ANEDA NR. 1 LA DISPOZIȚIA NR. 64/2016

**PLANUL DE INTEGRITATE AL DIRECTIEI PUBLICE COMUNITARE DE EVIDENȚĂ A PERSOANELOR HUNEDOARA - PENTRU PERIOADA 2016-2020**

|  |
| --- |
| **OBIECTIV GENERAL 1: DEZVOLTAREA UNEI CULTURI A TRANSPARENTEI IN PROCESUL DE PREVENIRE A CORUPTIEI LA NIVELUL DPCEP HD** |
| **OBIECTIV SPECIFIC 1.1. CRESTEREA TRANSPARENTEI INSTITUTIONALE A PROCESELOR DECIZIONALE** |
| **Masuri** | **Indicatori de performanta** | **Riscuri** | **Surse de verificare** | **Termen de realizare** | **Responsabili** | **Resurse** | **Observatii** |
| Asigurarea respectării prevederilor privind liberul acces la informaţii de interes public şi a celor privind transparenţa procesului decizional potrivit Legii 544/2001 şi Legii 52/2003, cu modificările şi completările ulterioare | Numărul şi tipul de informaţii de interes public publicate din oficiu – liste documente necesare in vederea eliberarii actelor pe domeniul evidentei persoanelor si starii civile ; contractele de achiziții publice ; bugete ; bilant financiar ; rapoarte de activitate ; informatii privind datele de contact / program de lucru a SPCEP de pe raza de competență ; model cereri eliberari doc.; organigrama, declaratiile de avere si interese ; legislatie, etc.Numărul şi tipul de sancţiuni dispuse pentru încălcarea obligaţiilor de transparenţă decizională şi de asigurare a accesului la informaţii de interes public – nu este cazul Rata de contestare în instanţă a actelor administrative adoptate – nu este cazulNr. de răspunsuri argumentate privind (ne)integrarea sugestiilor primite în cadrul procedurii de transparenţă decizională – nu este cazulNr. de persoane care asigură implementarea legilor nr. [544/2001](file:///C%3A%5CUsers%5CM%5CLocal%20Settings%5CTemporary%20Internet%20Files%5CContent.Outlook%5CLocal%20Settings%5CUsers%5Canamaria%5CCultura%5Csintact%204.0%5Ccache%5CLegislatie%5Ctemp197648%5C00051687.htm) şi [52/2003](file:///C%3A%5CUsers%5CM%5CLocal%20Settings%5CTemporary%20Internet%20Files%5CContent.Outlook%5CLocal%20Settings%5CUsers%5Canamaria%5CCultura%5Csintact%204.0%5Ccache%5CLegislatie%5Ctemp197648%5C00159915.htm) Nr. instituţii care respectă prevederile Anexei 4 la SNA/ Memorandumului privind creşterea transparenţei şi standardizarea afişării informaţiilor de interes public – nu e cazul | Nealocarea resurselor necesare (bugetare, materiale, IT&C şi umane) Durata proceselor intentate pe Legea nr. 544/2001 şi Legea nr. 52/2003Nerespectarea termenelor legaleFurnizarea cu intarziere a informatiilor de catre compartiméntele de specialitate cu competenta in domeniu | Site-uri oficialeInventarul măsurilor de transparenţă instituţională şi de prevenire a corupţiei, precum şi indicatorii de evaluare (Anexa 3 la SNA) Rapoarte de monitorizareRapoarte de evaluare privind implementarea Legii nr. 544/2001 şi Legii nr. 52/2003Rapoarte de audit extern/control internHotărâri judecătoreştiAlte documente specifice acestui segment de activitate | PermanentPermanent | Conducerea instituţieiPersoane desemnateBiroul JuridicPersoane desemnate– toti functionarii DPCEP | Resurse umane, materiale, IT&C şi financiare în limita bugetului aprobat | Măsura este obligatorie conform H.G. nr. 583/2016Obiective specifice 1.1.A3 şi 1.1.A5Măsura este corelată cu Anexele 3-4 din SNA 2016-2020 |
| Facilitarea accesului la informaţii de interes public prin publicarea unor seturi de date în format deschis – open data | Nr. directii/servicii din cadrul DPCEP care publică date în format deschis – Compartimentul InformaticaNr. seturi de date publicate pe portalul data.gov.ro – nu e cazulNr. si tipuri de seturi de date publicate în format deschis – link-uri/legislatie pe domeniul de activitate | Nealocarea resurselor necesare (bugetare, materiale, IT&C şi umane) Întârzieri în actualizarea informaţiilor | Site-uri oficiale https://evidentahunedoara.ro/Inventarul măsurilor de transparenţă instituţională şi de prevenire a corupţiei, precum şi indicatorii de evaluare (Anexa 3 la SNA) Rapoarte de monitorizareAlte documente specifice acestui segment de activitate | Permanent | Conducerea instituţieiPersoane desemnate | Resurse umane, materiale, IT&C şi financiare în limita bugetului aprobat | Măsura este obligatorie conform H.G. nr. 583/2016Obiectiv specific 1.1.10, 1.2.6. |
| Realizarea pe website-ul instituţiei a unei secţiuni dedicate domeniului integritate şi actualizarea permanentă a documentelor publicate | Secţiune distinctă creată pe website-ul instituţiei - DANr.si tipuri de documente publicate – 2 (decizie, declaratie de aderare, Plan de Integritate, inventarul masurilor preventive anticoruptie si indicatorii de evaluare)Mecanism de sesizare în interes public - DA | Nealocarea resurselor necesare (bugetare, materiale, IT&C şi umane) Întârzieri în actualizarea informaţiilorResurse umane insuficiente/neinstruite adecvat | Website-ul instituţieiDocumente/materiale specifice acestui segment de activitate | Permanent | Conducerea instituţiei | Resurse umane, materiale, IT&C şi financiare în limita bugetului aprobat | Măsura este obligatorie conform H.G. nr. 583/2016 |
| Dezvoltarea website-ului instituţiei şi a soluţiilor electronice ca platforme de accesare a serviciilor publice  | Website dezvoltat - DAPlatforme dezvoltate – web, e-mailNr. de utilizatori – Frecvenţa utilizării - zilnicTipul de servicii prestate – informatii/informare cetateni | Nealocarea resurselor necesare (bugetare, materiale, IT&C şi umane) Identificarea neadecvată a serviciilor electronice care pot fi oferite prin dezvoltarea platformei Resurse umane insuficiente/neinstruite adecvatDisfuncţionalităţi tehnice temporare ale soluţiilor IT&C Neasigurarea codului sursă şi a mentenanţei | Website dezvoltatPlatforme dezvoltateStatistici generateAlte documente specific acestui document de activitate | Permanent | Conducerea instituţieiPersoane desemnate | Resurse umane, materiale, IT&C şi financiare în limita bugetului aprobat | Măsură continuată din SNA 2012-2015 Măsura este corelată cu Anexa 3 din SNA 2016-2020,  |
| **OBIECTIV GENERAL 2: CREŞTEREA INTEGRITĂŢII INSTITUŢIONALE PRIN INCLUDEREA MĂSURILOR DE PREVENIRE A CORUPŢIEI CA ELEMENTE OBLIGATORII ALE PLANURILOR MANAGERIALE ŞI EVALUAREA LOR PERIODICĂ CA PARTE INTEGRANTĂ A PERFORMANŢEI ADMINISTRATIVE** |
| **OBIECTIV SPECIFIC 2.1. ÎMBUNĂTĂŢIREA CAPACITĂŢII DE GESTIONARE A EŞECULUI DE MANAGEMENT PRIN CORELAREA INSTRUMENTELOR****CARE AU IMPACT ASUPRA IDENTIFICĂRII TIMPURII A RISCURILOR ŞI VULNERABILITĂŢILOR INSTITUŢIONALE** |
| **Masuri** | **Indicatori de performanta** | **Riscuri** | **Surse de verificare** | **Termen de realizare** | **Responsabili** | **Resurse** | **Observatii** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| Intensificarea activităţilor de implementare a sistemului de control intern managerial, conform OSGG nr. 400/2015 cu modificările şi completările ulterioare  | Nr. standarde de control intern managerial I/PI/NI\* - 15 standarde implementate, 1 neaplicabilGradul de conf. a sistemului de control intern managerial la data de 31.12.2017 – 93,75%Nr. de proceduri elaborate/revizuite/simplificate – \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ de proceduri Nr. de riscuri identificate (din care riscuri de corupţie) – 0Nr. de funcţii sensibile şi funcţiile considerate ca fiind expuse la corupţie identificate şi inventariate – 0 Nr. de persoane cărora li s-a aplicat principiul rotaţiei personalului – nu e cazulNr. de măsuri de control adecvate şi suficiente pentru administrarea şi gestionarea funcţiilor sensibile – nu este cazul  | Declararea unor standarde de control intern managerial conforme, fără a fi complet/corect implementateResurse umane insuficiente/ neinstruite adecvatGrad scăzut de participare/ implicare a angajaţilor în procesul de elaborare/ implementareNealocarea resurselor necesare (bugetare, materiale, IT&C şi umane)  | Plan de acţiune/plan anual de activităţiProgramul de dezvoltare a sistemului de control intern managerial Situaţii centralizatoare privind dezvoltarea sistemului de control intern managerialChestionare de autoevaluare a stadiului de implementare a standardelor de control intern managerialRaport asupra sistemului de control intern/managerial Rapoarte anuale de activitate/rapoarte specificeRegistrul riscurilor (inclusiv a riscurilor de corupţie)Raporte ca urmare a misiunilor efectuate de Corpul de Control, Curtea de Conturi, etc.Alte rapoarte / documente specifice acestui segment de activitate | Permanent | Conducerea instituţiei | Resurse umane, materiale, IT&C şi financiare în limita bugetului aprobat | Conform OSGG nr. 400/2015 cu modificările şi completările ulterioare |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| **OBIECTIV GENERAL 3 – CONSOLIDAREA INTEGRITĂŢII, REDUCEREA VULNERABILITĂŢILOR ŞI A RISCURILOR DE CORUPŢIE** |
| **OBIECTIV SPECIFIC 3.8. CRESTEREA INTEGRITĂTII, REDUCEREA VULNERABILITĂŢILOR ŞI A RISCURILOR DE CORUPŢIE** |
| **Masuri** | **Indicatori de performanta** | **Riscuri** | **Surse de verificare** | **Termen de realizare** | **Responsabili** | **Resurse** | **Observatii** |
| Identificarea procedurilor/normelor care sunt cele mai vulnerabile la corupţie  | Nr. şi tipul de proceduri administrative vulnerabile la corupţie identificate -0Nr. şi tipul de măsuri preventive adoptate – 0 | Nealocarea resurselor necesare (bugetare, materiale, IT&C şi umane) Resurse umane insuficiente/ neinstruite adecvatGrad scăzut de participare/ implicare a angajaţilor în procesul de elaborare/ implementare  | Registrul riscurilor (inclusiv a riscurilor de corupţie)Inventar proceduri/norme vulnerabile identificate /funcţii sensibilePlan măsuri gestionare funcţii sensibileListe de diseminare a documentelorRaporte ca urmare a misiunilor efectuate de Corpul de Control, Curtea de Conturi, etc.Alte documente specifice acestui segment de activitate | Permanent | Conducerea instituţiei | Resurse umane, materiale, IT&C şi financiare în limita bugetului aprobat | Măsura este obligatorie conform H.G. nr. 583/2016Obiectiv specific 3.8.1. |
| Revizuirea şi simplificarea procedurilor administrative inclusiv prin utilizarea noilor tehnologii IT&C în vederea furnizării serviciilor publice electronice  | Nr. de proceduri simplificate- nu e cazulDurata procedurii – nu e cazulCosturile reduse – nu e cazul | Întârzieri în adoptarea de acte normative, norme metodologice şi proceduriNealocarea resurselor necesare (bugetare, IT&C şi umane) Resurse umane insuficiente/neinstruite adecvatDisfuncţionalităţi tehnice temporare ale soluţiilor IT&C  | Site-uri oficialeActe normative adoptateNorme metodologice/norme interne şi proceduri adoptateRapoarte de activitate, statistici generate şi alte documente specifice acestui segment de activitate | Permanent | Conducerea instituţiei | Resurse umane, materiale, IT&C şi financiare în limita bugetului aprobat | H.G. nr. 583/2016 |
| Participarea la generarea unui index al integrităţii în cadrul administraţiei publice locale prin transmiterea indicatorilor privind incidentele de integritate, evaluarea calităţii serviciului de către public şi transparenţa instituţională | Formulă pentru realizarea indexului integrităţii pentru administraţia publică locală dezvoltată Indexul integrităţii în administraţia publică locală publicat | Absenţa informaţiilor necesare cu privire la incidentele de integritateAbsenţa evaluării calităţii serviciului de către publicOpacitatea instituţională | Site-ul instituţiei |  | Conducerea instituţiei | Resurse umane, materiale, IT&C şi financiare în limita bugetului aprobat | H.G. nr. 583/2016 |
| Derularea de campanii de conştientizare, organizarea de dezbateri publice periodice în plan local şi promovarea bunelor practici anticorupţie | Nr. de protocoale de colaborare încheiate – nu e cazul Nr. de campanii de conştientizare derulate – sedinte lunare/trimestriale/cand este necesar, avand ca obiect prelucrarea functionarilor DPCEP HD si insusirea prevederilor legale cu privire la combaterea actelor de coruptie | Nealocarea resurselor necesare (bugetare, materiale, IT&C şi umane)Caracterul formal al acestui procesTratarea cu superficialitate a informaţiilor/ materialelor diseminate, privind riscurile şi consecinţele faptelor de corupţie sau a incidenţelor de integritate  | Website-ul instituţieiRapoarte de activitateProtocoale de colaborareAlte documente specifice acestui segment de activitate  |  | Conducerea instituţiei | Resurse umane, materiale, IT&C şi financiare în limita bugetului aprobat | H.G. nr. 583/2016 |
| Realizarea unor proiecte/activităţi în comun cu participarea autorităţilor publice locale şi a reprezentanţilor societăţii civile, având ca obiectiv prevenirea corupţiei, promovarea eticii şi integrităţii | Nr. protocoale/parteneriate de colaborare încheiate – nu e cazulNr. de proiecte/activităţi derulate Nr. de întâlniri – sedinte trimestriale/cand este necesar, avand ca obiect prelucrarea cu reprezentantii SPCLEP de pe raza de competență si insusirea prevederilor legale cu privire la combaterea actelor de coruptie, etica si integritate.Nr. şi gradul de implicare al reprezentanţilor societăţii civile în proiectele/activităţile organizate în parteneriat cu autorităţile publice locale – nu e cazul | Nealocarea resurselor necesare (bugetare, materiale, IT&C şi umane)Caracterul formal al acestui procesLipsa protocoalelor /parteneriatelor de colaborare încheiateNivel scăzut de participare/ implicare a societăţii civile la acest proces | Website-ul instituţieiProtocoale/parteneriate de colaborareRapoarte de activitate/de progresAlte documente specifice acestui segment de activitate |  | Conducerea instituţiei | Resurse umane, materiale, IT&C şi financiare în limita bugetului aprobat | H.G. nr. 583/2016 |
| Actualizarea şi implementarea codului de conduită  | Cod de conduită etica si profesionala elaborat, diseminat şi implementat la nivelul DPCEP HD  | Grad scăzut de participare/ implicare a angajaţilor în procesul de elaborare/ implementareLipsa desemnării consilierului de etică și integritate | Site-uri oficialeLista de luare la cunoştinţă a prevederilor codului de conduităP-V sedinte in vederea evaluarii gradului de cunoaştere a prevederilor codului de conduita etica, aplicate personaluluiRapoarte/documente specifice acestui proces | Permanent | Conducerea instituţieiConsilierul de etica şi integritate | Resurse umane, materiale, IT&C şi financiare în limita bugetului aprobat | H.G. nr. 583/2016 |
| Implicarea activă a consilierilor de etică/integritate în activităţi de consiliere a angajaţilor | Nr. Şedinţe de consiliereNr. Activităţi de informare a personalului din cadrul instituţiei cu privire la normele de etică Nr. Funcţionari publici care au fost informaţi prin intermediul acţiunilor de informare în domeniul normelor de conduităNr. Funcţionari publici care au solicitat consiliere eticăNr. speţe care au constituit obiectul consilierii eticeNr. Raportări cu privire la respectarea normelor de conduităNumăr de instruiri la care a participat consilierul de etică în vederea îmbunătăţirii activităţii în domeniu | Nealocarea resurselor necesare (bugetare, materiale, IT&C şi umane) Lipsa desemnării consilierului de etică și integritateReticenţa/ lipsa de informare a personalului de a se adresa consilierului de eticăGradul de încărcare cu sarcini al consilierilor de eticăLipsa instruirii necesare | Strategia DPCEP HD de realizare a obiectivelor, precum şi creşterea eficienţei serviciilor prestate Raport privind respectarea normelor de conduităAlte documente specifice acestui segment de activitate | Permanent | Conducerea instituţieiConsilierul de etica şi integritate | Resurse umane, materiale, IT&C şi financiare în limita bugetului aprobat  | Măsura este corelată cu Anexa 3 din SNA 2016-2020 |
| Implementarea unui sistem modern de management al resurselor umane pentru a avea angajaţi competenţi, motivaţi şi integri | Număr de concursuri organizateNr. de posturi ocupateNr. proceduri de lucru elaborate/revizuite Nr. măsuri de remediere a vulnerabilităţilor implementateROF actualizatRegulament intern actualizatCod de conduită actualizatNr. fişe de post actualizate | Nerespectarea procedurilor de către personalul desemnat în comisiile de concurs.Caracterul formal al implementării acestui procesResurse umane insuficiente/neinstuite adecvatGrad scăzut de participare/ implicare în implementarea acestui proces | Site-uri oficialeDosarul de concurs/dosarul profesionalProceduri formalizate Fişe de postCod de conduităROFRegulament internAlte documente specifice acestui segment de activitate | Permanent  | Conducerea instituţieiComisii de concurs | Resurse umane, materiale, IT&C şi financiare în limita bugetului aprobat  | Măsura este corelată cu Anexa 3 din SNA 2016-2020 |
| Elaborarea/actualizarea şi implementarea procedurilor specifice standardelor de etică şi integritate (de ex. procedură privind declararea averilor, transparenţa decizională, acces la informaţii de interes public, date deschise, declararea cadourilor, evitarea situaţiilor de conflict de interese şi a cazurilor de incompatibilităţi, avertizarea în interes public, gestionarea funcţilor sensibile, managementul riscurilor (inclusiv a riscurilor de corupţie), managementul integrităţii, achiziţii publice, etc) | Ordinului nr.400/12.06.2015, modificat prin (Ordinul nr.200/12.04.2016) pentru aprobarea Codului controlului/managerial, cuprinzand standardele de control intern/managerial la entitatile publice si pentru dezvoltarea sistemelor de control intern/managerial la entitatile publice | Întârzieri privind îmbunătăţirea cadrului legislativ specificNealocarea resurselor necesare (bugetare, materiale, IT&C şi umane specializate)Resurse umane insuficiente/neinstruite adecvatGrad scăzut de participare/ implicare în implementarea acestei măsuri Caracterul formal al demersului | Proceduri specifice standardelor de etică şi integritateLista difuzare proceduriAlte documente specifice acestui segment de activitate | Permanent | Conducerea instituţieiPersoana desemnată | Resurse umane, materiale, IT&C şi financiare în limita bugetului aprobat | Măsura este corelată cu Anexa 3 din SNA 2016-2020 |
| **OBIECTIV GENERAL 4: CREŞTEREA GRADULUI DE CUNOAŞTERE ŞI ÎNTELEGERE A STANDARDELOR DE INTEGRITATE****DE CĂTRE ANGAJAŢI ŞI BENEFICIARII SERVICIILOR PUBLICE** |
| **OBIECTIV SPECIFIC 4.1: CREŞTEREA GRADULUI DE EDUCAŢIE ANTICORUPŢIE A ANGAJAŢILOR ŞI A BENEFICIARILOR SERVICIILOR PUBLICE** |
| **Masuri** | **Indicatori de performanta** | **Riscuri** | **Surse de verificare** | **Termen de realizare** | **Responsabili** | **Resurse** | **Observatii** |
| Asigurarea participării angajaţilor la cursuri de instruire/programe de formare profesională privind etica, integritatea, măsuri de prevenire şi combatere a neregulilor şi corupţiei, etc. | Nr. şi tipul de cursuri de instruireNr. şi tipul de programe de formare profesionalăNr. participanţi la cursuri de instruireNr. participanţi la programe de formare profesionalăNr. certificate de participareNr. certificate calificare | Nealocarea resurselor necesare (bugetare, materiale, IT&C şi umane specializate)Caracterul formal al acestui procesGrad scăzut de participare la cursuri de instruire/programele de formare profesională specificăTratarea cu superficialitate a programelor de formare profesională/ cursurilor de instruire/angajat | Plan/program de instruire aprobat şi publicat pe website-ul instituţieiFormulare de înscriereListe de prezenţăEvidenţa centralizată privind nr. şi tipul de cursuri/programe de pregătire profesională urmate Certificate de participare/ absolvireMateriale de instruire FotografiiAlte documente specifice acestui segment de activitate | Permanent | Conducerea instituţieiServiciul resurse umaneConsilierul de etica şi integritate | Resurse umane, materiale, IT&C şi financiare în limita bugetului aprobat | Măsura este corelată cu Anexa 3 din SNA 2016-2020 |
| **OBIECTIV GENERAL 5: CONSOLIDAREA PERFORMANŢEI DE COMBATERE A CORUPŢIEI PRIN MIJLOACE PENALE ŞI ADMINISTRATIVE** |
| **OBIECTIV SPECIFIC 5.3: CONSOLIDAREA MECANISMELOR DE CONTROL ADMINISTRATIV** |
| **Masuri** | **Indicatori de performanta** | **Riscuri** | **Surse de verificare** | **Termen de realizare** | **Responsabili** | **Resurse** | **Observatii** |
| Consolidarea capacităţii administrative a structurilor de control intern/verificare/audit şi conştientizarea factorilor de decizie cu privire la rolul sistemelor de control intern/managerial | Nr. Total de funcţii pentru verificare/control/audit Număr de sesiuni de instruire la care personalul a participat –sedinte lunare/trimestriale/cand este necesar, avand ca obiect prelucrarea functionarilor DPCEP si insusirea prevederilor legale cu privire la combaterea actelor de coruptieNr. de verificări/controale iniţiate ca urmare a sesizărilor primite – nu e cazulNr. de recomandări formulate/ implementate – nu e cazul | Nealocarea resurselor necesare (bugetare, materiale, IT&C şi umane)Resurse umane insuficiente/ neinstruite | ROF actualizatFişe de post actualizateProceduri de verificare/ control/audit aprobatePlanificarea misiunilor de verificare/ control/ auditRapoarte de activitateAlte documente specifice acestui segment de activitate  | Permanent | Conducerea instituţiei | Resurse umane, materiale, IT&C şi financiare în limita bugetului aprobat |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| Aplicarea de sancţiuni disciplinare cu caracter disuasiv pentru încălcarea standardelor etice şi de integritate la nivelul tuturor angajaţilor  | Nr. de sesizări primite – nu e cazulNr. sesizări în curs de soluţionare – nu e cazulNr. sesizări soluţionate – nu e cazulNr. şi tipul de sancţiuni dispuse – nu e cazulNr. de decizii ale comisiei de disciplină anulate sau modificate în instanţă – nu e cazulNr. de persoane care au săvârşit în mod repetat abateri de la normele respective – nu e cazul | Caracter formal al activităţii comisiei de disciplinăPractica adoptării celor mai uşoare sancţiuni/ nesancţionării | Decizii ale comisiei de disciplinăRapoarte ale consilierilor de etică Alte documente specifice rezultate  | Permanent | Conducerea instituţieiComisia de disciplină | Resurse umane, materiale, IT&C şi financiare în limita bugetului aprobat | Măsura este obligatorie conform OS 5.3.4 din H.G. nr. 583/2016 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| **OBIECTIV GENERAL 6: CREŞTEREA GRADULUI DE IMPLEMENTARE A MĂSURILOR ANTICORUPŢIE LA NIVELUL DPCEP HD** |
| **OBIECTIV SPECIFIC: CONSOLIDAREA INTEGRITĂTII INSTITUŢIONALE PRIN PLANURI DEZVOLTATE PE BAZA DE ANALIZA DE RISC****ŞI STANDARDE DE CONTROL INTERN MANAGERIAL** |
| **Masuri** | **Indicatori de performanta** | **Riscuri** | **Surse de verificare** | **Termen de realizare** | **Responsabili** | **Resurse** | **Observatii** |
| Adoptarea declaraţiei de aderare la valorile fundamentale, principiile, obiectivele şi mecanismul de monitorizare a SNA şi comunicarea către Secretariatul tehnic al SNA, inclusiv a listei structurilor subordonate/coordonate/aflate sub autoritate şi a întreprinderilor publice care intră sub incidenţa SNA | Menţiuni exprese privind aderarea la:-valorile fundamentale-principiile-obiectivele-mecanismul de monitorizarePersoane desemnate pentru implementarea strategiei şi a planului de integritateLista structurilor subordonate/coordonate/aflate sub autoritate şi a companiilor cu capital de stat transmisă | Nivel scăzut de implicare a instituţiilor publice | Document adoptat şi transmis Direcției de Integritate și Secretariatului tehnic al SNA împreună cu:-planul de integritate-datele de contact ale coordonatorului planului de integritate-date de contact ale consilierului de etică și integritate |  | Conducerea instituţiei | Resurse umane, materiale, IT&C şi financiare în limita bugetului aprobat | Măsura este obligatorie conform H.G. nr. 583/2016 |
| Consultarea angajaţilor în procesul de elaborare a planului de integritate | Nr. de angajaţi informaţi cu privire la elaborarea planului de integritate – functionarii DPCEP HDModul în care are loc informarea (şedinţă, prin corespondenţă) – P-V in urma sedintelor Nr. de contribuţii primite/încorporate | Caracter exclusiv formal al informăriiNeparticiparea majorităţii angajaţilor | Proces-verbal/Minută |  | Conducerea instituţiei | Resurse umane, materiale, IT&C şi financiare în limita bugetului aprobat | Măsura este obligatorie conform H.G. nr. 583/2016 |
| Identificarea riscurilor şi vulnerabilităţilor specifice instituţiei | Nr. de riscuri şi vulnerabilităţi identificate prin analiza/studierea procedurilor din cadrul DPCEP HD | Caracterul formal al demersului în absenţa unei metodologii de evaluare a riscurilor  | Raport de evaluare a riscurilor şi vulnerabilităţilor elaborat |  | Conducerea instituţiei | Resurse umane, materiale, IT&C şi financiare în limita bugetului aprobat | Măsura este obligatorie conform H.G. nr. 583/2016 |
| Identificarea măsurilor de remediere a vulnerabilităţilor specifice instituţiei, precum şi a celor de implementare a standardelor de control managerial intern | Nr. de măsuri de remediere Standarde de integritate reflectate în planurile de integritate Identificarea vulnerabilitatilor si intocmirea Registrului General al Riscurilor la nivelul DPCEP HD alcatuit din registrele riscurilor la nivelul compartimentelor  | Caracterul formal al demersului în absenţa unei metodologii de evaluare a riscurilorNeevaluarea aprofundată a standardelor de control intern managerial | Raport privind măsurile de remediere a vulnerabilităţilor elaborat |  | Conducerea instituţiei | Resurse umane, materiale, IT&C şi financiare în limita bugetului aprobat | Măsura este obligatorie conform H.G. nr. 583/2016 |
| Aprobarea şi distribuirea în cadrul instituţiei a planului de integritate şi a declaraţiei de aderare la SNA | Plan de integritate intocmit/aprobat Publicarea pe site-ul intitutiei in format deschis open data. | Caracterul formal al demersului | Decizia de aprobare a planului de integritate Decizia de nominalizare a coordonatorului planului de integritate |  | Conducerea instituţiei | Resurse umane, materiale, IT&C şi financiare în limita bugetului aprobat | Măsura este obligatorie conform H.G. nr. 583/2016 |
| Evaluarea anuală a modului de implementare a planului şi adaptarea acestuia la riscurile şi vulnerabilităţile nou apărute | Nr. de riscuri şi vulnerabilităţi identificateAnual, se intocmeste Registrul General al Riscurilor la nivelul DPCEP HD, alcatuit din registrele riscurilor la nivelul compartimentelor, prin identificarea vulnerabilitatilor/riscurilor | Caracter formal al demersului în absenţa unei metodologii de evaluare a riscurilor | Raport de evaluare a riscurilor şi vulnerabilităţilor elaboratPlan de integritate modificat | Anual | Conducerea instituţiei | Resurse umane, materiale, IT&C şi financiare în limita bugetului aprobat | Măsura este obligatorie conform H.G. nr. 583/2016 |
| Transmiterea contribuţiilor solicitate de Secretariatul tehnic şi participarea la activităţile de coordonare şi monitorizare ale strategiei | Nr. de comunicări către Direcţia de Integritate/Secretariatul tehnic al SNAColectarea integrală a indicatorilor din inventarul măsurilor de transparenţă instituţională şi de prevenire a corupţieiNr. de persoane/instituţii participante la lucrările platformelor de cooperareNr. de experţi/instituţii participante la misiunile tematice de evaluare | Transmiterea de date incomplete sau cu întârziereNepreluarea în fişa de post a atribuţiilor de coordonare şi monitorizare a planului de integritateLipsa desemnării persoanelor responsabile pentru implementarea strategiei şi a planului de integritate | Raport naţional anualListe de participanţiMinuteRapoarte naţionale semestriale şi anuale publicate | Anual | Conducerea instituţieiConsilierul de etică si integritate | Resurse umane, materiale, IT&C şi financiare în limita bugetului aprobat | Măsura este obligatorie conform H.G. nr. 583/2016 |

DIRECTOR EXECUTIV

GÂNSCĂ MONICA – RODICA

ÎNTOCMIT

CONSILIER JURIDIC

CADIA LAURA - ADRIANA