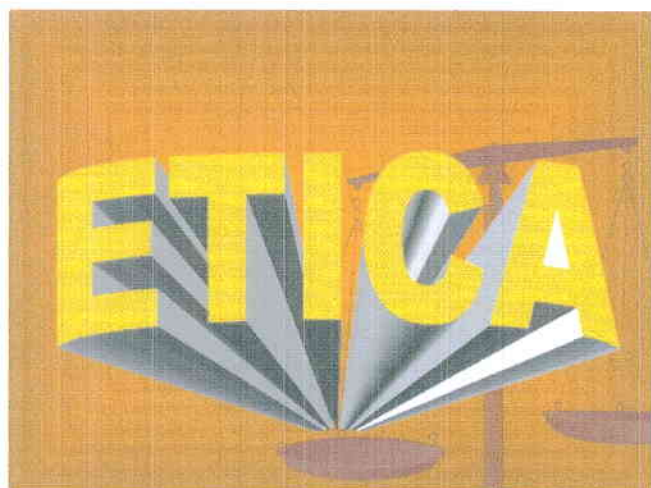




MANUAL DE BUNE PRACTICI

PENTRU IMPLEMENTAREA
STANDARDULUI 1 - ETICĂ ȘI
INTEGRITATE

ABSTRACT

Familiarizarea cu anumite instrumente, situații și concepte care sunt utilizate în mod frecvent în domeniul eticii și integrității în cadrul entităților publice

Dezbătut în Consiliul Profesorat din data

21. 05. 2021

Aprobat în Consiliul de Administrație din data

26. 05. 2021



MINISTERUL EDUCAȚIEI



INSPECTORATUL
ȘCOLAR
JUDEȚEAN
GORJ



Consiliul Județean
Gorj



CENTRUL JUDEȚEAN DE RESURSE ȘI ASISTENȚĂ EDUCACIONALĂ GORJ

Localitatea Tîrgu-Jiu, Str. Tismana, Nr. 1A, Codul Poștal 210 205, Județul Gorj

Telefon / Fax: 0253/210 313, e-mail: office@cjraegorj.ro, web: <http://www.cjraegorj.ro>

NR. 1555 / 20.05.2021

MANUAL DE BUNE PRACTICI PENTRU IMPLEMENTAREA STANDARDULUI 1 - ETICĂ ȘI INTEGRITATE

Motto:

"Integritatea ar trebui să fie principiul călăuzitor în viața publică, iar cadrul juridic și instituțiile din domeniul integrității sunt concepute pentru a promova acest obiectiv"

Comisia Europeană



CUPRINS

- **CAPITOLUL I - INTRODUCERE**
- *Despre etică și integritate*
- *Importanța eticii și integrității în cadrul entităților publice*
- *Rolul manualului*
- *Cadrul legislativ*
- *Definiții*
- *Abrevieri*
- **CAPITOLUL II - IMPLEMENTAREA STANDARDUL 1 - ETICĂ ȘI INTEGRITATE**
- *Prezentarea Standardului 1*
- *Instrumentele aferente implementării Standardului 1*
- *Consilierul de etică*
- *Cadrul procedural pentru aplicarea Standardului 1*
- *Avertizarea în interes public (semnalarea neregulilor)*
- *Conflictele de interese și regimul incompatibilităților*
- *Prevenirea și raportarea fraudelor*
- *Răspunderea disciplinară*
- **CAPITOLUL III - STRATEGIA NAȚIONALĂ ANTICORUPȚIE**
- *Prezentare*

CAPITOLUL I - INTRODUCERE

Despre etică și integritate

Cuvântul etică provine din limba greacă (ēthos = datină, obicei) și reprezintă principala ramură a filozofiei, prin care se cercetează și se aprofundează

dificultățile de natură morală. Pe de altă parte, cuvântul integritate își găsește originile în limba latină, derivând din adjectivul „integer” (întreg, complet), referindu-se la ansamblul calităților pe care un individ le deține, exprimându-se prin corectitudine și consecvență de caracter. Etica și integritatea își regăsesc rădăcinile încă din vremea Greciei antice, avându-l ca deschizător de drumuri pe marele filozof Aristotel. Aristotel este cel care a pus bazele acestui domeniu atât de vast, cu aproximativ 2500 de ani în urmă, prin prelucrarea și dezvoltarea ideilor concepute de Platon - marele filozof al Greciei antice, fondatorul Academiei din Atena, figură pivotantă și promotor pentru dezvoltarea tradițiilor Occidentale, filozofiei și științei.

Importanța eticii și integrității în cadrul entităților publice

Un ghid pentru etică și integritate este mult prea puțin pentru a acoperi întreaga tematică relevantă a acestui domeniu. Considerăm faptul că pornim încă de la începutul acestei lucrări, cu ideea că oferim publicului țintă un material benefic, care ajută personalul administrației publice să implementeze cât mai optim Standardul 1 al Codului controlului intern managerial, material care totuși este incomplet. În acest sens, vom detalia în conținutul prezentului ghid, principalele acțiuni care sunt imperios necesar a fi întreprinse pentru ca orice instituție să poată raporta organului ierarhic superior Standardul 1 ca fiind implementat. Îndeplinirea acestei atribuții presupune familiarizarea, într-un regim minimal, cu anumite instrumente, situații și concepte care sunt utilizate în mod frecvent în acest domeniu. În cadrul unei entități publice, cel mai expresiv exemplu de urmat îl reprezintă chiar conducătorul acesteia. Standardul 1 al codului controlului intern managerial precizează importanța cunoașterii și susținerii valorilor etice și al caracterului integru. Astfel, coroborând prevederile legislației din țara noastră cu recomandările europene, menționate în partea dedicată cadrului legislativ și bibliografiei, conducerea oricărei entități publice trebuie să încurajeze, să promoveze și să susțină tot ceea ce înseamnă integritate și valori etice în rândul angajaților pe care îi coordonează. În sarcina conducătorului revine dezvoltarea și implementarea politicilor în domeniul eticii, integrității și prevenirea corupției, adoptarea unui cod de conduită și înlesnirea comunicării între personalul pe care îl coordonează, prin desemnarea unui consilier de etică, a cărui activitate o vom detalia în cele ce urmează în conținutul prezentului ghid. O etapă importantă în

procesul de implementare a Standardului 1 la nivelul unei entități publice, este reprezentată de elaborarea și mai ales de respectarea procedurilor de lucru privind integritatea, valorile etice, evitarea conflictelor de interese, prevenirea și raportarea fraudelor, a actelor de corupție și semnalarea neregulilor. Considerăm că existența unui cod de conduită în cadrul entității, cât și respectarea acestuia, este cel mai important instrument în implementarea Standardului 1. Precizăm acest aspect deoarece vorbim despre a fi integru și etic în desfășurarea activităților zilnice de la locul de muncă, acest aspect nepermițându-ne să ne abatem de la regulile morale cât și de la obligațiile care izvorăsc din actele normative. Spre exemplu, mergând mai departe, a fi integru nu ne permite nici măcar să considerăm, fără a avea dovezi clare, că un alt coleg ar putea fi corupt. Se consideră faptul că, în cadrul oricărei entități publice, respectarea cerințelor Standardului 1, atât de către angajați, cât și de către conducere, are un impact major asupra credibilității acesteia în mediul public și în cel privat.

Rolul manualului

Prin elaborarea acestui ghid, se dorește facilitarea accesul la informație pentru publicul țintă, care este reprezentat de către funcționarii publici, personalul contractual, personalul cu statut special care își desfășoară activitatea în administrația publică centrală, dar și toți angajații din cadrul instituțiilor publice care au obligația de a participa activ, atât la fenomenul de combatere a corupției cât și la tot ceea ce presupune un comportament etic, integru și moral al oricărui dintre noi.

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

Cadrul legislativ

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

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

Legea nr.477/2004 cu privire la Codul de etică a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice.

Legea nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, – instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii;

Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public;

Legea nr. 52/2003 cu privire la transparența decizională;

Legea nr. 115/1996 pentru declararea și controlul averii demnitarilor, magistraților, a unor persoane cu funcții de conducere și de control și a funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare;

Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare;

Legea nr. 184/2016 privind instituirea unui mecanism de prevenire a conflictului de interese în procedura de atribuire a contractelor de achiziție publică;

Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

Ordinul Secretarului General al Guvernului nr. 600/2018 pentru aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice;

Definiții

Principalele concepte utilizate în Manual au fost preluate din cadrul legislativ mai sus menționat și sunt următoarele:

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

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

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

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

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

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

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

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

Demnitar - persoană care exercită funcție de demnitate publică în temeiul unui mandat, potrivit constituției, codului administrativ și altor acte normative;

Diagrama de proces - schemă logică cu forme grafice care reprezintă etapele și pașii realizării unui proces sau unei activități;

Entitate publică - autoritate publică, instituție publică, companie/societate națională, regie autonomă, societate la care statul sau o unitate administrativ-teritorială este acționar majoritar, cu personalitate juridică, ce utilizează/administrează fonduri publice și/sau patrimoniu public;

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

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

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

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

Funcția de demnitate publică - ansamblul de atribuții și responsabilități stabilite prin Constituție, legi și/sau alte acte normative, după caz, obținute prin investire, ca urmare a rezultatului procesului electoral, direct sau indirect, ori prin numire;

Funcția publică - ansamblul atribuțiilor și responsabilităților, stabilite în temeiul legii, în scopul exercitării prerogativelor de putere publică de către autoritățile și instituțiile publice; Funcție sensibilă - este considerată acea funcție care prezintă un risc semnificativ de afectare a obiectivelor entității prin utilizarea necorespunzătoare a resurselor umane, materiale, financiare și informaționale sau de corupție sau fraudă;

Funcționar public - persoana numită, în condițiile legii, într-o funcție publică;

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

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

Indicator - expresie numerică ce caracterizează din punct de vedere cantitativ sau calitativ un proces sau îi definește evoluția; Instituție publică - structură funcțională care acționează în regim de putere publică și/sau prestează servicii publice și care este finanțată din venituri bugetare și/sau din venituri proprii, în condițiile legii finanțelor publice;

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

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

Neregulă - orice abatere de la legalitate, regularitate și conformitate în raport cu dispozițiile naționale; Procedură de sistem (procedură generală) - descrie un proces sau o activitate care se desfășoară la nivelul entității publice aplicabil/aplicabilă majorității sau tuturor compartimentelor dintr-o entitate publică;

Proces - un flux de activități sau o succesiune de activități logic structurate, organizate în scopul atingerii unor obiective definite, care utilizează resurse, adăugându-le valoare;

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

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

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

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

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

Strategie - ansamblul obiectivelor majore ale entității publice pe termen lung, principalele modalități de realizare, împreună cu resursele alocate, în vederea obținerii avantajului competitiv potrivit misiunii entității. Strategia presupune stabilirea obiectivelor și priorităților organizaționale (pe baza previziunilor privind mediul extern și capacitățile entității) și desemnarea planurilor operaționale prin intermediul cărora aceste obiective pot fi atinse;

Valori etice - valori ce fac parte din cultura entității publice și constituie un cod nescris, pe baza căruia sunt evaluate comportamentele; separat de acesta, entitatea publică trebuie să aibă un cod de conduită oficial, scris, care este un mijloc de comunicarea uniformă a valorilor etice tuturor salariaților;

Codul etic stabilește care sunt obligațiile rezultate din lege cărora trebuie să li se supună salariații, în plus peste cele rezultate ca urmare a raporturilor de muncă:

depunerea declarației de avere, a declarației pentru prevenirea conflictului de interese.

Abrevieri

ANFP - Agenția Națională a Funcționarilor Publici

HG - Hotărâre a Guvernului

MCV - Mecanismul de Cooperare și Verificare

OSGG - Ordinul Secretarului General al Guvernului

OUG - Ordonanță de Urgență a Guvernului

SNA - Strategia Națională Anticorupție

CAPITOLUL II - IMPLEMENTAREA STANDARDUL 1 - ETICĂ ȘI INTEGRITATE

Prezentarea Standardului 1-Implementarea eficientă a Standardului 1 -

etică și integritate are legătură directă cu felul în care conducerea și salariații entității publice cunosc și susțin valorile etice și valorile entității, respectă și aplică reglementările cu privire la etică, integritate, evitarea conflictelor de interese, prevenirea și raportarea fraudelor, actelor de corupție și semnalarea neregulilor. Prin urmare conducerea entității publice adoptă un cod de conduită, dezvoltă și implementează politici și proceduri privind integritatea, valorile etice, evitarea conflictelor de interese, prevenirea și raportarea fraudelor, actelor de corupție și semnalarea neregulilor, acestea fiind măsuri obligatorii pentru rezultate optime în ceea ce privește implementarea respectivului standard. Totodată, conducerea entității publice trebuie să înlesnească comunicarea deschisă, de către salariați, a preocupărilor acestora în materie de etică și integritate, prin desemnarea unui consilier de etică, care să monitorizeze respectarea normelor de conduită la nivelul entității. Rolul consilierului de etică este vital pentru înțelegerea corectă a tuturor situațiilor care pot apărea într-o entitate publică și modalitățile de rezolvare a acestora. O importanță deosebită o are și acțiunea de semnalare de către salariați a neregulilor. Aceasta trebuie să aibă un caracter transparent pentru eliminarea suspiciunii de delațiune și trebuie privită ca exercitarea unei îndatoriri profesionale. Salariații care semnalează nereguli de care, direct sau indirect, au cunoștință sunt protejați împotriva oricăror discriminări, iar conducătorii au obligația de a întreprinde cercetările

adequate, în scopul elucidării celor semnalate și de a lua, dacă este cazul, măsurile ce se impun.

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

Instrumentele aferente implementării Standardului 1

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

Codul de etică la nivelul entității publice;

- Consilier de etică;
 - Proces verbal de constatare a neregulilor și luarea de măsuri;
 - Declarație de avere, de interese;
 - Site/ intranet al entității;
 - Rapoarte trimestriale privind respectarea normelor de conduită de către funcționarii publici din cadrul entității publice
- Proceduri;
- Instrumentele aferente SNA ca parte componentă a Standardului 1 Etică și Integritate.

Consilierul de etică

Începând cu anul 2007 , consilierea de etică a fost reglementată în legislația din România în scopul unei mai bune implementări a codului de conduită a funcționarilor publici adoptat în anul 2004 . În expunerea de motive a Legii nr. 50/2007 care a instituit consilierea de etică se precizează că, din activitatea ANFP, a rezultat necesitatea asigurării unei monitorizări eficiente a codului “care să includă acordarea de consultanță și asistență funcționarilor publici din cadrul autorității sau instituției publice cu privire la aplicarea normelor de conduită”.

Consilierea de etică face parte din instrumentele de asigurare a respectării valorilor și principiilor etice în exercitarea funcției publice, sprijină exercitarea funcției publice cu profesionalism și creează premisele eliminării faptelor de corupție în exercitarea puterii publice de către funcționarii publici.

Având în vedere rolul important pe care îl are consilierea de etică în asigurarea unui climat organizațional propice urmăririi și realizării interesului public, acest instrument a fost promovat, la nivel legislativ, în cadrul altor instrumente de

protejare a misiunii instituțiilor publice și anume controlul intern managerial⁵ și strategia națională anticorupție. Ultima variantă a Strategiei Naționale Anticorupție a fost adoptată prin HG 583/2016 dar și varianta anterioară conținea referiri la consilierea etică. Consilierea de etică trebuie privită ca element fundamental în ansamblul elementelor care concură la îndeplinirea atribuțiilor instituțiilor publice în condiții de regularitate, eficacitate, economicitate și eficiență. Consilierea de etică nu este o atribuție marginală sau birocratică ci constă într-o activitate multidisciplinară, racordată la viața și problemele de zi cu zi ale organizației, realizată împreună cu angajații instituției sau autorității publice.

Consilierul de etică are următoarele atribuții: 1. monitorizează modul de aplicare și respectare a principiilor și normelor de conduită de către funcționarii publici din cadrul autorității sau instituției publice și întocmește rapoarte și analize cu privire la acestea; 2. desfășoară activitatea de consiliere etică, pe baza solicitării scrise a funcționarilor publici sau la inițiativa sa atunci când funcționarul public nu i se adresează cu o solicitare, însă din conduita adoptată rezultă nevoia de ameliorare a comportamentului acestuia; elaborează analize privind cauzele, riscurile și vulnerabilitățile care se manifestă în activitatea funcționarilor publici din cadrul autorității sau instituției publice și care ar putea determina o încălcare a principiilor și normelor de conduită, pe care le înaintează conducătorului autorității sau instituției publice și propune măsuri pentru înlăturarea cauzelor, diminuarea riscurilor și a vulnerabilităților; organizează sesiuni de informare a funcționarilor publici cu privire la normele de etică, modificări ale cadrului normativ în domeniul eticii și integrității sau care instituie obligații pentru autoritățile și instituțiile publice pentru respectarea drepturilor cetățenilor în relația cu administrația publică sau cu autoritatea sau instituția publică respectivă; semnalează practici sau proceduri instituționale care ar putea conduce la încălcarea principiilor și normelor de conduită în activitatea funcționarilor publici; analizează sesizările și reclamațiile formulate de cetățeni și de ceilalți beneficiari ai activității autorității sau instituției publice cu privire la comportamentul personalului care asigură relația directă cu cetățenii și formulează recomandări cu caracter general, fără a interveni în activitatea comisiilor de disciplină; poate adresa în mod direct întrebări sau aplica chestionare cetățenilor și beneficiarilor direcți ai activității autorității sau

instituției publice cu privire la comportamentul personalului care asigură relația cu publicul, precum și cu privire la opinia acestora despre calitatea serviciilor oferite de autoritatea sau instituția publică respectivă.

Două atribuții principale ale consilierilor de etică sunt:

- cea de monitorizare - și - cea de consiliere individuală și de aceea este necesară aplicarea unei strategii de lucru. Astfel, se poate ușor identifica scopul activității consilierilor de etică, inclusiv scopul activității de monitorizare și a celei de consiliere și anume aplicarea eficientă a dispozițiilor referitoare la conduita funcționarilor publici în exercitarea funcțiilor deținute. Așadar, consilierul de etică trebuie să monitorizeze în scopul de a afla măsura în care sunt respectate îndatoririle privind conduita profesională de către funcționarii publici și să îi ajute pe aceștia să cunoască, să înțeleagă și să respecte mai bine aceste norme.

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

- Poșta electronică - consilierul de etică poate să își facă programul cunoscut. De exemplu, transmiterea unui mail cu programul în care consilierul de etică este la dispoziția colegilor săi pentru a le oferi consultanță și asistență;

- Pliante - În cadrul lor se pot prezenta: moduri de aplicare a actelor normative care vizează asigurarea eticii și integrității în administrația publică, aspecte privind respectarea Codului de conduită a funcționarilor publici;
- Întâlniri directe - Întâlnirile directe pot fi organizate cu funcționarii publici desemnați conform unor legi speciale în poziții de importanță maximă pentru integritatea din instituția publică, atât la nivel intern, cât și la nivel extern, în relația cu cetățenii.

Cadrul procedural pentru aplicarea Standardului 1

Având în vedere faptul că, Standardul 1 - Proceduri, din O.S.G.G. nr. 600/2018 prevede că, pentru procesele majore sau activitățile semnificative se realizează proceduri documentate, această obligație legală se aplică și în ceea ce privește implementarea Standardului 1.

Pentru a putea vorbi despre o implementare a Standardului 1 în cadrul raportării SCIM anuale, este necesar să elaborăm minim următoarele proceduri: procedură de sistem privind declararea cadourilor;— procedură de sistem

privind activitatea comisiei de disciplină;— procedură de sistem privind activitatea consilierului de etică;— procedură de sistem privind gestionarea declarațiilor de avere și de interese;— procedură de sistem privind semnalarea neregulilor;— procedură de sistem privind gestionarea incidentelor de integritate.—

Avertizarea în interes public (semnalarea neregulilor)

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

Integritatea publică presupune îndeplinirea cumulativă a trei condiții:

- incoruptibilitatea deciziei indiferent de beneficiarul acesteia;
- respectarea principiilor transparenței, statului de drept și al competitivității;
- bună administrare în sensul economicității, eficacității și eficienței.

Exercitarea atribuțiilor în interes public presupune:

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

Principiile care guvernează protecția avertizării în interes public sunt următoarele:

principiul legalității, conform căruia autoritățile publice și instituțiile publice— au obligația de a respecta drepturile și libertățile cetățenilor, normele procedurale, libera concurență și tratamentul egal acordat beneficiarilor serviciilor publice, potrivit legii;

principiul supremației interesului public, conform căruia, în înțelesul Legii— nr.571/2004, ordinea de drept, integritatea, imparțialitatea și eficiența autorităților publice și instituțiilor publice sunt ocrotite și promovate de lege;

principiul responsabilității, conform căruia orice persoană care semnalează—
încălcări ale legii este datoră să susțină reclamația cu date sau indicii privind
fapta săvârșită;

principiul nesancționării abuzive, conform căruia nu pot fi sancționate—
persoanele care reclamă ori sesizează încălcări ale legii, direct sau indirect,
prin aplicarea unei sancțiuni inechitabile și mai severe pentru alte abateri
disciplinare.

principiul bunei administrări, conform căruia autoritățile și instituțiile publice—
sunt datoră să își desfășoare activitatea în realizarea interesului general, cu
un grad ridicat de profesionalism, în condiții de eficiență, eficacitate și
economicitate a folosirii resurselor;

principiul bunei conduite, conform căruia este ocrotit și încurajat actul de—
avertizare în interes public cu privire la aspectele de integritate publică și bună
administrare, cu scopul de a spori capacitatea administrativă și prestigiul
autorităților și instituțiilor publice;

principiul echilibrului, conform căruia nici o persoană nu se poate prevala de—
prevederile legislative pentru a diminua sancțiunea administrativă sau
disciplinară pentru o faptă a sa mai gravă; principiul bunei-credințe, conform
căruia este ocrotită persoana încadrată— într-o autoritate și instituție, care a
făcut o sesizare, convinsă fiind de realitatea stării de fapt, sau că fapta
constituie o încălcare a legii.

Fapte care pot face obiectul unei avertizări de interes public/raportări

Semnalarea unor fapte prevăzute de lege ca fiind abateri disciplinare,
contravenții, infracțiuni sau încălcări ale normelor interne constituie avertizare
în interes public și privește:

---infracțiuni de corupție, infracțiuni asimilate infracțiunilor de corupție,
infracțiuni în legătură directă cu infracțiunile de corupție, infracțiunile de fals
și infracțiunile de serviciu sau în legătură cu serviciul; infracțiuni împotriva
intereselor financiare ale Comunităților Europene; încălcarea prevederilor
privind incompatibilitățile și conflictele de interese;] folosirea abuzivă a
resurselor materiale sau umane; partizanatul politic în exercitarea
prerogativelor postului, cu excepția persoanelor alese sau numite politic;
încălcări ale legii în privința accesului la informații și a transparenței

decizionale; încălcarea prevederilor legale privind achizițiile publice și finanțările nerambursabile; incompetență sau neglijență în serviciu; evaluări neobiective ale personalului în procesul de recrutare, selectare, promovare, retrogradare și eliberare din funcție; încălcări ale procedurilor administrative sau stabilirea unor proceduri interne cu nerespectarea legii; emiterea de acte administrative sau de altă natură care servesc unor interese de grup sau clientelare; administrarea defectuoasă sau frauduloasă a patrimoniului public și privat al instituției; încălcarea altor dispoziții legale, care impun respectarea principiului bunei administrări și cel al ocrotirii interesului public.

Conflictele de interese

-- reprezintă acele situații care impietează asupra principiilor imparțialității, integrității, transparenței decizionale și supremației interesului public, în exercitarea funcțiilor și demnităților publice¹⁶. Conflictul de interese reprezintă o contradicție între interesele private ale unui oficial public și prerogativele sale publice, interese private care ar putea influența exercitarea cu obiectivitate a atribuțiilor publice.

Promovarea "integrității impune ca personalul angajat să declare 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"(Hotărârea Guvernului nr. 583/2016 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție pe perioada 2016-2020)

Prevenirea conflictelor de interese în gestionarea fondurilor europene Una dintre măsurile prevăzute în SNA care trebuie aplicată în vederea remedierii vulnerabilităților specifice instituțiilor publice este *"implementarea Codului de conduită pentru evitarea situațiilor de incompatibilitate și conflict de interese de către personalul implicat în gestionarea programelor finanțate din fonduri comunitare nerambursabile post aderare"*.

Regimul incompatibilităților în exercitarea funcțiilor publice Funcționarilor publici li se aplică regimul incompatibilităților în exercitarea funcțiilor publice stabilit prin legislația specială privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice și a funcțiilor publice.

Sistemul de declarare a averilor și a intereselor ajută la creșterea transparenței și a încrederii cetățenilor în administrația publică, promovarea integrității pentru prevenirea cazurilor în care ar exista un risc de apariție a conflictelor de interese , incompatibilităților și averilor nejustificate și la monitorizarea variațiilor care pot surveni în averea unei persoane care ocupă o funcție publică, fie el politician sau funcționar public.

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

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

Funcționarii publici pot desfășura activități remunerate în sectorul public și în sectorul privat, cu respectarea prevederilor legale privind incompatibilitățile și conflictul de interese. (Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul Administrativ).

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

Răspunderea disciplinară

Răspunderea disciplinară reprezintă, conform legislației în vigoare, încălcarea cu vinovăție de către funcționarii publici și personalul contractual, a îndatoririlor corespunzătoare funcției publice pe care o dețin și a normelor de conduită profesională și civică prevăzute de lege.

Constituie abateri disciplinare următoarele fapte:

- întârzierea sistematică în efectuarea lucrărilor;
- neglijența repetată în rezolvarea lucrărilor;
- absențe nemotivate de la serviciu;

- nerespectarea în mod repetat a programului de lucru;
- intervențiile sau stăruințele pentru soluționarea unor cereri în afara cadrului legal;
- nerespectarea secretului profesional sau a confidențialității lucrărilor cu acest caracter;
- manifestări care aduc atingere prestigiului autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea;
- desfășurarea în timpul programului de lucru a unor activități cu caracter politic;
- refuzul de a îndeplini atribuțiile de serviciu;
- încălcarea prevederilor legale referitoare la îndatoriri, incompatibilități, conflicte de interese și interdicții stabilite prin lege pentru funcționarii publici;
- alte fapte prevăzute ca abateri disciplinare în actele normative din domeniul funcției publice și funcționarilor publici. Sancțiunile disciplinare sunt următoarele:
- mustrare scrisă;
- diminuarea drepturilor salariale cu 5-20% pe o perioadă de până la 3 luni;
- diminuarea drepturilor salariale cu 10-15% pe o perioadă de până la 1 an;
- suspendarea dreptului de promovare pe o perioadă de la 1 la 3 ani;
- retrogradarea într-o funcție publică de nivel inferior, pe o perioadă de până la un an, cu diminuarea corespunzătoare a salariului;
- destituirea din funcția publică.

CAPITOLUL III - STRATEGIA NAȚIONALĂ ANTICORUPȚIE 2016-2020

Prezentare

Strategia Națională Anticorupție (SNA) 2016-2020, adoptată prin Hotărârea Guvernului nr. 583/2016, este rezultatul unui îndelungat proces de consultare și a avut în vedere concluziile auditului extern independent al SNA 2012-2015. Documentul strategic preia bunele practici dezvoltate în cadrul SNA 2012-2015, respectiv misiunile de evaluare și platformele de cooperare, propunându-și totodată să îmbunătățească aspectele care nu au funcționat. Scopul principal al acesteia este *promovarea integrității*, prin aplicarea riguroasă a cadrului normativ și instituțional de prevenire și combatere a corupției în România. Strategia se adresează tuturor instituțiilor publice reprezentând puterea executivă, legislativă și judecătorească, autorităților publice locale, mediului de afaceri și societății

civile. Pentru fiecare tip de intervenție sunt identificate obiective generale și specifice. Toate acestea sunt dezvoltate prin asumarea transparenței decizionale și a guvernării deschise dublate de o abordare axată pe trei direcții de intervenție strategică în domeniul anticorupției: prevenire, educație și combatere.

DIRECTOR,
PROF. TILBAN CLAUDIA GEELIA



CONSILIER DE ETICĂ,
PROF. DAVITOIU MARIA

