

APROB,

MANAGER

FLORIN ZĂNCESCU



## PLAN DE INTEGRITATE al C.J.C.P.C.T.

**OBIECTIV GENERAL: DEZVOLTAREA UNEI ACTIVITĂȚI CULTURALE TRANSPARENTE**

**OBIECTIV SPECIFIC: CREȘTEREA TRANSPARENȚEI INSTITUȚIONALE ȘI A PROCESELOR DECIZIONALE**

Măsură	Indicatori de performanță	Riscuri	Surse de verificare	Termen de realizare	Responsabili	Resurse	Observații
<b>1. 1. Asigurarea respectării prevederilor privind liberul acces la informații de interes public potrivit Legii nr. 544/2001 cu modificările și completările ulterioare</b>	Numărul și tipul de informații de interes public publicate din oficiu Numărul și tipul de sancțiuni dispuse pentru încălcarea obligațiilor de asigurare a accesului la informații de interes public Nr. de persoane care asigură implementarea Legii nr. 544/2001 Nr. de sesiuni de instruire la care au participat persoanele desemnate pentru implementarea Legii nr. 544/2001.	Nealocarea resurselor necesare (bugete IT/C și umane) Nerespectarea termenelor legale Întârzieri în actualizarea informațiilor Instruire insuficientă.	Website-ul instituției Buletinul informativ al informațiilor de interes public Rapoarte de evaluare privind implementarea Legii nr. 544/2001 Rapoarte de audit /control Alte documente specifice acestui segment de activitate.	Permanent	Conducerea instituției Grupul de lucru SNA Persoana desemnată	Resurse umane, materiale IT/C și financiare în limita bugetului aprobat	-

<b>1.2. Actualizarea permanentă a website-ului instituției și respectarea Standardului general de publicare a informațiilor de interes public (anexa 4 la H.G. nr. 583/2016</b>	Gradul de respectare al Standardului general de publicare a informațiilor de interes public Procedura documentară elaborată Website dezvoltat număr de utilizatori	Întârzieri în actualizarea informațiilor Lipsa resurselor umane, financiare, IT/C necesare Instruire insuficientă	Website-ul instituției Inventarul măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției precum și indicatori de evaluare Anexa 3 la SNA)	Permanent	Conducerea instituției Grupul de lucru SNA Persoana desemnată	Resurse umane, materiale IT/C și financiare în limita bugetului aprobat	-
<b>1.3. Facilitatea accesului la informații de interes public prin publicarea unor seturi de date în format deschis – open data</b>	Nr. de seturi de date în format deschis Tipuri de seturi de date publicate în format deschis Procedura documentară elaborată	Lipsa resurselor umane, financiare și IT&C necesare Întârzieri în actualizarea informațiilor Instruire insuficientă	Website-ul instituției Alte documente specifice acestui segment de activitate	Începând cu 2023	Conducerea instituției Grupul de lucru SNA Persoana desemnată	Resurse umane, materiale IT/C și financiare în limita bugetului aprobat	-
<b>1.4. Realizarea pe website-ul instituției a unor secțiuni dedicate domeniului de integritate și actualizarea permanentă a documentelor publicate</b>	Secțiune distinctă creată pe website-ul instituției Număr de documente publicate Tip de documente publicate Mecanism de sesizare în interes public instituit/promovat	Lipsa resurselor umane, financiare și IT&C necesare Întârzieri în actualizarea informațiilor Instruire insuficientă	Website-ul instituției Alte documente specifice acestui segment de activitate	Începând cu 2023 Conducerea instituției Grupul de lucru SNA	Conducerea instituției Grupul de lucru SNA	Resurse umane, materiale IT/C și financiare în limita bugetului aprobat	-
<b>1.5. Respectarea prevederilor legale prevăzute de Legea achizițiilor publice nr. 98/2016</b>	Număr de anunțuri de participare publicate în SEAP Număr de anunțuri publicitate publicate în SEAP și pe website-	Lipsa resurselor umane, financiare și IT&C necesare Întârzieri în actualizarea informațiilor Instruire insuficientă Neaplicarea corectă a	Website-ul instituției SEAP Alte documente specifice acestui segment de activitate	Permanent	Responsabilul cu achizițiile publice	Resurse umane, materiale IT/C și financiare în limita	-

	ul instituției	prevederilor Legii nr. 98/2016				bugetului aprobat	
<b>1.6. Respectarea prevederilor legale privind instituirea unui mecanism de prevenire a conflictului de interese în procedura de atribuire a contractelor de achiziție publică (Legea nr. 184/2016)</b>	Numărul de declarații de abținere în caz de conflict de interese Numărul de proceduri de achiziții publice Numărul de conflicte de interese prevenite	Lipsa resurselor umane, financiare și IT&C necesare  Neaplicarea corectă a prevederilor Legii nr. 184/2016	Inventarul măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției precum și indicatori de evaluare	Permanent	Responsabilul cu achizițiile publice	Resurse umane, materiale IT/C și financiare în limita bugetului aprobat	-

**OBIECTIV GENERAL: CREȘTEREA INTEGRITĂȚII INSTITUȚIONALE PRIN INCLUDEREA MĂSURILOR DE PREVENIRE A CORUPȚIEI CA ELEMENTE OBLIGATORII PLANURILOR MANAGERIALE ȘI EVALUAREA LOR PERIODICĂ CA PARTE INTEGRANTĂ A PERFORMANȚEI ADMINISTRATIVE**

**OBIECTIV SPECIFIC: ÎMBUNĂTĂȚIREA CAPACITĂȚII DE GESTIONARE A EȘECULUI DE MANAGEMENT PRIN CORELAREA INSTRUMENTELOR CARE AU IMPACT ASU IDENTIFICĂRII TIMPURI A RISCURILOR ȘI VULNERABILITĂȚILOR INSTITUȚIONALE**

Măsurile	Indicatori de performanță	Riscuri	Surse de verificare	Termen de realizare	Responsabili	Resurse	Observații
<b>2.1. Auditarea o dată la doi ani a sistemului de prevenire a corupției</b>	Gradul de implementare al standardelor de integritate auditate Nr. de recomandări formulate Nr. de recomandări implementate	Resurse umane insuficiente Caracterul formal al acestui proces Întârzieri în realizarea unor proceduri specifice	Rapoarte de audit specifice evaluării sistemului de prevenire a corupției Documentație conexasă	Începând cu anul 2021	Conducerea unității	Resurse umane, materiale IT/C și financiare în limita bugetului aprobat	-
<b>2.2. Intensificarea activităților de implementare a sistemului de control intern managerial conform OSGG nr. 600/2018</b>	Nr. de proceduri elaborate/ revizuite Nr. de riscuri identificate Nr. de persoane cărora li se aplică principiul rotației personalului Nr. de funcții sensibile și funcțiile	Declararea unor standarde de control intern managerial conforme, fără a fi complet/corect implementate Resurse umane insuficiente/neinstruite adecvat Grad scăzut de participare /implicarea angajaților în	Rapoarte anuale de activitate/rapoarte specifice Registrul riscurilor (inclusiv a riscurilor de corupție) Inventar funcții sensibile Plan de măsuri gestionare funcții	Permanent	Conducerea instituției CM SCIM	Resurse umane, materiale IT/C și financiare în limita bugetului aprobat	-

	considerate ca fiind expuse la corupție identificate și inventariate Nr. de măsuri de control adecvate și suficiente pentru administrarea și gestionarea funcțiilor sensibile	procesul de elaborare /implementare Nealocarea resurselor necesare bugetare, materiale, IT&C și umane)	sensibile				
<b>2.3. Stabilirea de ținte de management pentru funcții de conducere privind gradul de conformitate</b>	Nr. ținte de management stabilite Nr. și tipuri de măsuri manageriale corective aplicate	Lipsa interesului conducerii instituției Resurse umane insuficiente/neinstruite adecvat	Plan de acțiune/ plan de măsuri preventive/corective Programul de dezvoltare a sistemului de control intern managerial Rapoarte anuale de activitate/rapoarte specifice	Anual	Conducerea instituției CM SCIM	Resurse umane, materiale IT/C și financiare în limita bugetului aprobat	-

**OBIECTIV GENERAL: CONSOLIDAREA INTEGRITĂȚII, REDUCEREA VULNERABILITĂȚILOR ȘI A RISCURILOR DE CORUPȚIE**

**OBIECTIV SPECIFIC: CREȘTEREA INTEGRITĂȚII, REDUCEREA VULNERABILITĂȚILOR ȘI A RISCURILOR DE CORUPȚIE**

<b>Măsuri</b>	<b>Indicatori de performanță</b>	<b>Riscuri</b>	<b>Surse de verificare</b>	<b>Termen de realizare</b>	<b>Responsabili</b>	<b>Resurse</b>	<b>Observ</b>
<b>3.1. Implementarea măsurilor de remediere a riscurilor și vulnerabilităților în activități expuse la riscuri de corupție</b>	Nr. măsuri de remediere Nr. măsuri de remediere implementate Procedura documentată elaborată și implementată	Caracterul formal al acestui proces Lipsa interesului conducerii instituției Resurse umane insuficiente /neinstruite adecvat	Website-ul instituției Rapoarte de activitate Protocole de colaborare Alte documente specifice acestui segment de activitate	Începând cu anul 2021	Conducerea instituției Grupul de lucru SNA	Resurse umane, materiale IT/C și financiare în limita bugetului aprobat	-

<b>3.2 Actualizarea și implementarea codului de conduită și a regulamentului intern</b>	Codul de conduită elaborat și implementat Regulament intern elaborat și implementat	Grad scăzut de participare/ implicare a angajaților în procesul de elaborare/ implementare Lipsa desemnării consilierului de etică	Website-ul instituției P-V de luare la cunoștință a prevederilor Codului de conduită și a Regulamentului intern Avizier instituție Rapoarte/documente specifice acestui proces	Ori de câte ori este cazul/ Permanent	Conducerea Instituției Consilierul de etică și integritate	Resurse umane, materiale IT/C și financiare în limita bugetului aprobat	-
<b>3.3. Implicarea activă a consilierului de etică în activitățile specifice implementării SNA</b>	Nr. de ședințe de consiliere/ consultare Nr. de activități de informare a personalului din cadrul instituției cu privire la normele de etică și integritate Nr. de spețe care au constituit obiectul consilierii etice și de integritate Nr. de angajați care au solicitat consiliere etică și de integritate Nr. chestionare privind gradul de cunoaștere al normelor de etică și integritate aplicate angajaților Nr. raportări cu privire la respectarea normelor de conduită Numărul de instruiți la care a participat	Nealocarea resurselor necesare (bugetare, materiale, IT&C și umane) Lipsa desemnării consilierului de etică și integritate Reticență/lipsa de informare a personalului de a se adresa consilierului de etică Gradul de încălcare cu sarcini al consilierului de etică Lipsa instruirii necesare consilierului de etică și integritate	Procedura privind managementul integrității Raport privind respectarea normelor de conduită Chestionare de evaluare a gradului de cunoaștere a prevederilor codului aplicate personalului Registru privind consilierea etică și de integritate Alte documente specifice acestui segment de activitate	Ori de câte ori este cazul	Conducerea instituției Consilierul de etică și integritate	Resurse umane, materiale IT/C și financiare în limita bugetului aprobat	-

	consilierul de etică și integritate în vederea îmbunătățirii activității în domeniu Procedua de etică și integritate elaborată						
<b>3.4. Implementarea unui sistem modern de management al resurselor umane pentru a avea angajați competenți , motivați și integri</b>	Nr. de posturi ocupate Nr. de concursuri organizate Nr. de proceduri documentate elaborate/revizuite Nr. de măsuri de remediere a vulnerabilităților implementate ROF actualizat Regulament intern actualizat, cod de conduită actualizat Nr. de fișe de post actualizate	Nerespectarea procedurilor de către personalul desemnat în comisiile de concurs/ promovare Caracterul formal al implementării acestui proces Resurse umane insuficiente /neinstruite adecvat Grad scăzut de participare /implicare în implementarea acestui proces	Website-ul instituției Avizier instituție Dosarul de concurs/ promovare/dosarul profesional Proceduri documentate Fișe de post Cod de conduită ROF Regulament intern Alte documente specifice acestui proces	Permanent	Conducerea instituției  Responsabilul cu resursele umane Comisiile de concurs	Resurse umane, materiale IT/C și financiare în limita bugetului aprobat	-
<b>3.5. Elaborarea/actualizarea și implementarea procedurilor specifice standardelor de etică și integritate(de ex. procedura privind declararea averilor, acces la informații de interes public, declararea cadourilor, gestionarea funcțiilor sensibile, achiziții publice, prevenirea și gestionarea situațiilor de conflict de</b>	Nr. de proceduri specifice standardelor de etică și integritate Nr. și tipul de proceduri specifice standardelor de etică și integritate actualizate /implementate	Întârzieri privind îmbunătățirea cadrului legislativ specific Resurse umane insuficiente/neinstruite adecvat Grad scăzut de implicare /participare în implementarea acestei măsuri	Proceduri specifice standardelor de etică și integritate Minute ale CM SCIM Listă difuzare proceduri Alte documente specifice acestui segment de activitate	Permanent	Conducerea instituției CM SCIM Angajatul desemnat	Resurse umane, materiale IT/C și financiare în limita bugetului aprobat	-

interese, pantouflage etc.							
<b>OBIECTIVUL GENERAL: CREȘTEREA GRADULUI DE CUNOAȘTERE ȘI ÎNȚELEGERE A STANDARDELOR DE INTEGRITATE DE CĂTRE ANGAJAȚI ȘI BENEFICIARII SERVICIILOR PUBLICE</b>							
<b>OBIECTIVUL SPECIFIC: CREȘTEREA GRADULUI DE EDUCAȚIE ANTICORUPȚIE A ANGAJAȚILOR ȘI A BENEFICIARILOR SERVICIILOR PUBLICE</b>							
Măsurii	Indicatori de performanță	Riscuri	Surse de verificare	Termen de realizare	Responsabili	Resurse	Observ
<b>4.1. Asigurarea participării angajaților la cursuri de instruire/programe de formare profesională privind etica, integritatea, măsurii de prevenire și combatere a neregulilor și corupției, etc.</b>	Nr. și tipuri de instruire Nr. și tipuri de formare profesională Nr. participanți la cursuri de instruire Nr. de participanți la programe de formare profesională Nr. de certificate de participare	Nealocarea resurselor necesare( bugetare, materiale, IT&C și umane specializate Grad scăzut de participare la cursuri de instruire /programe de formare profesională Tratarea cu superficialitate a programelor de formare profesională/cursuri de instruire/angajat	Plan/program de instruire aprobat și publicat pe website-ul instituției Formulare de înscriere Liste de prezență Evidență centralizată privind nr. și tipul de cursuri /programe de pregătire profesională urmate Certificate de participare/absolvire Materiale de instruire Fotografii	Permanent	Conducerea instituției Consilierul de etică și integritate	Resurse umane, materiale IT/C și financiare în limita bugetului aprobat	-
<b>OBIECTIVUL GENERAL: CONSOLIDAREA PERFORMANȚEI DE COMBATERE A CORUPȚIEI PRIN MIJLOACE PENALE ȘI ADMINISTRATIVE</b>							
<b>OBIECTIVUL SPECIFIC : CONSOLIDAREA MECANISMELOR DE CONTROL ADMINISTRATIV</b>							
<b>5.1 Consolidarea capacității administrative structurilor de control intern/verificare/și conștientizarea factorilor de decizie cu privire la rolul și a sistemelor de control intern/managerial</b>	Nr. total de membri în CM SCIM Nr. și tip de sesiuni de instruire la care au participat membrii CM SCIM Nr. recomandări formulate în urma controalelor/verificărilor/misiunilor de audit intern și extern	Resurse umane insuficiente /neinstruite Întârzieri în realizarea unor proceduri /instrumente adecvate de verificare/control/audit	ROF actualizat Fișe de post actualizate Rapoarte de activitate	Permanent	Conducerea instituției CM SCIM	Resurse umane, materiale IT/C și financiare în limita bugetului aprobat	-

	Nr. recomandări implementate în urma controalelor/verificărilor/misiunilor de audit						
<b>5.2 Aplicarea de sancțiuni disciplinare cu caracter disuasiv pentru încălcarea standardelor eticii și de conduită la nivelul angajaților</b>	Nr. de sesizări primite Nr. sesizări în curs de soluționare Nr. sesizări soluționate Nr. și tipul de sancțiuni dispuse Nr. de decizii ale comisiei de disciplină anulate sau modificate în instanță Nr. de persoane care au săvârșit în mod repetat abateri de la normele respective	Caracter formal al activității comisiei de disciplină Practica adoptării celor mai ușoare sancțiuni/nesanționării	Decizii/rapoarte ale comisiei de disciplină	Ori de câte ori este nevoie	Conducerea instituției Comisia de disciplină	Resurse umane, materiale IT/C și financiare în limita bugetului aprobat	-
<b>OBIECTIVUL GENERAL: CREȘTEREA GRADULUI DE IMPLEMENTARE A MĂSURILOR ANTICORUPȚIE LA NIVELUL INSTITUȚIEI</b>							
<b>OBIECTIV SPECIFIC: CONSOLIDAREA INTEGRITĂȚII INSTITUȚIONALE</b>							
<b>6.1 Adoptarea declarației de aderare la valorile fundamentale, principiile, obiectivele și mecanismul de monitorizare a SNA, deseminarea sa în cadrul instituției</b>	Mențiuni exprese privind aderarea la: - valori fundamentale - principiile - obiectivele - mecanismul de monitorizare	Nivelul scăzut de implicare a personalului	Document adoptat împreună cu datele de contact ale coordonatorului planului de integritate și datele de contact ale consilierului de etică și integritate	Începând cu 2022	Conducerea instituției	Resurse umane, materiale IT/C și financiare în limita bugetului aprobat	-



<b>6.2 Constituirea grupului de lucru pentru implementarea SNA la nivelul instituției</b>	Persoane desemnate pentru implementarea strategiei și a planului de integritate	Nivelul scăzut de implicare a personalului	Decizia de constituire a grupului de lucru Alte documente specifice	Începând cu 2022	Conducerea instituției	Resurse umane, materiale IT/C și financiare în limita bugetului aprobat	-
<b>6.3 Consultarea angajaților în procesul de elaborare a planului de integritate</b>	Nr. de angajați informați cu privire la elaborarea planului de integritate Modul în care are loc informarea (ședința, prin corespondență pe bază de semnătură Nr. de contribuții primite /încorporate	Caracter formal al informării Neparticiparea majorității angajaților	Listă difuzare/proces verbal /minută	Începând cu 2022	Conducerea instituției Grupul de lucru SNA	Resurse umane, materiale IT/C și financiare în limita bugetului aprobat	-
<b>6.4 Identificarea riscurilor și vulnerabilităților specifice instituției</b>	Nr. de riscuri și vulnerabilități inventariate	Caracterul formal al demersului în absența unei proceduri de management a riscurilor de corupție	Raport de evaluare a riscurilor și vulnerabilităților elaborat	Începând cu 2022	Conducerea instituției Grupul de lucru SNA	Resurse umane, materiale IT/C și financiare în limita bugetului aprobat	-
<b>6.5 Identificarea măsurilor de remediere a vulnerabilităților specifice instituției, precum și a celor de implementare a standardelor de control intern</b>	Nr. de măsuri de remediere Standarde de integritate în planurile de integritate	Caracterul formal al demersului în absența unei proceduri de management a riscurilor de corupție  Neevaluarea aprofundată a standardelor de control intern managerial	Raport privind măsurile de remediere a vulnerabilităților elaborat	Începând cu 2022	Conducerea instituției Grupul de lucru SNA	Resurse umane, materiale IT/C și financiare în limita bugetului aprobat	-

<b>6.6 Elaborarea și aprobarea planului de integritate al instituției pentru perioada 2022-2025 pe baza analizei de risc și a standardelor de control intern managerial</b>	Plan de integritate aprobat Decizia de aprobare a planului de integritate	Caracterul formal al demersului în absența unei metodologii de evaluare a riscurilor	Decizia de aprobare a planului de integritate Decizia de nominalizare a coordonatorului	începând cu 2022	Conducerea instituției Grupul de lucru SNA	Resurse umane, materiale IT/C și financiare în limita bugetului aprobat	-
<b>6.7 Evaluarea anuală a modului de implementare a planului de integritate și adaptarea acestuia la riscurile și vulnerabilitățile nou identificate și transmiterea către ordonatorul principal de credite</b>	Nr. de riscuri și vulnerabilități noi identificate	Caracter formal al demersului în absența unei metodologii de evaluare a riscurilor	Raport de evaluare a riscurilor și vulnerabilităților elaborat Plan de integritate modificat	Anual	Conducerea instituției Grupul de lucru SNA	Resurse umane, materiale IT/C și financiare în limita bugetului aprobat	-

Întocmit,

Angela Boguea

