilierul de etică în vederea îmbunătățirii activității în domeniu*

Responsabil:

*Conducerea instituției  
Consilierul de etică si integritate*

- 1.15 Implementarea, la nivelul instituției publice a unui sistem de avertizare (“whistle-blowing”) a iregularităților 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 cărora 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 performanta:

*Instrument privind managementul calității implementat*

Responsabil:

*Conducerea instituției*

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

Indicatori de performanta:

*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 performanta:

*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 performanta:

*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, pantouflage, avertizarea în interes public, IT ).

Indicatori de performanta:

- 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 interese/ incompatibilităților și faptelor de corupție săvârșite de persoane din administrația publică.

Indicatori de performanta:

- 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/ dezbateri/ 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 performanta:

- Numarul de campanii derulate*
- Tipuri de mesaje*
- Evoluția percepției privind corupția la nivelul entității*
- Numarul de întâlniri/ dezbateri/ 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 conduita funcționarilor/ personalului și calitatea serviciilor oferite (formulare, registru de sesizări, sesizări on-line).

Indicatori de performanta:

- 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 si relatii 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 performanta:



*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 performanta:

*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 performanta:

*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 instituției.

Indicatori de performanta:

*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 performanta:

*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 performanta:

*Numărul de proiecte de h.c.l. postate 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 performanta:

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

Responsabil:

*Conducerea instituției*

*Responsabil desemnat pentru aplicarea Legii nr. 52/2003*

*Compartimentul/responsabilul 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 performanta:

*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 performanta:

*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 performanta:

*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 performanta:

*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:

*Numărul de comunicate de presă*  
*Numărul de răspunsuri la solicitările mass-media*  
*Numărul 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*  
*Numărul 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:

*Numărul de angajați raportat volumul de activitate*  
*Resurse materiale alocate*  
*Numărul 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:

*Numărul 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 Frîncesti 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, intelegere si implementare a masurilor de prevenire a coruptiei la nivelul Comunei Frîncesti;
- 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 Frîncesti 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 Frîncesti 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 institutionala si de prevenire a coruptiei precum si indicatorii de evaluare, anexa nr.3.