



**PLAN DE INTEGRITATE AL CENTRULUI MULTIFUNCTIONAL DE SERVICII SOCIALE PENTRU TINERI GALATI**

<b>Obiectiv general 1: Creșterea gradului de implementare a măsurilor de integritate la nivel organizațional</b>						
<b>Obiectiv specific 1.1. - Implementarea măsurilor de integritate la nivel național</b>						
<b>Măsuri</b>	<b>Indicatori de performanță</b>	<b>Riscuri</b>	<b>Surse de verificare</b>	<b>Termen de realizare</b>	<b>Responsabil</b>	<b>Buget</b>
1.1 Adoptarea și distribuirea în cadrul instituției a declarației privind asumarea unei agende de integritate instituțională	Declarație adoptată Declarația de asumare distribuită	Adoptarea unei declarații neadaptate contextului instituțional Nivel scăzut de implicare al angajaților  Reticență în semnarea/ asumarea documentului de către conducerea instituției	Document aprobat		Conducerea instituției	Nu este cazul
1.2 Desemnarea coordonatorului și a unei echipe responsabile pentru implementarea Strategiei Naționale Anticorupție 2021 - 2025	Decizia de desemnare	Întârzieri în desemnarea/ reactualizarea componenței grupului de lucru Nivel scăzut de implicare al angajaților Caracter exclusiv formal al consultării	Document aprobat Listă de distribuție		Conducerea instituției	Nu este cazul
1.3 Consultarea angajaților în procesul de elaborare a Planului de integritate	Numărul de angajați consultați cu privire la elaborarea Planului de integritate	Caracter formal al consultării Nivel scăzut de implicare al angajaților	Plan inițial transmis către angajați Propuneri primite de la angajați		Conducerea instituției	Nu este cazul

1.4 Adoptarea și distribuirea în cadrul instituției a planului de integritate, urmare consultării angajaților și a evaluării de risc conform H.G. nr. 599/2018 și asigurarea resurselor necesare implementării acestuia	Plan de integritate adoptat Tipuri de resurse efectiv alocate Persoane desemnate pentru monitorizarea implementării planului de integritate					
1.5 Evaluarea anuală a modului de implementare a planului și adaptarea acestuia la riscurile și vulnerabilitățile nou apărute	Raport de evaluare întocmit. Plan de integritate actualizat	Caracter formal al demersului Neparticiparea/ neimplicarea angajaților	Minută, Raport de evaluare Propuneri primite de la angajați	Anual	Conducerea instituției, persoanele desemnate pentru implementarea SNA	Nu este cazul
1.6 Adaptarea planului de integritate la modificările legislative, la riscurile și vulnerabilitățile nou apărute, precum și la constatările formulate prin raportul de evaluare a modului de implementare a planului	Plan de integritate actualizat și publicat pe site-ul instituției, dacă este cazul	Caracterul formal al demersului în absența aplicării efective a metodologiei de evaluare a riscurilor	Dispoziția Directorului de aprobare a Planului de integritate revizuit	Ori de câte ori situația o impune	Director, cu sprijinul coordonatorului și Grupului de lucru responsabil cu implementarea SNA și al responsabililor cu riscurile de corupție din cadrul structurilor instituției	Nu este cazul
1.7. Identificarea, analizarea, evaluarea și monitorizarea riscurilor și vulnerabilităților la corupție specifice instituției pe baza metodologiei elaborată de către MDLPA	Registrul riscurilor de corupție completat Numărul de riscuri și vulnerabilități la corupție identificate și evaluate	Caracterul formal al demersului Personal instruit insuficient pentru aplicarea metodologiei	Rapoarte de evaluare a riscurilor și vulnerabilităților la corupție		Coordonator/echipa pentru implementarea SNA	Nu este cazul
1.8 Stabilirea și	Număr măsuri de intervenție	Caracterul formal al	Raport privind	Permanent	Director, cu	În funcție de

implementarea măsurilor de prevenire, control și remediere a riscurilor și vulnerabilităților la corupție specifice identificate	Număr vulnerabilități remediate Formarea profesională a membrilor Grupului de lucru pentru aplicarea efectivă a metodologiei de evaluare a riscurilor	demersului Personal instruit insuficient pentru aplicarea metodologiei	măsurile de remediere a vulnerabilităților		sprijinul coordonatorului și echipei pentru implementarea SNA	măsurile de remediere identificate
1.9 Intensificarea activităților de implementare a sistemului de control intern managerial	Număr proceduri elaborate Număr funcții sensibile inventariate (din care, funcții sensibile la corupție) Gradul de conformitate a sistemului de control intern managerial	Caracterul formal al demersului Personal instruit insuficient în acest domeniu	Programul de dezvoltare a sistemului de control intern managerial Proceduri de lucru aprobate Funcții sensibile inventariate Registrul riscurilor Raport asupra sistemului de control intern/managerial	Permanent	Director Comisia de monitorizare, coordonare și îndrumare metodologică a dezvoltării sistemului de control intern managerial	Nu este cazul
1.10 Aplicarea la nivelul instituției a legislației privind indicatorii anticorupție: declararea averilor, transparența decizională, acces la informații, evitarea situațiilor de conflicte de interese și a cazurilor de incompatibilități, avertizarea în interes public etc.	Număr declarații de avere Număr declarații de interese Număr declarații de confidențialitate și imparțialitate Număr sesizări de incompatibilitate Număr avertizări în interes public	Caracterul formal al demersului Întârzieri în aplicarea legislației, cauzate de supraîncărcarea cu alte sarcini a personalului implicat	Declarații de avere și Declarații de interese afișate pe site și transmise la A.N.I. Declarații de confidențialitate și imparțialitate existente în dosarul de achiziție Deciziile Comisiei de disciplină	Permanent	Resurse umane Achiziții publice Comisia de disciplină	Nu este cazul
1.11.Elaborarea, actualizarea, implementarea codului de conduită la nivelul instituției	Cod de conduită actualizat și implementat Cod de conduită diseminat	Caracterul formal al demersului; Grad scăzut de participare/ implicare a angajaților în procesul de elaborare/ actualizare a documentului	Lista de luare la cunoștință a prevederilor codului de conduită	Permanent	Director Consilier de etică	Nu este cazul

1.12. Implicarea activă a consilierului de etică în activități de consiliere a personalului instituției	Număr ședințe de consiliere Număr activități de informare a personalului din cadrul instituției cu privire la normele de etică și normele de conduită Număr personal contractual care au solicitat consiliere etică Număr spețe care au constituit obiectul consilierii etice Număr raportări cu privire la respectarea normelor de conduită Număr instruiri la care a participat consilierul de etică în vederea îmbunătățirii activității în domeniu	Reticența/lipsa de informare a personalului de a se adresa consilierului de etică; Resurse financiare insuficiente pentru îndeplinirea activității și asigurarea accesului la pregătire profesională	Procedură privind consilierea etică elaborată Raport privind respectarea normelor de conduită	Permanent	Director Consilier de etică	Nu este cazul
1.13. Identificarea, evaluarea și raportarea unitară a incidentelor de integritate, precum și stabilirea unor măsuri de prevenire și/sau control urmare a producerii acestora	Nr. rapoarte întocmite; Nr. incidente identificate; Nr. și tipul măsurilor de prevenire și/sau control luate	Identificarea greșită a faptelor ca incidente de integritate; Lipsa de relevanță a datelor provenită din greșita încadrare a faptelor ca incidente de integritate	Rapoarte privind survenirea unor incidente de integritate; Rapoarte anuale privind incidentele de integritate constatate	Anual	Resurse umane, Responsabilul pt. implementarea metodologiei de evaluare a incidentelor de integritate în cadrul instituției	Nu este cazul
1.14. Implementarea, la nivelul instituției publice a unui sistem de identificare, evaluare și semnalare a neregularităților și a posibilelor fapte de corupție	Adoptare regulament intern armonizat cu prevederile legale Procedură elaborată Număr de avertizări în interes public depuse Tipuri de fapte asupra cărora s-au făcut avertizări în interes public	Neînțelegerea conceptului de „avertizare în interes public”; Neimplementarea mecanismului cu privire la protecția avertizorilor de integritate; Lipsa de încredere a personalului /cetățenilor cu	Regulament intern adoptat și diseminat Procedură de sistem elaborată și diseminată Cutie poștală Adresă email Registru sesizări	Permanent	Director Resurse umane	Nu este cazul

		privire la protejarea identității celui care semnaleză nereguli				
<b>Obiectiv general 2: Reducerea impactului corupției asupra cetățenilor</b>						
<b>Măsuri</b>	<b>Indicatori de performanță</b>	<b>Riscuri</b>	<b>Surse de verificare</b>	<b>Termen de realizare</b>	<b>Responsabil</b>	<b>Buget</b>
2.1 Consolidarea profesionalismului în cariera personalului din sectorul public, inclusiv prin aplicarea efectivă a mecanismelor de evaluare a performanțelor și asigurarea stabilității funcției contractuale	Gradul de evaluare a personalului Nr. de personal contractual evaluat Nr și tipul măsurilor dispuse urmare evaluărilor realizate	Evaluarea formală a personalului contractual Nealocarea resurselor umane și financiare necesare	Rapoarte de evaluare Acte administrative de numire Sursele de informare utilizate	Permanent	Conducerea instituției, coordonatorul planului de integritate	Buget alocat de ordonatorul principal de credite
2.2 Asigurarea unei protecții efective a cetățenilor care sesizează presupuse incidente de integritate săvârșite de personalul instituției	Nr. sesizări referitoare la incidente de integritate soluționate Procentul sesizărilor referitoare la incidente de integritate raportat la numărul total de sesizări înregistrate la nivelul instituției Măsuri luate urmare sesizărilor	Neaplicarea efectivă a măsurilor de protecție Nealocarea resurselor umane și financiare necesare Necorelarea datelor referitoare la sesizările care s-au aflat pe circuitul de soluționare al instituției	Rapoarte privind survenirea unor incidente de integritate Rapoarte anuale privind incidentele de integritate constatate Correspondență Acte administrative prin care se dispun măsuri	Permanent	Conducerea instituției Personalul desemnat	Buget alocat de ordonatorul principal de credite
<b>Obiectiv general 3: Consolidarea managementului instituțional și a capacității administrative pentru prevenirea și combaterea corupției</b>						
<b>Obiectiv specific 3.1. - Eficientizarea măsurilor preventive anticorupție prin remedierea lacunelor și a inconsistențelor legislative, precum și prin asigurarea implementării lor eficiente</b>						
<b>Măsuri</b>	<b>Indicatori de performanță</b>	<b>Riscuri</b>	<b>Surse de verificare</b>	<b>Termen de realizare</b>	<b>Responsabil</b>	<b>Buget</b>
3.1 Asigurarea de către instituție a aplicării efective și unitare a legislației de	Nr. de raportări Nr. de proceduri interne armonizate/elaborate	Lipsa interesului personalului/conducerii instituției publice	Acte administrative emise cu scopul desemnării	Permanent	Conducerea instituției	Buget alocat de ordonatorul principal de

transpunere a Directivei 1937/2019 în cadrul instituției	conform prevederilor legislative Nr. de situații de represalii la locul de muncă Nr. de plângeri depuse în instanță	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare	responsabililor			credite
--	---	--	-----------------	--	--	---------

**Obiectiv specific 3.2. - Îmbunătățirea capacității de gestionare a eșecului de management prin corelarea instrumentelor care au impact asupra identificării timpurii a riscurilor și vulnerabilităților instituționale**

3.2.1. Auditarea internă, o dată de la trei ani a sistemului de prevenire a corupției la nivelul tuturor entităților publice	Nr. recomandări formulate, gradul de implementare a recomandărilor formulate	Rapoarte anuale de activitate, Rapoarte de audit	Resurse umane insuficiente	Permanent	Conducerea instituției	Buget alocat de ordonatorul principal de credite
				Permanent		

**Obiectiv general 4: Consolidarea integrității în domenii de activitate prioritare**

**Obiectiv specific 4.1. - Creșterea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în cadrul C.M.S.S.T Galați**

Măsurile	Indicatori de performanță	Riscuri	Surse de verificare	Termen de realizare	Responsabil	Buget
4.1.1 Transparentizarea indicatorilor economici și de performanță (inclusiv a bugetelor și creditelor primite de la autoritatea publică locală)	Rapoarte anuale de activitate	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare	Rapoarte de activitate publicate pe pagina de internet a furnizorului de servicii sociale	Permanent	Conducerea instituției	Buget alocat de ordonatorul principal de credite
4.1.2 Adoptarea/actualizarea Codului de etică la nivelul instituției	Codul de etică și conduită profesională, aprobat și însoțit de angajați	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare Întârzieri în actualizarea Codului de etică	Rapoarte de activitate publicate pe pagina de internet a furnizorului de servicii sociale	Permanent	Conducerea instituției	Nu este cazul
4.1.3 Desfășurarea de activități continue de îndrumare metodologică pe teme privind transparența, etica și integritatea, dedicate personalului propriu, precum și personalului din cadrul serviciilor sociale subordonate	Nr. și tip de activități desfășurate Feed-back al grupului țintă	Nealocarea resurselor umane și necesare Lipsa interesului din partea grupului țintă	Procese verbale de instruire	Annual	Consilier de etică	Nu este cazul

4.1.4. Consolidarea utilizării planurilor de integritate ca instrumente manageriale pentru promovarea integrității organizaționale în cadrul instituției	Nr. planuri de integritate adoptate	Caracter formal al elaborării planurilor de integritate Adoptarea unor planuri de integritate neadaptate contextului organizațional	Planuri de integritate adoptate	Permanent	Persoanele cu funcții de conducere din grupul de lucru SNA	Nu este cazul
4.1.4. - Aplicarea de sancțiuni disciplinare pentru încălcarea standardelor etice și de conduită anticorupție la nivelul instituției	Nr. sesizări primite Nr. sesizări soluționate Nr. și tip de sancțiuni dispuse Nr. decizii anulate /modificate în instanță	Caracter formal al activității Comisiei de disciplină Pregătire/informare insuficientă Practica adoptării celor mai ușoare sancțiuni/nesancționarea	Rapoarte ale Comisiei de disciplină Dispoziții Hotărâri judecătorești	Permanent	Director Comisia de disciplină	Nu este cazul

Coordonator implementare Plan de integritate: Bănică Camelia

