

APROBAT,  
 Director executiv  
 ABOS Elena – Maria



**PLAN DE INTEGRITATE**

| <b>Obiectiv general 1: CREȘTEREA GRADULUI DE IMPLEMENTARE A MĂSURILOR DE INTEGRITATE LA NIVEL ORGANIZAȚIONAL</b>   |  |   |                            |                            |   |                                       |
|--|--|---|----------------------------|----------------------------|---|---------------------------------------|
| <b>Măsuri</b>  | <b>Indicatori de performanță</b>   | <b>Riscuri</b>  | <b>Surse de verificare</b> | <b>Termen de realizare</b> | <b>Responsabil</b>  | <b>Buget</b>                          |
| <b>Obiectiv specific 1.1. Implementarea măsurilor de integritate la nivel național</b>   |  |   |                            |                            |   |                                       |
| 1. Adoptarea și distribuirea în cadrul instituției a declarației privind asumarea unei agende de integritate organizațională   | Declarație adoptată<br>Declarație distribuită  | Caracterul formal al demersului<br>Adoptarea unei declarații neadaptate contextului instituțional<br>Nivel scăzut de implicare al angajaților | Site-ul instituției        | Trim. I 2022               | Conducerea DJS<br>Coordonatorul implementării planului de integritate | Nu sunt necesare resurse suplimentare |
| 2. Adoptarea și distribuirea în cadrul instituției a planului de integritate, urmare a consultării angajaților și a evaluării de risc conform HG 599/2018 și asigurarea resurselor necesare implementării acestuia | Plan de integritate adoptat<br>Persoane desemnate pentru monitorizarea implementării planului de integritate                       | Nivel scăzut de implicare al salariaților<br>Caracter formal al consultării   | Site-ul instituției        | Sem. I 2022                | Coordonatorul implementării planului de integritate                   | Nu sunt necesare resurse suplimentare |
| 3. Evaluarea anuală a modului de implementare a planului și adaptarea acestuia la riscurile și vulnerabilitățile nou apărute;  | Raport de evaluare întocmit și publicat pe site-ul instituției<br>Plan adaptat și publicat pe site-ul instituției, dacă este cazul | Caracter formal al demersului în absența aplicării efective a metodologiei de evaluare a riscurilor   | Site-ul instituției        | Anual                      | Coordonatorul implementării planului de integritate                   | Nu sunt necesare resurse suplimentare |

|   |   |  |                            |              |   |  |
|---|---|--|----------------------------|--------------|---|--|
| <p>4. Identificarea, evaluarea și monitorizarea riscurilor de corupție, precum și stabilirea și implementarea măsurilor de prevenire și control al acestora, conform HG 599/2018</p>                        | <p>Registrul riscurilor de corupție completat<br/>         Nr. de riscuri și vulnerabilități identificate<br/>         Nr. de măsuri de intervenție<br/>         Formarea profesională a membrilor<br/>         Grupului de lucru pentru aplicarea efectivă a metodologiei de evaluare a riscurilor</p> | <p>Caracter formal al demersului în absența aplicării efective a metodologiei de evaluare a riscurilor</p>   | <p>Site-ul instituției</p> | <p>Anual</p> | <p>Responsabili riscuri</p>                             | <p>Nu sunt necesare resurse suplimentare</p> |
| <p>5. Identificarea, evaluarea și raportarea unitară a incidentelor de integritate, conform H.G. nr. 599/2018, precum și stabilirea unor măsuri de prevenire și/sau control urmare producerii acestora;</p> | <p>Rapoarte întocmite<br/>         Nr. de incidente identificate<br/>         Nr. și tipul de măsuri de prevenire și/sau control luate</p>  | <p>Identificarea greșită a faptelor ca incidente de integritate<br/>         Lipsa de relevanță a datelor provenită din greșita încadrare a faptelor ca incidente de integritate</p> | <p>Site-ul instituției</p> | <p>Anual</p> | <p>Averizor integritate<br/>         Consilier etic</p> | <p>Nu sunt necesare resurse suplimentare</p> |

|  |   |   |   |                            |  |                                       |
|--|---|---|---|----------------------------|--|---------------------------------------|
| 6. Transmiterea contribuțiilor solicitate de secretariatul tehnic și participarea la activitățile de coordonare și monitorizare a strategiei   | Participarea la reuniunile platformelor de cooperare<br>Transmiterea raportării anuale privind implementarea măsurilor prevăzute în strategie, însoțită de anexe completate urmare a colectării integrale a indicatorilor<br>Participarea la misiunile tematice de evaluare | Transmiterea de date incomplete sau cu întârziere<br>Nealocarea resurselor umane și financiare necesare | Raportări întocmite                       | Permanent                  | Coordonatorul implementării planului de integritate                              | Nu sunt necesare resurse suplimentare |
| <b>Obiectiv general 2: REDUCEREA IMPACTULUI CORUPȚIEI ASUPRA CETĂȚENILOR</b>   |   |   |   |                            |  |                                       |
| <b>Măsuri</b>  | <b>Indicatori de performanță</b>  | <b>Riscuri</b>  | <b>Surse de verificare</b>                | <b>Termen de realizare</b> | <b>Responsabil</b>   | <b>Buget</b>                          |
| 2. Consolidarea profesionalismului în cariera personalului din sectorul public, inclusiv prin aplicarea efectivă a mecanismelor de evaluare a performanțelor, evitarea numirilor temporare în funcțiile publice de conducere, transparentizarea procedurilor de recrutare în sectorul public și asigurarea stabilității funcției publice | Număr angajați evaluați<br>Număr măsuri dispuse în urma evaluărilor<br>Număr și tip măsuri dispuse în vederea asigurării vizibilității anunțurilor aferente procedurilor de recrutare   | Evaluarea formală a funcționarilor publici<br>Nealocarea resurselor umane și financiare necesare        | Site-ul instituției<br>Rapoarte întocmite | Permanent                  | Conducerea instituției<br>Compartimentul Gestiune Resurse Umane și Contabilitate | Nu sunt necesare resurse suplimentare |

| <b>Obiectiv general 3: - CONSOLIDAREA MANAGEMENTULUI INSTITUȚIONAL ȘI A CAPACITĂȚII ADMINISTRATIVE PENTRU PREVENIREA ȘI COMBATEREA CORUPȚIEI</b>  |   |   |                                     |                            |                        |                                       |
|---|---|---|-------------------------------------|----------------------------|------------------------|---------------------------------------|
| <b>Obiectiv specific nr. 3.3. - Îmbunătățirea capacității de gestionare a eșecului de management prin corelarea instrumentelor care au impact asupra identificării timpurii a riscurilor și vulnerabilităților instituționale</b>         |   |   |                                     |                            |                        |                                       |
| <b>Măsuri</b>   | <b>Indicatori de performanță</b>  | <b>Riscuri</b>  | <b>Surse de verificare</b>          | <b>Termen de realizare</b> | <b>Responsabil</b>     | <b>Buget</b>                          |
| 3. Evaluarea mecanismului de control intern managerial din perspectiva standardului nr. 1 - etica, integritatea, în vederea identificării vulnerabilităților aferente   | Nr. de concluzii și recomandări în urma evaluării mecanismului de control intern managerial<br>Nr. de măsuri implementate în urma finalizării evaluării                   | Nealocarea resurselor umane necesare<br>Întârzieri în elaborarea evaluării                            | Rapoarte / alte documente elaborate | Anual                      | Conducerea instituției | Nu sunt necesare resurse suplimentare |
| <b>Obiectiv general 4: CONSOLIDAREA INTEGRITĂȚII ÎN DOMENII DE ACTIVITATE PRIORITARE</b>  |   |   |                                     |                            |                        |                                       |
| <b>Obiectiv specific nr. 4.4. - Creșterea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în domeniul achizițiilor publice</b>   |   |   |                                     |                            |                        |                                       |
| <b>Măsuri</b>   | <b>Indicatori de performanță</b>  | <b>Riscuri</b>  | <b>Surse de verificare</b>          | <b>Termen de realizare</b> | <b>Responsabil</b>     | <b>Buget</b>                          |
| 3. Atragerea și menținerea în sistem a personalului specializat în achiziții publice, inclusiv prin consolidarea statutului acestora, cât și asigurarea unui regim de protecție adecvat împotriva tentativelor de intimidare sau corupere | Raportul între numărul de intrări / ieșiri din sistem<br>Nr. de sesizări ale organelor de urmărire penală cu privire la presupuse tentative de corupere și/sau intimidare | Lipsa de eficiență a măsurilor de menținere în sistem a personalului specializat în achiziții publice | Site-ul instituției                 | Permanent                  | Conducerea instituției | Nu sunt necesare resurse suplimentare |

Întocmit,  
 Coordonatorul implementării planului de integritate  
 Kabdebo Zsuzsanna  
 Șef serviciu

