



# PRIMĂRIA MUNICIPIULUI VULCAN



## PROIECT

*„UN PLUS DE TRANSPARENȚĂ, ETICĂ ȘI INTEGRITATE”*

COD SIPOCA 412

## PROCEDURĂ

**PRIVIND ETICA, INTEGRITATEA ȘI  
ANTICORUPȚIA ÎN ADMINISTRAȚIA  
PUBLICĂ A MUNICIPIULUI VULCAN**



*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin  
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





Procedura de etică, integritate și anticorupție pentru personalul din Primăria Municipiului Vulcan și al serviciilor publice fără personalitate juridică din subordinea Consiliului Local Vulcan a fost realizată în cadrul proiectului „**UN PLUS DE TRANSPARENȚĂ, ETICĂ ȘI INTEGRITATE**”, cod SIPOCA 424/ cod SMIS 117483, implementat de către Municipiul Vulcan, finanțat prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020, Cod apel: POCA/125/2/2/Creșterea transparenței, eticii și integrității în cadrul autorităților și instituțiilor publice – CP1/ 2017 – Sprijinirea măsurilor referitoare la prevenirea corupției la nivelul autorităților și instituțiilor publice locale din regiunile mai puțin dezvoltate.

***Experți elaborare procedură:***

***TACEA PARASCHIV***

***TODEILĂ TIBERIU***



*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin  
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





## CUPRINS

<b>INTRODUCERE .....</b>	<b>3</b>
<b>I. SCOP, VALORI ȘI PRINCIPII .....</b>	<b>6</b>
<b>1.1. SCOPUL PROCEDURII .....</b>	<b>6</b>
<b>1.2. VALORILE PROMOVATE .....</b>	<b>11</b>
<b>1.3. PRINCIPIILE PROMOVATE .....</b>	<b>14</b>
<b>II. OBIECTIVE .....</b>	<b>16</b>
<b>2.1. OBIECTIVE GENERALE .....</b>	<b>16</b>
<b>2.1. OBIECTIVE SPECIFICE .....</b>	<b>17</b>
<b>III. CORUPȚIA .....</b>	<b>18</b>
<b>3.1. DEFINIȚIA CORUPȚIEI .....</b>	<b>18</b>
<b>3.2. CONSECINȚELE CORUPȚIEI .....</b>	<b>21</b>
<b>3.3. PREVENIREA CORUPȚIEI .....</b>	<b>24</b>
<b>3.4. PRINCIPALELE INFRAȚIUNI DE CORUPȚIE ȘI SERVICIU ȘI ASIMILATE ACESTORA NECESAR A FI PREVENITE .....</b>	<b>26</b>
<b>IV. ETICA ȘI DEONTOLOGIA PROFESIONALĂ .....</b>	<b>32</b>
<b>4.1. INTEGRITATEA - VALOARE MORALĂ FUNDAMENTALĂ .....</b>	<b>33</b>
<b>4.2. NORME DE ETICĂ .....</b>	<b>37</b>
<b>4.3. NORME DE ETICĂ ÎN EXERCITAREA ATRIBUȚIILOR .....</b>	<b>37</b>
<b>4.4. NORME DE ETICĂ PRIVIND RELAȚIILE DINTRE ANGAJAȚI.....</b>	<b>41</b>
<b>4.5. NORME DE ETICĂ PRIVIND RELAȚIILE DINTRE STRUCTURILE DE CONDUCERE ȘI PERSONALUL DE EXECUȚIE .....</b>	<b>42</b>
<b>4.6. NORME DE ETICĂ PRIVIND RELAȚIILE CU CETĂȚENII .....</b>	<b>43</b>
<b>V. CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI .....</b>	<b>44</b>
<b>VI. CADRUL JURIDIC .....</b>	<b>51</b>





## INTRODUCERE

Administrația publică reprezintă un domeniu de o importanță majoră, întrucât așteptările cetățenilor cu privire la cei care sunt angajați în serviciul public sunt strâns legate de modul în care este percepută funcționarea statului, de nivelul încrederii în sistemul public, de funcționarea optimă a instituțiilor în acord cu necesitățile societății. Din această perspectivă, administrația publică trebuie să funcționeze în baza unor principii și valori legate de integritate, imparțialitate, supremația interesului public, responsabilitate, răspundere și, nu în ultimul rând, transparență.

Astfel, prevenirea și combaterea corupției constituie o prioritate pentru societatea românească în general, pentru autoritățile administrației publice locale în special, drept pentru care se manifestă o preocupare constantă de îmbunătățire a calității actului administrativ prin introducerea unor măsuri eficiente de diminuare a fenomenului de corupție.

Instituțiile din Europa aderă, respect și împart o serie de valori comune precum legalitatea, transparența, echitatea, diversitatea și evitarea conflictelor de interese. Liderii instituțiilor comunică aceste valori tuturor angajaților. Ei pot lua decizia de a le transpune în coduri de conduită care pot ghida comportamentul personalului din punct de vedere profesional. Liderii creează condițiile optime pentru ca instituțiile lor să se poată adapta la societatea în continuă schimbare. Ei înșiși caută oportunități de inovare și modernizare, aplicând principiile bunei guvernări.

România, ca stat democratic european, promovează o politică publică integrată în materia consolidării integrității instituționale, bazată pe o atitudine proactivă, orientată spre reducerea costurilor corupției, dezvoltarea mediului de afaceri bazat pe concurență, creșterea încrederii publicului în justiție și administrație, precum și implicarea societății civile în procesele decizionale.



*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin  
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





Integritatea este o componentă a unei bune guvernări și a unui management public eficient pentru că susține dezvoltarea locală prin alocarea eficientă a resurselor, consolidează încrederea cetățenilor în administrația locală și previne dezinteresul funcționarilor publici și al aleșilor locali.

Prevenirea săvârșirii faptelor de corupție reprezintă identificarea timpurie și înlăturarea în timp util a premiselor apariției acestora, Strategia Națională Anticorupție 2016-2020 stabilind sub formă de principiu faptul că aceste activități sunt prioritare și imperative. Prevenirea faptelor de corupție reprezintă unul dintre cele două domenii principale de activitate ale Direcției Generale Anticorupție.

Activitatea direcției este orientată atât către funcționar, cel de la care se așteaptă un comportament integru în mod constant, cât și către cetățean, în calitate de beneficiar al serviciilor publice, din partea căruia se dorește o atitudine caracterizată prin cinste și moralitate.

Cultura organizațională este un set de valori și principii care dă unei entități identitate și guvernează toate procesele care au loc în ea. Prin cultura organizațională orice membru al organizației se identifică cu aceasta. Mai mult, valorile și principiile care formează cultura organizațională sunt acele elemente pe care membrii organizației le transmit către exterior.

*Raportul anticorupție ale Uniunii Europene (EU Anticorruption Report)*<sup>1</sup> reprezintă un mecanism de evaluare periodică (o dată la 2 ani) a eforturilor anticorupție a statelor membre UE. Primul raport a fost publicat la începutul anului 2014. Analizele experților în materie de corupție reflectă poziția principalilor actori în diagrama cauzelor principale generatoare de corupție. Astfel, principalii factori cauzatori de corupție sunt:

---

<sup>1</sup>[http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/policies/organized-crime-and-human-trafficking/corruption/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/policies/organized-crime-and-human-trafficking/corruption/index_en.htm)



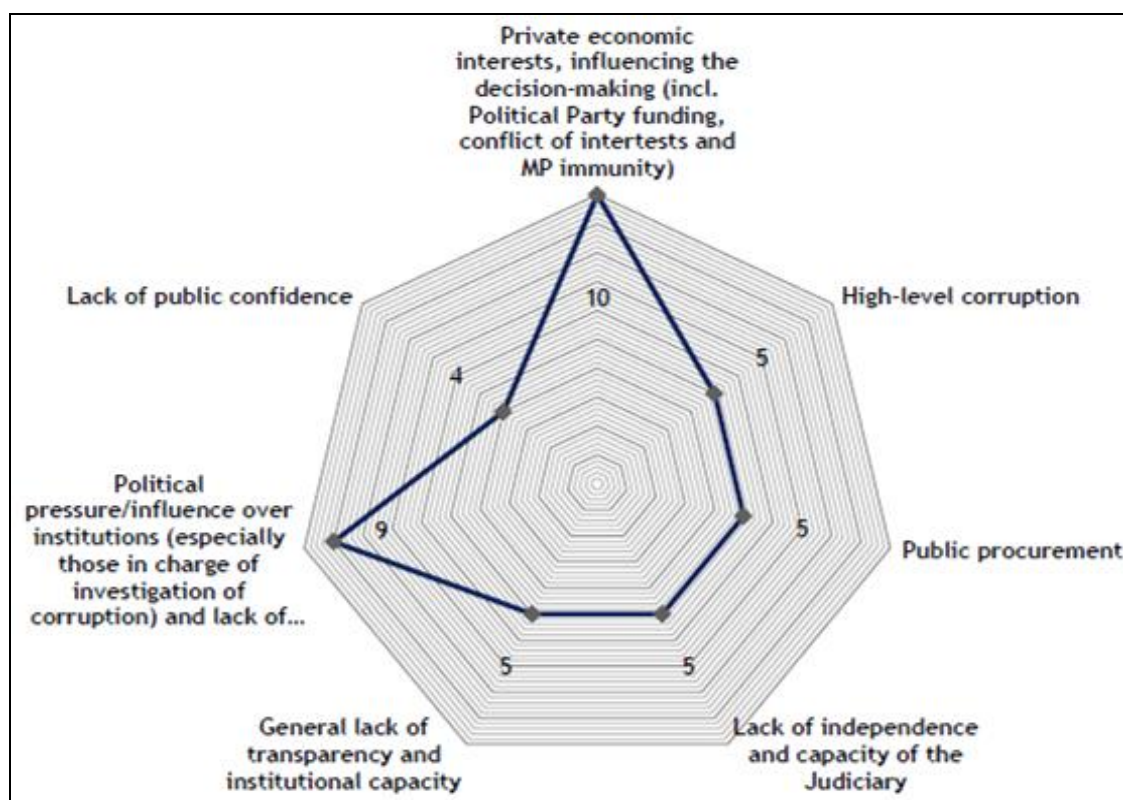


Figura 1. Principale surse ale corupției în UE  
Sursa: Center for the Study of Democracy, Ruslan Stafanov



## I. SCOP, VALORI ȘI PRINCIPII

### 1.1. SCOPUL PROCEDURII

Prezenta procedură are drept scop promovarea eticii și integrității la nivelul Primăriei Municipiului Vulcan, consolidarea capacității instituționale de a asigura calitatea și accesul la serviciile publice pentru realizarea interesului public, implementarea măsurilor anticorupție pentru prevenirea abaterilor, neregulilor, a suspiciunilor de fraudă, a situațiilor de conflict de interese și incompatibilitate, eficacitatea și eficientizarea desfășurării tuturor activităților pentru realizarea interesului public.

La data de 02.08.2018 a fost semnat contractul de finanțare nr.210/02.08.2018-Programul Operațional Capacitate Administrativă POCA 2014-2020, încheiat între Ministerul Dezvoltării Regionale, Administrației Publice și Fondurilor Europene și UAT Municipiul Vulcan, pentru proiectul „**UN PLUS DE TRANSPARENȚĂ, ETICĂ ȘI INTEGRITATE**”

Obiectivul general al proiectului este creșterea transparenței actului administrativ în România prin implementarea de mecanisme și măsuri de prevenire a fenomenului de corupție, precum și pregătirea personalului din instituțiile publice în acest sens.

Obiectivul specific al acestei proceduri este de a concepe și implementa un set de norme de etică și integritate la nivelul Primăriei Municipiului Vulcan, norme ce urmează a fi respectate de către personalul angajat și care în final vor conduce la creșterea integrității instituționale și prevenirea, respectiv combaterea fenomenului de corupție la nivelul autorității publice locale.

Deoarece prevederile cadrului normativ specific au o aplicabilitate generală, se simte o nevoie acută de raportare a acestora la particularitatea fiecărei instituții sau autorități publice.

Această procedură vine în întâmpinarea nevoii angajaților de a cunoaște, de a-și actualiza și de a-și consolida cunoștințele referitoare la normele de etică, integritate și transparență în exercitarea sarcinilor de serviciu.





De asemenea, se urmărește reglementarea normelor de conduită astfel încât prin respectarea acestora să se asigure crearea unui climat de încredere și respect reciproc între angajații instituției, indiferent cărui nivel ierarhic aparțin, între instituție și cetățeni sau diferiți utilizatori finali ai serviciilor publice, precum și creșterea prestigiului instituției prin asigurarea unui serviciu de calitate.

SNA 2016-2020 păstrează premisa asumării de către toate instituțiile și autoritățile publice, inclusiv întreprinderile publice și alte instituții aflate în coordonarea, subordinea și sub autoritatea instituțiilor publice, a următoarelor valori fundamentale:

- **voinea politică** - toate cele trei puteri în stat, respectiv puterea executivă, judecătorească și cea legislativă, înțeleg importanța unei societăți lipsite de corupție și vor conlucra pentru ducerea la îndeplinire a măsurilor prevăzute de prezenta strategie;
- **integritatea** - reprezentanții instituțiilor și autorităților publice au obligația de a declara orice interese personale care pot veni în contradicție cu exercitarea obiectivă a atribuțiilor de serviciu. Totodată, aceștia sunt obligați să ia toate măsurile necesare pentru evitarea situațiilor de conflict de interese și incompatibilități;
- **prioritatea interesului public** - reprezentanții instituțiilor și autorităților publice au datoria de a considera interesul public mai presus de orice alt interes în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu. Aceștia nu trebuie să se folosească de funcția publică pentru obținerea de beneficii necuvenite patrimoniale sau nepatrimoniale, pentru ei, familiile lor sau persoane apropiate;
- **transparența** - reprezentanții instituțiilor și autorităților publice vor asigura accesul neîngrădit la informațiile de interes public, transparența procesului decizional și consultarea societății civile în cadrul acestui proces.







Fiecare măsură se subsumează următoarelor principii, a căror respectare este esențială pentru realizarea unei administrații publice moderne și eficiente:

- ✓ **principiul statului de drept**, în baza căruia este consacrată supremația legii, toți cetățenii fiind egali în fața acesteia. Acesta are la bază respectarea drepturilor omului și presupune separația puterilor în stat;
- ✓ **principiul răspunderii**, potrivit căruia autoritățile statului răspund pentru îndeplinirea atribuțiilor ce le revin, respectiv pentru modul de implementare și eficiența strategiilor;
- ✓ **principiul gestionării responsabile a riscurilor** generate de comportamente lipsite de integritate, ca parte integrantă din procesul managerial desfășurat de către fiecare organizație;
- ✓ **principiul proporționalității în elaborarea și punerea în aplicare a procedurilor anticorupție**: Instituțiile publice trebuie să elaboreze, să implementeze și să mențină proceduri puternice, care să fie proporționale cu riscurile și vulnerabilitățile instituționale și dimensionate în funcție de resursele și complexitatea organizației;
- ✓ **principiul răspunderii la cel mai înalt nivel de angajament**: Politicile "anti-mită" nu vor fi eficiente dacă nu există un mesaj clar dat de administrație de la nivelul cel mai înalt că mita nu este tolerată. Nivelul superior al conducerii pe fiecare palier al administrației trebuie să inițieze, să supravegheze și să conducă, prin puterea exemplului, punerea în aplicare a unei politici de respingere a corupției, recunoscând faptul că mita este contrară valorilor fundamentale ale integrității, transparenței și responsabilității și că aceasta subminează eficacitatea organizațională;
- ✓ **principiul prevenirii săvârșirii faptelor de corupție și a incidentelor de integritate** potrivit căruia identificarea timpurie și înlăturarea în timp util a premiselor apariției faptelor de corupție sunt prioritare și imperative.





Atât instituțiile publice, cât și cele private, trebuie să dea dovadă de diligență în evaluarea partenerilor, agenților și contractorilor. Fiecare entitate ar trebui să evalueze riscurile de luare de mită asociate cu intrarea într-un parteneriat sau de contractare a unor acorduri cu alte entități și este dator să efectueze evaluări periodice ale riscurilor. La încheierea de parteneriate sau aranjamente contractuale trebuie să verifice dacă respectivele organizații au politici și proceduri care sunt în concordanță cu aceste principii și orientări;

- ✓ ***principiul eficacității în combaterea corupției***, care se bazează pe evaluarea continuă a activității instituțiilor cu atribuții în domeniu, atât din punctul de vedere al îndeplinirii cât mai complete a obiectivelor asumate pentru a produce efectele pozitive pe care societatea le așteaptă, cât și al managementului organizațional;
- ✓ ***principiul cooperării și coerenței***, în baza căruia instituțiile implicate în prevenirea și combaterea corupției trebuie să coopereze îndeaproape, asigurând o concepție unitară asupra obiectivelor ce trebuie îndeplinite și a măsurilor ce urmează a fi luate;
- ✓ ***principiul parteneriatului public - privat***, care recunoaște importanța cooptării societății civile și a mediului de afaceri în activitățile concrete de implementare a măsurilor de prevenire a corupției;
- ✓ ***principiul accesului neîngrădit la informațiile de interes public și al transparenței decizionale***.

Procedura urmărește implementarea unor măsuri în ceea ce privește exercitarea atribuțiilor din autoritatea publică locală de către personalul angajat privind etica, integritatea și combaterea anticorupției.

În urma elaborării procedurii interne, măsurile vizate în cadrul acesteia vor fi însoțite de un comportament adecvat în procesul punerii în practică a acestora, în activitatea operațională.





Astfel, personalul Primăriei Municipiului Vulcan va da dovadă de corectitudine, de angajament față de serviciul public, și de responsabilitate individuală, în vederea combaterii fenomenului de corupție în cadrul instituției.

Procedura va urmări obiectivele generale ale Strategiei Naționale Anticorupție, cum ar fi:

- ✦ dezvoltarea unei culturi a transparenței pentru o guvernare deschisă la nivel central și local;
- ✦ creșterea integrității instituționale prin includerea măsurilor de prevenire a corupției ca elemente obligatorii ale planurilor manageriale publice;
- ✦ creșterea gradului de cunoaștere și înțelegere a standardelor de integritate de către angajați și beneficiarii serviciilor publice.
- ✦ consolidarea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în activitatea desfășurată de personalul Primăriei Municipiului Vulcan.
- ✦ consolidarea performanței de combatere a corupției prin mijloace administrative.
- ✦ creșterea gradului de implementare a măsurilor anticorupție prin aprobarea planului de integritate și autoevaluare periodică la nivelul Primăriei Municipiului Vulcan, inclusiv a celor subordonate/coordonate, aflate sub autoritate.





## 1.2. VALORILE PROMOVATE

Conducerea Primăriei Municipiului Vulcan acordă prioritate respectării standardelor de etică și morală și se angajează să implementeze toate măsurile necesare prevenirii situațiilor de abuz sau de erori în relațiile pe care instituția le are cu toate categoriile de colaboratori, precum și în administrarea patrimoniului și gestionarea fondurilor publice.

Primăria Municipiului Vulcan conștientizează necesitatea respectării principiilor privind integritatea în cadrul acestei instituții și apreciază necesitatea raportării la standard de performanță ridicată, dorind să vină în întâmpinarea demersurilor societății civile și a propriilor angajați privind conduita externă și internă a reprezentanților instituției.

La baza tuturor activităților desfășurate în cadrul Primăriei Municipiului Vulcan stau următoarele valori fundamentale:

**Integritatea** - sinceritate, consecvență și responsabilitate în toate acțiunile întreprinse sau coordonate. Angajaților Primăriei Municipiului Vulcan le este interzis să solicite sau să accepte, direct sau indirect, pentru ei sau pentru alții, vreun avantaj ori beneficiu în considerarea funcției publice pe care o dețin, sau să abuzeze în vreun fel de această funcție.

**Legalitatea** - supremația Constituției și a Legii: nimeni nu este mai presus de lege; nici o activitate desfășurată nu poate încălca legea; nici un motiv nu poate justifica încălcarea legii.

**Interesul public** - prioritatea interesului public: interesul public, expresie a necesităților colective, este mai presus decât interesul personal al angajaților Primăriei Municipiului Vulcan în exercitarea funcției publice.

**Profesionalismul** - responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate. Un comportament profesionist presupune utilizarea cunoștințelor pentru urmărirea riguroasă a obținerii rezultatului așteptat, asigură predictibilitatea rezultatelor individuale și inspiră încredere.





**Deschiderea și transparența** - activitățile desfășurate de angajații Primăriei Municipiului Vulcan în exercitarea funcției lor sunt publice și pot fi supuse monitorizării cetățenilor.

**Cinstea și corectitudinea** - în realizarea atribuțiilor de serviciu și în exercitarea funcției publice angajații Primăriei Municipiului Vulcan trebuie să fie de bună credință.

**Atitudinea orientată spre cetățean** - identificarea cerințelor și necesităților beneficiarilor externi (cetățeni sau persoane juridice) și interni. Ea presupune îndeplinirea acestor cerințe și necesități, dar și obținerea satisfacției beneficiarului. Amabilitatea, buna-voință și buna-credință trebuie să caracterizeze toate demersurile legate de îndeplinirea cerințelor cetățeanului.

Angajații Primăriei Municipiului Vulcan au obligația de a asigura un serviciu public de calitate în beneficiul cetățenilor, prin participarea activă la luarea deciziilor și la transpunerea lor în practică, în scopul realizării competențelor instituției publice.

Atitudinea orientată spre cetățean presupune, în condițiile legii, transparență administrativă, pentru a câștiga și a menține încrederea comunității în integritatea, imparțialitatea și eficacitatea autorităților sau instituțiilor publice.

**Imparțialitatea și independența** - adoptarea unei atitudini obiective, neutre față de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură în exercitarea funcției publice.

**Spiritul de echipă** - implicare în efortul realizat, respectul și absența discriminării în relația cu ceilalți membri ai echipei, plasarea intereselor echipei deasupra celor personale, comunicare și colaborare excelente în urmărirea obiectivelor comune.

**Loialitatea** - angajații Primăriei Municipiului Vulcan au obligația de a apăra în mod loial prestigiul instituției în care lucrează, precum și de a se abține de la orice act ori fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale acesteia.





**Libertatea gândirii și exprimării** - în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, angajații Primăriei Municipiului Vulcan au obligația de a respecta demnitatea funcției publice deținute, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor instituției. În activitatea lor, angajații Primăriei Municipiului Vulcan au obligația de a respecta libertatea opiniilor, să aibă o atitudine conciliantă și să evite generarea conflictelor datorate schimbului de păreri.

**Confidențialitatea** - angajații Primăriei Municipiului Vulcan au datoria să nu dezvăluie informațiile la care au acces în exercitarea funcției publice, dacă această dezvăluire este de natură să atragă avantaje necuvenite ori să prejudicieze imaginea sau drepturile instituției ori ale unor funcționari publici, precum și ale persoanelor fizice sau juridice.

**Egalitatea de tratament** - asigurarea egalității de tratament a cetățenilor în fața instituțiilor publice: angajații Primăriei Municipiului Vulcan au îndatorirea de a aplica același regim juridic în situații identice sau similare.

**Excelența** - Primăria Municipiului Vulcan urmărește excelența în tot ceea ce își propune să realizeze prin Performanță, Eficacitate și Eficiență.

**Performanța** - obiectivele pe care și le propune trebuie să răspundă cerințelor, necesităților prezente și anticipate ale cetățenilor și comunității, să fie mai ambițioase decât ale altor entități similare și să reprezinte un progres față de propria activitate din trecut.

**Eficacitatea** - organizația trebuie să-și atingă obiectivele.

**Eficiența** - organizația trebuie să înregistreze costuri optime în raport cu obiectivele propuse.





### 1.3. PRINCIPIILE PROMOVATE

Prezenta procedură se întemeiază pe următoarele principii generale:

**Principiul statului de drept**, în baza căruia este consacrată supremația legii, toți cetățenii fiind egali în fața acesteia. Acesta are la bază respectarea drepturilor omului și presupune separația puterilor în stat.

**Principiul răspunderii**, potrivit căruia autoritățile răspund pentru îndeplinirea atribuțiilor ce le revin, respectiv pentru modul de implementare și eficiența strategiilor.

**Principiul gestionării responsabile** a riscurilor generate de comportamente lipsite de integritate, ca parte integrantă din procesul managerial desfășurat de către fiecare organizație.

**Principiul proporționalității în elaborarea și punerea în aplicare a procedurilor anticorupție**: instituțiile publice trebuie să elaboreze, să implementeze și să mențină proceduri puternice, care să fie proporționale cu riscurile și vulnerabilitățile instituționale și dimensionate în funcție de resursele și complexitatea organizației.

**Principiul răspunderii la cel mai înalt nivel de angajament**: Politicile „anti-mită” nu vor fi eficiente dacă nu există un mesaj clar dat de administrație de la nivelul cel mai înalt că mita nu este tolerată. Nivelul superior al conducerii pe fiecare palier al administrației trebuie să inițieze, să supravegheze și să conducă, prin puterea exemplului, punerea în aplicare a unei politici de respingere a corupției, recunoscând faptul că mita este contrară valorilor fundamentale ale integrității, transparenței și responsabilității și că aceasta subminează eficacitatea organizațională.





**Principiul prevenirii săvârșirii faptelor de corupție și a incidentelor de integritate**, potrivit căruia identificarea timpurie și înlăturarea în timp util a premiselor apariției faptelor de corupție sunt prioritare și imperative. Atât instituțiile publice, cât și cele private trebuie să dea dovadă de diligență în evaluarea partenerilor, agenților și contractorilor.

Fiecare entitate ar trebui să evalueze riscurile de luare de mită asociate cu intrarea într-un parteneriat sau de contractare a unor acorduri cu alte entități și este datoră apoi să efectueze evaluări periodice ale riscurilor. La încheierea de parteneriate sau aranjamente contractuale trebuie să verifice dacă respectivele organizații au politici și proceduri care sunt în concordanță cu aceste principii și orientări.

**Principiul eficacității în combaterea corupției**, care se bazează pe evaluarea continuă a activităților instituțiilor cu atribuții în domeniu, atât din punctul de vedere al îndeplinirii cât mai complete a obiectivelor asumate pentru a produce efectele pozitive pe care societatea le așteaptă, cât și al managementului organizațional.

**Principiul cooperării și coerenței**, în baza căruia instituțiile implicate în prevenirea și combaterea corupției trebuie să coopereze îndeaproape, asigurând o concepție unitară asupra obiectivelor ce trebuie îndeplinite și a măsurilor ce urmează a fi luate.

**Principiul parteneriatului public-privat**, care recunoaște importanța cooptării societății civile și a mediului de afaceri în activitățile concrete de implementare a măsurilor de prevenire a corupției.

**Principiul accesului neîngrădit la informațiile de interes public și al transparenței decizionale**.







## II. OBIECTIVE

### 2.1. OBIECTIVE GENERALE

Obiectivele prezentei proceduri sunt în strânsă legătură cu obiectivele Strategiei Naționale Anticorupție și vizează prevenirea și combaterea fenomenului de corupție în Primăria Municipiului Vulcan. Printre obiectivele urmărite se numără următoarele:

1. Prezentarea conceptelor de etică, integritate, corupție și a unor posibile paliere de probleme specifice administrației publice locale;
2. Creșterea gradului de cunoaștere și înțelegere a standardelor de integritate de către funcționarii publici și personalul contractual din cadrul instituției;
3. Asigurarea transparenței în exercitarea actului administrativ prin conștientizarea și responsabilizarea angajaților cu privire la exercitarea sarcinilor de serviciu;
4. Conștientizarea factorilor de decizie din cadrul instituției cu privire la riscurile ce pot apărea în sistem: nivel scăzut de profesionalism, lipsa responsabilității în exercitarea funcției, angajați nemulțumiți de nivelul de salarizare și expuși astfel tentațiilor de corupție.





## 2.2. OBIECTIVE SPECIFICE

Pentru implementarea obiectivelor generale ale Strategiei Naționale Anticorupție în Primăria Municipiului Vulcan se vor urmări și realiza următoarele obiective specifice:

- ✓ Creșterea transparenței instituționale și a proceselor decizionale;
- ✓ Creșterea transparenței proceselor de administrare a resurselor;
- ✓ Îmbunătățirea capacității de gestionare a eșecului de management prin corelarea instrumentelor care au impact asupra identificării timpurii a riscurilor și vulnerabilităților instituționale;
- ✓ Creșterea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în administrația publică locală;
- ✓ Creșterea gradului de educație anticorupție a personalului;
- ✓ Creșterea gradului de informare a publicului cu privire la impactul fenomenului de corupție;
- ✓ Îmbunătățirea calitativă și cantitativă a activității de monitorizare și evaluare a averilor și a intereselor, astfel încât să se obțină efecte disuasive, care să permită limitarea cazurilor de averi nejustificate, conflicte de interese sau incompatibilități;
- ✓ Consolidarea mecanismelor de control administrativ;
- ✓ Consolidarea integrității instituționale prin planuri dezvoltate pe baza analizei de risc și a standardelor de control managerial intern.





## III. CORUPȚIA

### 3.1. DEFINIȚIA CORUPȚIEI

Corupția este: „faptul de a solicita, de a oferi, de a da sau de a accepta, direct sau indirect, un comision ilicit sau un alt avantaj necuvenit sau promisiunea unui astfel de avantaj necuvenit, care afectează exercițiul normal al unei funcții sau comportamentul impus beneficiarului comisionului ilicit sau al avantajului necuvenit ori al promisiunii unui astfel de avantaj necuvenit.”<sup>2</sup>

Corupția este adesea însoțită de alte fapte ilicite, cum ar fi traficul de influență, favorizare, prezentarea unor situații financiare neconforme, utilizarea neadecvată a bunurilor instituției, șantajul, abuzul de putere, îmbogățire nejustificată. Aceste fapte constituie infracțiuni penale în majoritatea țărilor și pot presupune existența unui act de corupție. De aceea, fiecare angajat trebuie să fie foarte vigilent.

Există multe definiții și explicații ale acestui termen dar cea mai simplă ar fi aceea care descrie corupția ca fiind o stare de abatere de la moralitate, de la cinste, de la datorie. De asemenea, o prezentare foarte potrivită este cea oferită de Transparency International Romania, conform căreia corupția este folosirea abuzivă a puterii încredințate, în scopul satisfacerii unor interese personale sau de grup. Potrivit acesteia, 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".

Din păcate, în societatea actuală, corupția este extrem de răspândită și afectează toate palierele societății, dar în mod special acea pătură a populației care oricum este dezavantajată social.

---

(1) Sursa: Convenția civilă a Consiliului European privind corupția, adoptată pe 04.11.1999 și intrată în vigoare pe 01.11.2003.



## Indicele de Percepție a Corupției situația României în 2017

48

scorul României

59

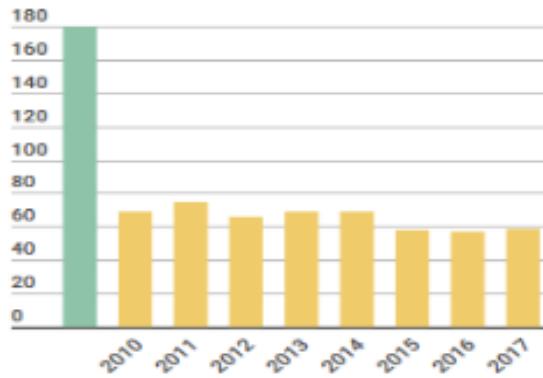
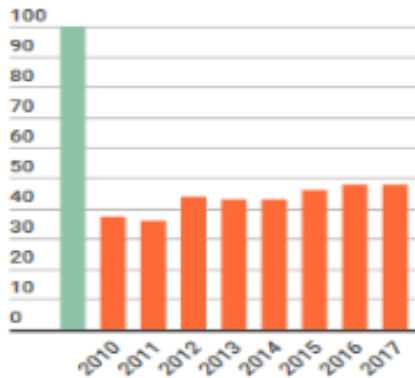
locul ocupat în  
clasamentul global

25

locul ocupat de România în  
Uniunea Europeană



10 20 30 40 50 60 70 80



Sursa: Transparency International



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin  
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!





Cei cu funcții de conducere și care au o anumită putere, publică sau nu, profită de aceasta și folosindu-se de mijloace neortodoxe (amenințare, șantaj, mituire, înșelăciune, etc) obțin anumite avantaje pentru sine sau pentru un anumit grup de interese. De aceea putem spune că una din cauzele principale care favorizează apariția și menținerea fenomenului corupției este nivelul scăzut de trai al populației. Aceasta deoarece cu cât populația este mai săracă și mai needucată, cu atât poate fi mai ușor de manipulat în scopul satisfacerii unor interese personale.

Altă cauză principală a apariției corupției este needucarea populației în ceea ce privește această noțiune (exemplu – obiceiul împământenit deja de a îndesa bancnota în buzunarul medicului pentru că altfel "nu se uită la tine").

Contribuie foarte mult la menținerea acestui fenomen și faptul că, de multe ori, instituțiile statului nu au autoritatea necesară, și, mai grav, în cadrul unor instituții există persoane care nu iau în serios gravitatea acestui flagel sau, dimpotrivă, chiar îl încurajează.

Deși la nivel național lupta împotriva corupției este declarată în mod oficial, este mult drum de parcurs până la eradicarea acesteia, și este nevoie în primul rând de mai multă implicare din partea autorităților statului, de o actualizare a legislației în domeniu care să țină cont și de realitatea economico-socială.





### 3.2. CONSECINȚELE CORUPȚIEI

Fenomenul corupției în România are consecințe foarte grave, atât la nivel general, naționalizat, cât și la nivel individual, al fiecărei gospodării în parte. În mod paradoxal, cu toate că nivelul de trai scăzut al populației este una din cauzele care generează corupția, acesta este și principalul efect al acestui flagel. Cei care deja se află în categoria persoanelor ce abia își duc traiul de la o zi la alta sunt cei mai afectați de corupție, iar cei care deja au un nivel de trai ridicat o vor duce și mai bine, adâncindu-se astfel diferența între păturile sociale, între "săraci" și "bogați".

De altfel, după revoluția din 1989, de la un mod de trai unitar pe care îl aveau românii, s-a ajuns ca unele categorii să se distanțeze de altele, formând noi pături sociale, iar cu fiecare an ce a trecut, această diferență s-a adâncit și mai tare. Așa cum spuneam, principalul vinovat de acest lucru este corupția, care, în loc să fie eradicată, parcă a prins puteri tot mai mari odată cu trecerea timpului.

După cum menționa președintele Transparency International în cadrul conferinței de prezentare a Indicelui Perceperii Corupției pentru anul 2005, "corupția este o cauză majoră a sărăciei, precum și o barieră în depășirea acesteia. Ambele flagele se nutresc unul pe altul, închizând populația într-un cerc vicios al mizeriei".

Corupția este un abuz de putere săvârșit în exercitarea funcției publice/funcției de demnitate publică de un angajat al administrației publice indiferent de statut, structură sau poziție ierarhică, în scopul obținerii unui profit, satisfacerii unor interese personale sau de grup personal, direct sau indirect, pentru sine sau pentru altul, persoană fizică sau juridică.





Din această sărăcire a populației decurg și alte fenomene care de fapt sunt tot consecințe ale corupției: creșterea tensiunii sociale – cei săraci încep să îi urască tot mai mult pe cei bogați, iar cei bogați să îi disprețuiască pe săraci, degradarea valorilor morale ale oamenilor, creșterea numărului de infracțiuni.

Corupția se resimte și în domeniul educației, pentru că, pe lângă calitatea slabă a acestor servicii, tânăra generație nu mai este motivată să studieze, nu mai are siguranța că având o diplomă și o capacitate profesională deosebită va fi apreciată în societate și își va găsi locul de muncă potrivit. Aceasta deoarece au constatat că în societatea actuală sunt promovați și puși în funcții cheie indivizi mediocri, fără nici o realizare profesională sau chiar fără pregătire în domeniu, dar care au o singură calitate: aceea de a fi corupți.

În sfera politică și administrativă corupția are ca repercusiuni subminarea democrației, discreditarea autorităților publice și înrăutățirea imaginii țării.

### ***Corupția poate avea ca și consecințe:***

- înrăutățirea imaginii sau discreditarea instituției;
- încurajarea iresponsabilității și a practicilor abuzive ;
- calitatea slabă a serviciilor acordate populației;
- degradarea valorilor morale;





### ***La nivel individual, corupția poate avea următoarele consecințe:***

- Corupția aduce atingere reputației oamenilor care lucrează pentru instituție.
- Corupția nu este o infracțiune banală; atrage răspunderea penală.
- Corupția te face vulnerabil la șantaj.
- Corupția te poate costa libertatea.
- Corupția te poate costa slujba.

Prin urmare, toți angajații trebuie să-și îndeplinească îndatoririle de serviciu într-o manieră imparțială și corectă. Comportamentul corupt intră în contradicție cu astfel de îndatoriri și aduce atingere reputației serviciului public, distruge încrederea în imparțialitatea și obiectivitatea administrației publice și, prin urmare, baza pentru a trăi împreună ca o comunitate. Din acest motiv, fiecare angajat are sarcina de a acționa într-un mod care să ofere un exemplu pentru colegi, manageri și public.

Corupția poate fi prevenită și combătută numai în cazul în care toată lumea își asumă responsabilitatea și toți au ca obiectiv comun un loc de muncă fără corupție. Acest lucru înseamnă că trebuie să ne asigurăm că terții nu au nici o posibilitate de influențare necinstită în procesul de luare a deciziilor.

Aceasta presupune, de asemenea, că nu ar trebui să se acopere colegii corupți dintr-un sentiment greșit de solidaritate sau loialitate. Toată lumea este obligată să participe la descoperirea activităților ilegale și trebuie să contribuie la formarea unei imagini instituționale pozitive.







### 3.3. PREVENIREA CORUPȚIEI

Măsurile care pot fi adoptate ca răspuns la cauzele apariției faptelor de corupție în rândul angajaților sunt:

- ❖ creșterea nivelului de educație profesională și civică a angajaților, precum și asumarea obligațiilor de conduită și etică profesională prin promovarea principiilor și normelor etice;
- ❖ informarea personalului cu privire la modul de sesizare a faptelor de corupție și a instituțiilor care se ocupă de prevenirea și combaterea corupției;
- ❖ respingerea categorică a tentațiilor oferite în schimbul îndeplinirii defectuoase sau neîndeplinirii sarcinilor de serviciu (sume de bani, bunuri, servicii, avantaje, etc.)
- ❖ sesizarea șefilor ierarhici ori a organelor de cercetare penală cu privire la abaterile colegilor, inclusiv cu privire la activitățile infracționale ale acestora;
- ❖ refuzarea categorică a solicitărilor de soluționare a unor cereri venite de la „colegii” din diferite instituții, care sunt, uneori, la limita legalității;
- ❖ crearea unei imagini pozitive încă de la primul contact cu beneficiarul serviciului public prin:
  - atitudine pozitivă (surâsul funcționarului când i se solicită o informație), disponibilitate, amabilitate, folosirea unei formule de politețe la începutul unei discuții/convorbiri, claritatea mesajului, etc.





- adaptarea răspunsului pentru fiecare categorie social cu care se interacționează și în funcție de context (serviciile publice sunt oferite tuturor în mod egal: tineri, bătrâni, săraci, bogați, etc.) fără fraze complicate, termeni prea juridici;
  - oferirea de informații complete, clare, corecte, ușor de înțeles și în timp util;
- 
- ❖ crearea unei culturi organizatorice puternice de descurajare a faptelor de corupție;
  - ❖ reglementarea activităților și a serviciilor publice;
  - ❖ asigurarea transparenței și accesului la informațiile de interes public
  - ❖ asigurarea transparenței și responsabilității în gestionarea fondurilor și bunurilor publice;
  - ❖ declararea averilor și incompatibilităților;
  - ❖ prevenirea și soluționarea conflictului de interese;
  - ❖ participarea societății civile și sectorului privat în activitatea anticorupție;
  - ❖ instruirea personalului;
  - ❖ evaluarea periodică a modului de îndeplinire a măsurilor anticorupție;





### **3.4. PRINCIPALELE INFRAȚIUNI DE CORUPȚIE ȘI SERVICIU ȘI ASIMILATE ACESTORA NECESAR A FI PREVENITE**

#### **INFRAȚIUNI DE CORUPȚIE ȘI SERVICIU**

Principalele prevederi normative anticorupție se regăsesc în prezent în textul Codului Penal și al Legii nr. 78/2000 privind prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție. În cadrul acestor acte normative sunt reglementate principalele fapte de corupție, după cum urmează:

➤ ***Luarea de mită (art. 289 din Codul Penal)***

Fapta funcționarului public care, direct ori indirect, pentru sine sau pentru altul, pretinde ori primește bani sau alte foloase care nu i se cuvin ori acceptă promisiunea unor astfel de foloase, în legătură cu îndeplinirea unui act contrar acestor îndatoriri.

➤ ***Traficul de influență (art. 291 din Codul Penal)***

Pretinderea, primirea ori acceptarea promisiunii de bani sau alte foloase, direct sau indirect, pentru sine sau pentru altul, săvârșită de către o persoană care are influență sau lasă să se creadă că are influență asupra unui funcționar public și care promite că îl va determina pe acesta să îndeplinească, să nu îndeplinească, să urgenteze ori să întârzie îndeplinirea unui act ce intră în îndatoririle sale de serviciu sau să îndeplinească un act contrar acestor îndatoriri.

➤ ***Delapidarea (art. 295 din Codul Penal)***

Însușirea, folosirea sau traficarea de către un funcționar public, în interesul său ori pentru altul, de bani, valori sau alte bunuri pe care le gestionează sau le administrează.

➤ ***Purtarea abuzivă (art. 296 din Codul Penal)***

Întrebuințarea de expresii jignitoare față de o persoană de către cel aflat în exercitarea atribuțiilor de serviciu.



➤ ***Abuzul în serviciu (art. 297 din Codul Penal)***

Fapta funcționarului public care, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, nu îndeplinește un act sau îl îndeplinește în mod defectuos și prin aceasta cauzează o pagubă ori o vătămare a drepturilor sau intereselor legitime ale unei persoane fizice sau ale unei persoane juridice.

➤ ***Neglijenta în serviciu (art. 298 din Codul Penal)***

Încălcarea din culpă de către un funcționar public a unei îndatoriri de serviciu, prin neîndeplinirea acesteia sau prin îndeplinirea ei defectuoasă, dacă prin aceasta se cauzează o pagubă ori o vătămare a drepturilor sau intereselor legitime ale unei persoane fizice sau ale unei persoane juridice.

➤ ***Uzurparea funcției (art. 300 din Codul Penal)***

Fapta funcționarului public care, în timpul serviciului, îndeplinește un act ce nu intră în atribuțiile sale, dacă prin aceasta s-a produs una dintre urmările prevăzute în art. 297.

➤ ***Conflictul de interese (art. 301 din Codul Penal)***

Fapta funcționarului public care, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, a îndeplinit un act ori a participat la luarea unei decizii prin care s-a obținut, direct sau indirect, un folos patrimonial, pentru sine, pentru soțul său, pentru o rudă ori pentru un afin până la gradul II inclusiv sau pentru o altă persoană cu care s-a aflat în raporturi comerciale ori de muncă în ultimii 5 ani sau din partea căreia a beneficiat ori beneficiază de foloase de orice natură.

➤ ***Violarea secretului corespondenței (art. 302 din Codul Penal)***

Deschiderea, sustragerea, distrugerea sau reținerea, fără drept, a unei corespondențe adresate altuia, precum și divulgarea fără drept a conținutului unei asemenea corespondențe, chiar atunci când aceasta a fost trimisă deschisă ori a fost deschisă din greșeală.



Interceptarea, fără drept, a unei convorbiri sau a unei comunicări efectuate prin telefon sau prin orice mijloc electronic de comunicații.

Divulgarea, difuzarea, prezentarea sau transmiterea, către o altă persoană sau către public, fără drept, a conținutului unei convorbiri sau comunicări interceptate, chiar în cazul în care făptuitorul a luat cunoștință de aceasta din greșeală sau din întâmplare.

➤ ***Divulgarea informațiilor secrete de serviciu sau nepublice (art. 304 din Codul Penal)***

Divulgarea, fără drept, a unor informații secrete de serviciu sau care nu sunt destinate publicității, de către cel care le cunoaște datorită atribuțiilor de serviciu, dacă prin aceasta sunt afectate interesele sau activitatea unei persoane.

Divulgarea, fără drept, a unor informații secrete de serviciu sau care nu sunt destinate publicității, de către cel care ia cunoștință de acestea.

➤ ***Obținerea ilegală de fonduri (art. 306 din Codul Penal)***

Folosirea ori prezentarea de documente sau date false, inexacte ori incomplete, pentru primirea aprobărilor sau garanțiilor necesare acordării finanțărilor obținute sau garantate din fonduri publice, dacă are ca rezultat obținerea pe nedrept a acestor fonduri.

➤ ***Deturnarea de fonduri (art. 307 din Codul Penal)***

Schimbarea destinației fondurilor bănești ori a resurselor materiale alocate unei autorități publice sau instituții publice, fără respectarea prevederilor legale.

Schimbarea, fără respectarea prevederilor legale, a destinației fondurilor provenite din finanțările obținute sau garantate din fonduri publice.

## **INFRAȚIUNI ASIMILATE INFRAȚIUNILOR DE CORUPȚIE**

Sunt considerate infracțiuni asimilate faptelor de corupție următoarele fapte, dacă sunt săvârșite în scopul obținerii, pentru sine sau pentru altul, de bani, bunuri sau alte foloase necuvenite:





**(Art. 10 din Legea 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și completările ulterioare)**

- Stabilirea, cu intenție, a unei valori diminuate, față de valoarea comercială reală, a bunurilor aparținând operatorilor economici la care statul sau o autoritate a administrației publice locale este acționar, comisă în cadrul acțiunii de privatizare ori de executare silită, de reorganizare sau lichidare judiciară ori cu ocazia unei operațiuni comerciale, ori a bunurilor aparținând autorității publice sau instituțiilor publice, în cadrul unei acțiuni de vânzare a acestora sau de executare silită, săvârșită de cei care au atribuții de conducere, de administrare, de gestionare, de executare silită, de reorganizare ori lichidare judiciară;
- Acordarea de subvenții cu încălcarea legii sau neurmărirea, conform legii, a respectării destinației subvențiilor;
- Utilizarea subvențiilor în alte scopuri decât cele pentru care au fost acordate, precum și utilizarea în alte scopuri a creditelor garantate din fonduri publice sau care urmează să fie rambursate din fonduri publice.

**(Art. 11 din Legea 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și completările ulterioare)**

- Fapta persoanei care, având sarcina de a supraveghea, a controla, a reorganiza sau a lichida un operator economic privat, îndeplinește pentru acesta vreo însărcinare, intermediază ori înlesnește efectuarea unor operațiuni comerciale sau financiare ori participă cu capital la un asemenea operator economic, dacă fapta este de natură a-i aduce direct sau indirect un folos necuvenit.

**(Art. 12 din Legea 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și completările ulterioare)**

- Efectuarea de operațiuni financiare, ca acte de comerț, incompatibile cu funcția, atribuția sau însărcinarea pe care o îndeplinește o persoană ori încheierea de tranzacții financiare, utilizând informațiile obținute în virtutea funcției, atribuției sau însărcinării sale;





- Folosirea, în orice mod, direct sau indirect, de informații ce nu sunt destinate publicității ori permiterea accesului unor persoane neautorizate la aceste informații.

**(Art. 13 din Legea 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și completările ulterioare)**

- Fapta persoanei care îndeplinește o funcție de conducere într-un partid, într-un sindicat sau patronat ori în cadrul unei persoane juridice fără scop patrimonial, de a folosi influența ori autoritatea sa în scopul obținerii pentru sine ori pentru altul de bani, bunuri sau alte foloase necuvenite.

**(Art. 18 din Legea 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și completările ulterioare)**

- Folosirea sau prezentarea cu rea-credință de documente ori declarații false, inexacte sau incomplete, dacă fapta are ca rezultat obținerea pe nedrept de fonduri din bugetul general al Uniunii Europene sau din bugetele administrate de aceasta ori în numele ei, schimbarea, fără respectarea prevederilor legale, a destinației fondurilor obținute din bugetul general al Uniunii Europene sau din bugetele administrate de aceasta.

Persoanele cu atribuții de control sunt obligate să înștiințeze organul de urmărire penală sau, după caz, organul de constatare a săvârșirii infracțiunilor, abilitat de lege, cu privire la orice date din care rezultă indici că s-a efectuat o operațiune sau un act ilicit ce poate atrage răspunderea penală.

Primăria Municipiului Vulcan a aderat la valorile fundamentale, principiile, obiectivele și mecanismul de monitorizare ale Strategiei Naționale Anticorupție, susținând lupta anticorupție și promovând integritatea, prioritatea interesului public și transparența procesului decizional.

În data de 15.12.2016 a fost semnată de către primarul Municipiului Vulcan Declarația de aderare la valorile fundamentale, principiile, obiectivele și mecanismul de monitorizare a Strategiei Naționale Anticorupție 2016-2020.





Prin Declarația de aderare Primarul Municipiului Vulcan și-a exprimat ferm, angajamentul de continuarea a eforturilor anticorupție prin toate mijloacele legale și administrative corespunzătoare și îndeplinirea obiectivelor stabilite prin Strategia Națională Anticorupție 2016-2020 care interferează cu atribuțiile instituției.

Primarul se angajează ca, împreună cu reprezentanții instituției, să adopte toate măsurile necesare pentru evitarea situațiilor de conflict de interese și incompatibilități, precum și pentru respectarea interesului public mai presus de orice alt interes și își asumă îndeplinirea obiectivelor specifice care țin de competența exclusivă a instituției pe care o reprezintă.

Primăria Municipiului Vulcan își propune construirea unei culturi organizaționale care să faciliteze cunoașterea și respectarea valorilor și principiilor promovate de Strategia Națională Anticorupție 2016-2020.



*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin  
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*







## IV. ETICA ȘI DEONTOLOGIA PROFESIONALĂ

Dicționarul explicativ al limbii române definește etica drept știința care se ocupă cu studiul principiilor morale, cu legile lor de dezvoltare istorică, cu conținutul lor de clasă și cu rolul lor în viața socială; totalitatea normelor de conduită morală corespunzătoare ideologiei unei anumite clase sau societăți.

Fiecare persoană care a crescut într-un mediu sănătos moral a deprins încă din copilărie noțiunea de "bine" și "rău". Fiecare dintre noi ne-am dezvoltat deprinderile sociale și ne-am integrat treptat în societate în urma repetării de către adulții responsabili din jurul nostru a unor cuvinte, seculare de altfel, și care ni s-au întipărit în memorie: "ai voie să" și "nu ai voie să". De la aceste două expresii pornește de fapt o întreagă știință (etica), știință ce poate fi de asemenea exprimată într-un mod elocvent de expresia "cei șapte ani de acasă".

Celebra sintagmă nu este altceva decât un cumul al unor reguli de bun simț, reguli privind comportamentul individual atât în intimitatea căminului, cât și în societate, și a unor norme de comportament atât vizavi de propria persoană, de familia sau cunoștințele apropiate, cât și față de ceilalți participanți la viața socială sub diferitele ei forme.

În ansamblul lor, aceste norme de conduită exprimă valorile fundamentale ale unei societăți și reprezintă pietre pe care se clădește o civilizație, o țară sau o comunitate. De respectarea acestor norme, de modul cum sunt ele privite și puse în practică de către fiecare individ în parte depinde valoarea unei organizații și felul cum este privită de cei din afară. Dar, cel mai important, în grupurile umane care împărtășesc o ideologie comună, au o scară de valori comună, și care își concentrează toate eforturile în respectarea normelor etice pe care se bazează ideologia respectivă, fără a se abate de la ele și fără a încălca regulile de bază stabilite, rezultatele sunt pe măsură, societatea este prosperă și de aici pornește bunăstarea fiecărui individ în parte.





Cu toate că premisele și obiectivul este același, normele care definesc cuvântul *etică* sunt diferite de la o țară la alta, de la o civilizație la alta sau de la o regiune a țării la alta.

Ceea ce pentru un popor european este un lucru absolut normal și firesc, pentru un popor asiatic reprezintă o jignire și o încălcare gravă a bunului simț (de exemplu gestul de a privi interlocutorul în ochi timp îndelungat în timpul discuției reprezintă pentru asiatici un gest ofensator sau chiar o amenințare). Pentru ca într-o organizație normele de etică să fie recunoscute și mai ales cunoscute de către toți participanții este necesară adoptarea unui cod de deontologie profesională. Deontologia profesională se referă la normele de conduită ce trebuie respectate în exercitarea unei profesii, practic impune celor ce exercită anumite profesii reguli stricte ce trebuie respectate.

În general aceste reguli se regăsesc în statute, coduri, regulamente adoptate de autorități abilitate. Este exact ceea ce se dorește de la prezenta procedură – ca fiecare să știe ce are de făcut în exercitarea funcției pe care o deține astfel încât valorile și regulile menționate să fie respectate în mod unitar.

#### **4.1. INTEGRITATE – VALOARE MORALĂ FUNDAMENTALĂ**

Dicționarul explicativ al limbii române definește integritatea drept însușirea de a fi integru; cinste, probitate; incoruptibilitate sau însușirea de a fi sau de a rămâne intact, întreg.

La fel ca deontologia, ce este definită mai sus, și integritatea este reprezentată prin asumarea unui cumul de norme etice, doar că de această dată aceste norme nu se referă doar la activitatea profesională, ci și la cea personală.

Dacă un individ este drept și cinstit cu el însuși și în toate acțiunile sale urmărește să aibă un comportament corect, fără a se abate de la regulile stabilite, putem spune că acesta este un om integru.





Un om integru este un om care are anumite principii, principii la care ține și pe care le respectă, chiar dacă consecințele sunt în dezavantajul lui sau chiar dacă are de suferit în urma încercării sale de a fi corect.

Dar, deși nu acesta este scopul lui, întotdeauna acest om va fi apreciat și respectat de cei din jur, dovedind astfel că se poate avea încredere în el și că dacă spune sau promite ceva își va ține promisiunea.

Un astfel de angajat este un real câștig pentru o organizație, cu atât mai mult este potrivit a-și desfășura activitatea în sectorul public, unde tentațiile sunt la tot pasul și unde cinstea și corectitudinea ar trebui să facă parte, practic, din fișa postului. Aceasta deoarece imaginea publică a unei administrații are la bază nu numai integritatea aleșilor locali, dar și integritatea fiecărui angajat, fie că este funcționar public sau personal contractual. Acțiunile acestora influențează rezultatele activității desfășurate de instituția respectivă, de aceea se dorește ca în cadrul organizației să existe același sistem de valori care să fie nu doar cunoscute de toată lumea ci și respectate.

Creșterea calității serviciilor precum și îmbunătățirea capacității administrative la toate nivelurile, reprezintă priorități ale Guvernului României în contextual alinierii la cerințele Uniunii Europene. Acest lucru se fundamentează pe asigurarea integrității funcționarilor publici și a aleșilor locali.

Dorința oricărui stat democratic contemporan este de recunoaștere a valorilor, a persoanei, a drepturilor și libertăților acesteia, persoanele aflate la guvernare având obligația să acorde prioritate acelor valori pe care le consideră mai importante, fără însă a dăuna prin opțiunea făcută altor persoane, grupuri sociale.

Administrația publică din România funcționează în principal pe principiul legalității, altfel spus, reprezintă acea activitate de aducere la îndeplinire a legii, de organizare sau realizare efectivă a serviciilor publice.

Mecanismul administrației publice se poate considera funcțional în momentul în care cetățeanului, principalul beneficiar al serviciilor publice, i se acordă prioritatea cuvenită.





O administrație modernă urmărește asigurarea unei integrități în mecanismul administrativ, consolidarea și lărgirea cadrului de participare a societății civile la procesul decizional, comunicarea transparentă cu cetățenii, un management eficient al serviciilor publice.

De asemenea, imaginea publică a unei administrații este dată și de integritatea proceselor desfășurate în cadrul acestora – de luare a deciziilor, de punerea în aplicare a acestora, de gestiune a banilor publici. Una din modalitățile prin care administrația informează și ține la curent cetățenii cu privire la cele menționate mai sus este transparența. Termenul de transparență a activității desfășurate în instituțiile publice se referă la asigurarea accesului cetățenilor la documentele emise de acestea, precum și la consultarea cetățenilor cu privire la adoptarea unor hotărâri.

**Integritatea** este una dintre caracteristicile majore ale administrației publice în societățile dezvoltate. Importanța administrației locale rezidă în faptul că ea este întâiul palier de rezolvare a problemelor cetățeanului, prima verigă cu care el intră în contact. Pentru oricare dintre problemele sale, cetățeanul se adresează în primul rând reprezentanților locali, chiar dacă, în unele cazuri, administrația locală nu are în mod legal competența pentru a rezolva acea problemă.

Prin **integritatea publică** se înțelege atât integritatea proceselor (de luare a deciziilor, de implementare a deciziilor, de gestiune a banilor publici), dar și integritatea la nivelul personalului cu roluri cheie din administrația publică locală. Exercițarea unei funcții publice/mandat se încadrează în categoria acelor profesii care prezintă riscuri, ca prin modul în care are loc, să îi afecteze pe cetățeni.

Integritatea reprezintă totodată un cumul de valori ce înglobează probitatea-corectitudinea de care trebuie să dea dovadă un funcționar public în îndeplinirea sarcinilor de serviciu sau un ales local în exercitarea mandatului – **“același conținut care este un drept este și o datorie, și ceea ce este o datorie este și un drept”**.





Funcționarul public/alesul local are dreptul de a exercita o funcție publică/un mandat atât timp cât înțelege că acea funcție este o datorie pentru el. Demnitatea, imparțialitatea și fidelitatea completează cercul valorilor conceptului de integritate. Tocmai caracterul public al funcției/calitatea de reprezentat al colectivității locale interzice funcționarului/alesului local să se comporte ca ceilalți și să ceară foloase materiale sau alte avantaje pentru el sau pentru alții.

Aleșii locali au îndatorirea de a-și exercita mandatul cu bună-credință și fidelitate față de țară și colectivitatea care i-a ales, în acord cu interesele generale ale acesteia, să se supună regulilor de curtoazie și disciplină și să nu folosească în cuvântul lor sau în relațiile cu cetățenii expresii injurioase, ofensatoare sau calomnioase.

În altă ordine de idei, integritatea în cadrul activității desfășurate de către angajații instituțiilor publice presupune acordarea aceluiași tip de tratament tuturor cetățenilor cu care colaborează, fără a face discriminări de orice natură. Integritatea este practic rezultatul concret al respectării tuturor principiilor ce guvernează conduita profesională a funcționarilor publici și personalului contractual.





## 4.2. NORME DE ETICĂ

Pentru a veni în sprijinul administrației publice din municipiul Vulcan, în cadrul acestui capitol se vor institui o serie de măsuri cu privire la comportamentul personalului în exercitarea atribuțiilor, în relațiile cu cetățenii, precum și reguli de comportament între angajați și între personalul de execuție și personalul de conducere al instituției.

Toate acestea vor fi implementate ulterior și respectate atât de către funcționarii publici cât și de către personalul contractual al Primăriei municipiului Vulcan.

În urma respectării și implementării acestor norme de etică și integritate se dorește ca toți participanții la procesul de administrație publică să cunoască exact care este rolul lor și cum pot participa activ la prevenirea fenomenului corupției.

## 4.3. NORME DE ETICĂ ÎN EXERCITAREA ATRIBUȚIILOR

- ❖ Angajații sunt obligați să își îndeplinească îndatoririle ce le revin în exercitarea funcției, atribuțiilor sau însărcinărilor încredințate cu profesionalism, imparțialitate și cu respectarea strictă a Constituției, a legilor și a normelor de conduită profesională.
- ❖ Angajații sunt obligați să rezolve, cu celeritate și în termenele stabilite de lege sau de superiorii ierarhici, lucrările repartizate.
- ❖ Angajații sunt obligați să respecte programul de lucru stabilit în cadrul instituției, precum și regulile interne cu privire la deplasarea pe teren.
- ❖ Angajaților le este interzis să pretindă sau să accepte bani, bunuri ori valori în scopul de a îndeplini sau de a nu îndeplini atribuțiile de serviciu și să primească în schimbul acestor favoruri sarcini sau lucrări care nu intră în aria competențelor stabilite prin fișa postului.
- ❖ Angajații nu trebuie să solicite sau să accepte cadouri, servicii, favoruri, invitații sau orice alt avantaj, destinate personal sau destinate familiei, părinților, prietenilor, care le pot influența deciziile în exercitarea funcției deținute sau care pot reprezenta o recompensă privind aceste decizii.



- ❖ Angajații sunt obligați ca, în cazul în care iau la cunoștință de orice fel de tentativă sau de săvârșire a unui act de corupție în cadrul instituției, să informeze superiorii și celelalte organe competente.
- ❖ Angajaților le este interzis să uzeze de funcția pe care o dețin în cadrul instituției pentru a-și rezolva probleme de ordin personal.
- ❖ Angajații au obligația ca, în exercitarea atribuțiilor ce le revin, să se abțină de la exprimarea sau manifestarea publică a convingerilor și preferințelor lor politice, să nu favorizeze vreun partid politic sau vreo organizație căreia îi este aplicabil același regim juridic ca și partidelor politice.
- ❖ Angajații au obligația să păstreze secretul de stat, secretul de serviciu, precum și confidențialitatea în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care iau cunoștință în exercitarea funcției, cu excepția informațiilor de interes public.
- ❖ Angajații au obligația de a asigura transparența deciziilor luate, în condițiile legii, pentru a câștiga și menține încrederea publicului în integritatea, imparțialitatea și eficacitatea instituției.
- ❖ Angajații au obligația de a apăra în mod loial prestigiul instituției publice și de a se abține de la orice act care poate aduce prejudicii imaginii sau intereselor egale ale acesteia.
- ❖ Angajaților le este interzis să exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea instituției, cu proiectele cu caracter normativ sau individual.
- ❖ Angajaților din cadrul Primăriei Municipiului Vulcan care au cunoștință de litigiile în care instituția are calitatea de parte le este interzis să facă aprecieri neautorizate în legătură cu acestea.
- ❖ Angajaților le este interzis să acorde consultanță sau asistență persoanelor fizice sau juridice care derulează sau intenționează să deruleze acțiuni juridice ori de altă natură împotriva Primăriei municipiului Vulcan.

- ❖ Dezvăluirea informațiilor care nu au caracter public sau transmiterea unor documente care conțin asemenea informații la solicitarea reprezentanților unei alte autorități publice, este permisă numai cu acordul conducătorului instituției.
- ❖ Relațiile cu mijloacele de informare în masă se asigură de către funcționarul public desemnat în acest sens de către primar.
- ❖ Personalul are obligația să folosească timpul de lucru, precum și bunurile instituției numai pentru desfășurarea activităților aferente funcției deținute.
- ❖ Angajaților care desfășoară activități publicistice în interes personal sau activități didactice le este interzis să folosească timpul de lucru ori logistica instituției pentru realizarea acestora.
- ❖ Angajații nu au voie să furnizeze informații referitoare la bunurile proprietate publică sau privată a statului supuse operațiunilor de vânzare, concesiune sau închiriere.
- ❖ Angajaților Primăriei municipiului Vulcan nu le este permis să achiziționeze un bun aflat în proprietatea statului sau a instituției dacă în decursul îndeplinirii atribuțiilor de serviciu au luat la cunoștință de valoarea acestor bunuri, dacă au participat la organizarea vânzării bunului respectiv, dacă pot influența operațiunile de vânzare, sau dacă au obținut orice alt fel de informații legate de bunul respectiv, informații la care alte persoane nu au avut acces.
- ❖ Din punct de vedere politic, personalului îi sunt interzise următoarele: să participe la colectarea de fonduri pentru partidele politice; să furnizeze sprijin logistic candidaților la funcții de demnitate publică; să colaboreze, atât în cadrul relațiilor de serviciu, cât și în afara acestora, cu persoanele care fac donații ori sponsorizări partidelor politice; să afișeze în cadrul instituției însemne ori obiecte inscripționate cu sigla sau denumirea partidelor politice ori a candidaților acestora.





- ❖ În procesul de luare a deciziilor, angajații au obligația de a acționa conform prevederilor legale și de a nu promite luarea unei decizii de către instituție, de către alți funcționari publici, sau îndeplinirea atribuțiilor în mod privilegiat.
- ❖ Personalul angajat are obligația de a nu interveni sau influența vreo anchetă, de orice natură ar fi aceasta din cadrul instituției sau din afară, în considerarea funcției pe care o dețin.
- ❖ Funcționarii publici au obligația să se abțină de la orice faptă care ar putea aduce prejudicii persoanelor fizice sau juridice ori prestigiului corpului funcționarilor publici.
- ❖ Funcționarii publici au obligația să completeze și să depună la compartimentul resurse umane declarația de avere și declarația de interese, la numirea și încetarea raportului de serviciu, precum și anual, până la data de 15 iunie.
- ❖ Funcționarii publici au dreptul să fie membri ai unui partid politic, dar le este interzis să facă parte din structurile de conducere ale partidelor politice.
- ❖ Funcționarii publici, precum și personalul contractual cu funcții de conducere au obligația ca, în termen de 30 de zile de la primire, să declare și să prezinte la conducătorul instituției, bunurile pe care le-a primit cu titlu gratuit în exercitarea funcției în cadrul unor activități de protocol. Sunt exceptate de la declarare medaliile, decorațiile, insignele, ordinele, eșarfele, colanele și altele asemenea, precum și obiectele de birotică cu o valoare de până la 50 euro.
- ❖ Funcționarul public va beneficia de protecție împotriva amenințărilor, violențelor, faptelor de ultraj cărora le-ar putea fi victimă în exercitarea funcției publice sau în legătură cu aceasta. Pentru garantarea acestui drept, instituția publică va solicita sprijinul organelor abilitate, potrivit legii.





#### 4.4. NORME DE ETICĂ PRIVIND RELAȚIILE DINTRE ANGAJAȚI

- Indiferent de funcția deținută, fiecare angajat al Primăriei Municipiului Vulcan adoptă un comportament bazat pe respect, bună-credință, corectitudine, imparțialitate, obiectivitate și amabilitate, atât în relațiile cu ceilalți colegi cât și cu partenerii de lucru și dialog a altor instituții și organizații.
- Este interzisă orice discriminare între angajați pe criterii politice, de apartenență sindicală, convingeri religioase, etnice, de sex, orientare sexuală, stare materială, origine socială sau de orice altă asemenea natură.
- În relațiile cu colegii, personalului îi este interzis să întrebuințeze expresii jignitoare sau să aducă atingere onoarei sau demnității acestora prin dezvăluirea unor aspecte ale vieții private.
- Este interzisă formularea unor sesizări false sau plângeri calomnioase împotriva personalului din cadrul instituției.
- Angajaților le este interzis să intervină pe lângă colegii din alte departamente pentru soluționarea unor cereri care intră în competența acestora de rezolvare.
- Personalului din cadrul instituției îi este interzis să impună celorlalți salariați să se înscrie în organizații sau asociații, indiferent de natura acestora, ori să le sugereze acest lucru promițându-le avantaje materiale sau profesionale.
- Personalul cu vechime în muncă trebuie să manifeste răbdare și tact în relațiile cu persoanele nou angajate, și să aibă disponibilitate în a-i ajuta pe aceștia să înțeleagă și să rezolve problemele astfel încât activitatea și imaginea instituției să nu fie afectată.



- În cadrul relațiilor dintre salariații Primăriei Municipiului Vulcan trebuie promovat spiritul de colegialitate, în scopul asigurării unui climat de lucru plăcut.

#### **4.5. NORME DE ETICĂ PRIVIND RELAȚIILE DINTRE STRUCTURILE DE CONDUCERE ȘI PERSONALUL DE EXECUȚIE**

- ✓ Angajații au dreptul de a fi informați cu privire la deciziile care îi vizează în mod direct.
- ✓ Personalul cu funcții de conducere are obligația de a repartiza în mod echitabil sarcinile de serviciu angajaților din subordine, fără favoritisme și fără discriminări.
- ✓ Angajații cu funcții de conducere sunt obligați să sprijine propunerile și inițiativele motivate ale personalului din subordine, în vederea îmbunătățirii activității instituției, precum și a calității serviciilor publice oferite cetățenilor.
- ✓ Angajații care exercită funcții de conducere au obligația să asigure personalului din subordine egalitate de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei acestora.
- ✓ Personalul de conducere are obligația să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competenței profesionale pentru angajații din subordine, excluzând orice formă de favoritism ori discriminare.
- ✓ Se interzice personalului de conducere să favorizeze ori să defavorizeze accesul sau promovarea în funcție pe criterii discriminatorii de rudenie, afinitate sau alte criterii.
- ✓ Angajații sunt obligați să se conformeze dispozițiilor primite de la superiorii ierarhici. Dacă angajatul consideră că acestea nu sunt legale, are dreptul să refuze îndeplinirea dispozițiilor, în scris și motivat.
- ✓ Dacă angajatul primește o dispoziție formulată în scris, acesta este obligat să o execute, cu excepția cazului în care dispoziția este vădit ilegală. În acest caz, angajatul are îndatorirea să aducă această situație la cunoștința superiorului ierarhic al persoanei care a emis dispoziția.



#### 4.6. NORME DE ETICĂ PRIVIND RELAȚIILE CU CETĂȚENII

- În relațiile cu cetățenii angajații trebuie să se comporte civilizată, să dea dovadă de amabilitate și sollicitudine, adoptând o atitudine politicoasă și fermă.
- În discuțiile purtate cu cetățenii, salariații trebuie să aibă o atitudine conciliantă și să evite generarea conflictelor datorate părerilor diferite.
- Relația angajaților cu cetățenii trebuie să se desfășoare în limitele competențelor și prevederilor legale, cu respectarea drepturilor și libertăților constituționale ale cetățenilor.
- Angajații sunt obligați să asigure ocrotirea drepturilor și intereselor legitime ale cetățenilor, fără să se folosească de funcțiile, atribuțiile ori însărcinările primite, pentru dobândirea pentru ele sau pentru alte persoane de bani, bunuri sau alte foloase necuvenite.
- Angajații au obligația să acorde sprijin, potrivit competențelor legale, cetățenilor cu care interacționează în timpul îndeplinirii atribuțiilor de serviciu. În acest sens, dacă rezolvarea problemei cetățeanului nu este de competența sa, angajatul îl va îndruma către biroul sau serviciul care are responsabilități în domeniul solicitat și unde va fi informat cu privire la modalitățile de soluționare a situației sale.
- Angajații trebuie să respecte principiul egalității cetățenilor în fața legii prin adoptarea unor soluții similare sau identice raportate la același tip de problemă.
- În relațiile cu cetățenii, angajații trebuie să acționeze astfel încât să fie eliminată orice formă de discriminare bazată pe aspecte privind naționalitatea, convingerile religioase și politice, starea materială, sănătatea, vârsta, sexul.





## V. CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

Pe lângă necesitatea elaborării prezentei proceduri ca rezultat al proiectului "Un plus de transparență, etică și integritate" demarat în cadrul Primăriei Municipiului Vulcan, aceasta constituie și un pas următor recomandat a fi efectuat în urma culegerii de date din cadrul instituției și analizei acestora.

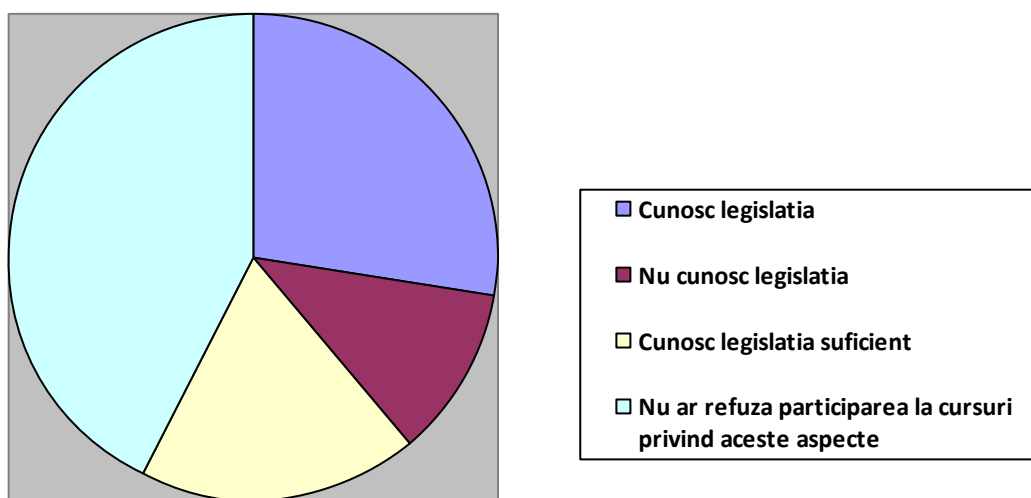
Conform raportului final întocmit de expertul responsabil cu culegerea de date din cadrul Primăriei Municipiului Vulcan, s-a constatat că un procent destul de mare din cei intervievați nu se consideră suficient de pregătiți în ceea ce privește normele de conduită, etică și integritate.

Astfel, în cadrul chestionarelor completate de un număr de 80 salariați, la întrebarea *"Considerați că sunteți suficient de pregătit privind aspectele legislative de aplicare a normelor de conduită, etică, transparență, integritate și anticorupție în ceea ce privește exercitarea atribuțiilor de funcționar public/personal contractual al Primăriei Municipiului Vulcan?"* au fost date următoarele răspunsuri:

- Da – 27,5% (22 salariați)
- Nu – 11,25% (9 salariați)
- Suficient – 18,75% (15 salariați)
- Nu aș refuza participarea la un curs de perfecționare, privind aceste aspecte – 42,5% (34 salariați).



## Gradul de cunoaștere a legislației privind normele de conduită, etică și integritate în cadrul Primăriei Municipiului Vulcan



Se observă din diagrama de mai sus că este necesară elaborarea prezentei proceduri care să cumuleze toate normele existente în legislația specifică referitoare la conduită, etică, integritate și anticorupție, precum și adaptarea acestor norme la activitatea specifică din cadrul instituției. Acestea trebuie nu doar să fie aduse la cunoștința salariaților, ci să și fie puse în practică de către aceștia.

De altfel, unul din rezultatele proiectului (rezultat program 3) este aplicarea unitară a normelor, mecanismelor și procedurilor în materie de etică și integritate în autoritățile și instituțiile publice, motiv pentru care se recomandă emiterea unei dispoziții interne privind implementarea acestei proceduri.

### ***criterii și măsuri recomandate ca bune practici:***

- Conducerea Primăriei Municipiului Vulcan sprijină puternic, explicit și vizibil strategia internă de prevenire a corupției și reprezintă un model de conduită pentru angajați.
- În vederea exercitării atribuțiilor specifice precum și pentru a se asigura consolidarea rolului instituțional al consilierului de etică, Primăria Municipiului Vulcan trebuie să asigure condițiile necesare participării consilierului de etică la programe de formare profesională având tematici precum, etică, conduită și integritate, măsuri anticorupție și comunicare.
- Dezvoltarea și aplicarea periodică a unei analize a riscurilor și vulnerabilităților la corupție și aplicarea unor proceduri diferențiate în funcție de nivelul de risc;
- Managementul reputației – anticiparea și luarea în considerare a așteptărilor sau criticilor factorilor interesați pentru a minimiza riscul unor luări de poziție publice negative la adresa instituției;
- Întărirea verigii mai slabe – integritatea unei instituții publice este egală cu rezistența la corupție a celei mai vulnerabile atribuții la corupție. Este suficient ca o mică parte din angajați să fie corupți pentru ca reputația instituției să aibă de suferit. Această vulnerabilitate la corupție poate fi pusă în evidență de organele de cercetare penală sau de către mass-media cu consecințe negative pentru conducerea instituției respective. Prevenirea acestor situații se poate realiza prin identificarea verigii/ atribuției vulnerabile și luarea de măsuri de reducere a vulnerabilităților;
- Asigurarea formării profesionale continue pentru angajații instituției în privința eticii, conduitei și prevenirii corupției – standardele și procedurile sunt comunicate efectiv personalului;
- Raportarea incidentelor de integritate autorităților competente ale statului, atunci când acestea sunt constatate;





- Respectarea termenelor și a angajamentelor asumate și evaluarea anuală a măsurilor de prevenire a corupției;
- Revizuirea anuală a standardelor și procedurilor de prevenire a corupției având în vedere noile dezvoltări de la nivel național sau internațional.
- Audit intern și controale interne inopinate.

***Toate aceste criterii pot fi sumarizate în 5 elemente cheie ale unei politici interne integre:***

1. Definirea valorilor, normelor și procedurilor interne la care se adaugă procedurile impuse de actele normative în vigoare;
2. Formarea profesională în domeniul eticii și prevenirii corupției ca parte a dezvoltării profesionale;
3. Dezvoltarea de structuri interne cu rol în prevenirea corupției și monitorizarea respectării conformității cu valorile, normele și procedurile declarate;
4. Practicarea eticii și prevenirii corupției de către conducerea instituției și de către personal;
5. Evaluarea periodică a managementului integrității în cadrul instituției publice și comunicarea publică a rezultatelor.

Urmare a analizei efectuate și a problemelor identificate și ținând cont de documentele în domeniul riscurilor și vulnerabilităților la corupție elaborate la nivel central, s-a conturat necesitatea unei abordări strategice din perspectivă instituțională, care să asigure cadrul necesar implementării unor instrumente și bune practici la nivelul instituției:







## ***Obiectivul 1 – Prevenirea corupției în instituțiile publice***

### **Obiective specifice:**

- ✚ Remedierea vulnerabilităților specifice instituției prin implementarea sistematică a măsurilor preventive.
- ✚ Creșterea transparenței instituționale prin sporirea gradului de disponibilitate a datelor publice deschise puse la dispoziție de către autoritățile publice.
- ✚ Creșterea eficienței mecanismelor de prevenire a corupției în materia achizițiilor publice;
- ✚ Consolidarea integrității, eficienței și transparenței la nivelul administrației publice locale.

## ***Obiectivul 2 – Creșterea gradului de educație anticorupție***

### **Obiective specifice:**

- ✚ Dezvoltarea componentei anticorupție a curriculumului de formare continuă pentru personalul propriu al instituției.

## ***Obiectivul 3 – Prevenirea corupției în instituțiile publice***

### **Obiective specifice:**

- ✚ Consolidarea mecanismelor de control administrativ.

### ***Riscuri și bariere:***

- dinamica cadrului legislativ;
- responsabilizarea personalului;
- schimbarea calendarului de acțiuni planificate inițial;
- insuficienta informare sau cunoaștere a cetățeanului.





Un factor important în asigurarea integrității aparatului administrativ este cetățeanul, sau mai precis relația **instituție publică-cetățean**. În societatea actuală, cetățeanul trebuie să înțeleagă că între instituție și acesta există o relație bilaterală ce presupune că fiecare parte are atât drepturi, cât și obligații. Având în vedere că în acest raport sunt implicați doi actori sociali, este important să se plece de la ideea de a conștientiza cetățeanul că implicarea în problemele comunității este o datorie, o obligație. Astfel, dacă ei se implică activ în această relație, atunci, în mod inevitabil, viziunea și interesele acestora vor fi reflectate în proiectele autorităților sau instituțiilor publice, locale sau centrale.

Informarea reprezintă primul nivel al implicării cetățenilor, pentru că fără a fi informați, aceștia nu pot participa activ. Aceasta presupune eforturi atât din partea cetățenilor, cât și din partea administrației publice.

Obligația principală pe care cetățeanul ar trebui să o conștientizeze este de a nu oferi mită, adică de a nu încuraja o conduită necorespunzătoare unui funcționar public/ales local.

Actul de corupție implică de asemenea doi actori sociali, iar gravitatea situației constă în faptul că cetățeanul este cel care stabilește o „rutină” prin acordarea diferitelor cadouri.

O integritate în mecanismul administrativ se creează doar cu o implicare **egală și activă** a ambilor parteneri: cetățeni și autorități publice.

Motivarea, profesionalismul apar în momentul în care funcționarul public este respectat de către puterea politică aflată la guvernare, indiferent de doctrina politică.

Conduita profesională, indiferent că este vorba despre un funcționar public/ales local sau de o persoană dintr-o altă categorie profesională, presupune mai întâi de toate loialitate față de instituția în care persoana respectivă își desfășoară activitatea și unde este remunerată, cât și de colectivitatea locală care i-a ales și în fața căreia sunt responsabili.





Tocmai calitatea de reprezentanți ai colectivității locale obligă aleșii locali la probitate și discreție profesională, respectarea regulilor de curtoazie și disciplină, ceea ce reprezintă însuși conceptul integrității.

Un comportament integru înseamnă un comportament cinstit, necorupt. În percepția cetățenilor, cel mai des întâlnite practici instituționale care stau la baza corupției sunt ascunderea, distorsionarea sau blocarea accesului la informație și conflictele de interese și incompatibilitățile.

Pentru a preveni aceste aspecte, cât și conflictul de interese și stările de incompatibilitate, aleșii locali/funcționarii publici au îndatorirea de a-și exercita atribuțiile în conformitate cu reglementările legale în vigoare.



*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin  
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





## VI. CADRUL JURIDIC

Prezenta procedură are ca punct de plecare normele legislative în vigoare în domeniul eticii, integrității și al anticorupției. Legislația specifică identificată în acest domeniu este următoarea:

- ✓ Constituția României;
- ✓ Legea nr. 7/2004 privind Codul de conduită a funcționarilor publici;
- ✓ Legea nr. 477/2004 privind Codul de conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice;
- ✓ Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici;
- ✓ Legea nr. 544/2001 privind accesul la informații publice;
- ✓ Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică;
- ✓ Legea nr. 286/2009 privind Codul Penal – Titlul V;
- ✓ Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție;
- ✓ Legea nr. 115/1996 privind declararea și controlul averii demnitarilor, magistraților, funcționarilor publici și a unor persoane cu funcții de conducere;
- ✓ 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;
- ✓ Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative;
- ✓ Legea nr. 251/2004 privind unele măsuri referitoare la bunurile primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției;





- ✓ Legea nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnaleză încălcări ale legii;
- ✓ Hotărârea Guvernului nr. 215/2012 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție pe perioada 2012-2015, a inventarului măsurilor preventive anticorupție și a indicatorilor de evaluare, precum și a Planului național de acțiune pentru implementarea Strategiei naționale anticorupție 2012-2015;
- ✓ Hotărârea Guvernului nr. 583 din 10 august 2016 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție pe perioada 2016-2020, a seturilor de indicatori de performanță, a riscurilor asociate obiectivelor și măsurilor din strategie și a surselor de verificare, a inventarului măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției, a indicatorilor de evaluare, precum și a standardelor de publicare a informațiilor de interes public;
- ✓ Declarația privind aderarea la valorile fundamentale, principiile, obiectivele și mecanismul de monitorizare a Strategiei Naționale Anticorupție 2016-2020;
- ✓ Planul de integritate al UAT Municipiul Vulcan.



*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin  
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*

