

ROMÂNIA  
JUDEȚUL PRAHOVA  
ORASUL AZUGA  
PRIMAR

**DISPOZIȚIA**

**privind aprobarea Planului de integritate, la nivelul Primăriei Orasului Azuga pentru implementarea Strategiei Naționale Anticorupție pe perioada 2016-2020**

-Având în vedere:

- Adresa nr. 13756/11.11.2016 a Ministerului Dezvoltării Regionale și Administrației Publice;  
- Referatul Secretarului orasului Azuga, nr. 3268/2017, prin care se propune aprobarea Planului de integritate, la nivelul Primăriei Orasului AZUGA, pentru implementarea Strategiei Naționale Anticorupție pe perioada 2016-2020;

- Prevederile Hotărârii Guvernului nr. 583/2016 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;

În temeiul dispozițiilor art. 63 alin. (1) lit. „d” și alin. (5) lit. „a”, art. 68 alin. (1) și a art. 115 alin. (1) lit. a) din Legea administrației publice locale nr. 215/2001, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

Primarul orasului Azuga,

**DISPUNE:**

Art.1. Se aprobă Planul de integritate, la nivelul Primăriei Orasului Azuga pentru implementarea Strategiei Naționale Anticorupție pe perioada 2016-2020, conform anexei nr. 1, care face parte integrantă din prezenta.

Art.2. Cu ducerea la îndeplinire a prezentei, se însărcinează persoanele responsabile cu implementarea Strategiei Naționale Anticorupție pe perioada 2016-2020.

Art.3. Prezenta dispoziție poate fi contestată potrivit prevederilor Legii contenciosului administrativ nr. 554/2004, cu modificările și completările ulterioare.

Art.4. Prezenta dispoziție se comunică tuturor persoanelor în drept, și se aduce la cunoștință publică prin afișare

Primar,  
Barbu George Ciprian



Azuga 21.03.2017  
Nr. 148

Contrasemnat Secretar,  
Lazar Alina

Anexa la Dispozitie nr. 148 / 21.03.2017

**PLANUL DE INTEGRITATE AL PRIMARIEI ORASULUI AZUGA PENTRU PERIODA 2016-2020**

<b>Obiectiv general I. Cresterea gradului de implementare a masurilor anticoruptie prin aprobarea planului de integritate</b>							
<b>Obiectiv specific I.1 Consolidarea integritatii institutionale prin planuri de dezvoltare pe baza analizei</b>							
MASURI	INDICATORI PERFORMANTA	RISURI	SURSE DE VERIFICARE	RESPONSABIL	BUGET	TERMEN DE REALIZARE	
1. Adoptarea declaratiei de aderare la valorile fundamentale a SNA, diseminarea sa in cadrul institutiei si comunicarea acesteia MDRAPFE	Declaratie de aderare Transmiterea declaratiei catre MDRAPFE	Reticenta in semnarea/asumarea documentului de catre conducerea institutiei	Document aprobat Publicarea pe pagina web a institutiei	Conducerea institutiei	Nu este cazul	Decembrie 2016	
2 Desemnarea coordonatorului si a grupului de lucru pentru implementarea SNA 2016 – 2020	Dispozitie emisa Transmiterea dispozitiei MDRAPFE	Intarzieri in desemnarea grupului de lucru	Document aprobat Lista de distributie	Conducerea institutiei	Nu este cazul	Decembrie 2016	
3 Consultarea angajatilor in procesul de elaborare a planului de integritate	Numarul de angajati consultati	Caracterul formal al consultarii Neimplicarea angajatilor	Minuta Propunerile angajatilor	Conducerea institutiei Grupul de lucru	Nu este cazul	Martie 2017	
4 Eficientizarea activitatilor in vederea asigurării și îmbunătățirii accesului la informatii de	Gradul de publicare – informatii care se publică din oficiu (număr categorii de informatii publicate/ număr	Furnizarea cu întârziere a informațiilor de către compartimentele de specialitate cu competență în	Raport de evaluare a implementării Legii nr. 544/2001	Conducătorii sectoarelor de activitate;	Nu este cazul	Permanent Evaluare	

interes public	categoriile prevăzute de Legea nr. 544/2001); Rata de răspuns la solicitări de informații (număr de răspunsuri/număr de solicitări);	domeniu ; Resurse umane insuficiente;	Rapoarte de activitate	semestrial/ anual
5 Aprobarea și distribuția în cadrul instituției a planului de integritate, precum și publicarea documentului pe site-ul instituției	Plan de integritate aprobat Număr de angajați informați cu privire la aprobarea planului de integritate	Nedistribuirea planului	Plan de integritate aprobat Lista de luare la cunoștință	31 martie 2017 <i>Nu este cazul</i>
6 Identificarea și evaluarea riscurilor și vulnerabilităților la corupție specifice instituției	Numărul de riscuri și vulnerabilități la corupție identificate	Stabilirea unui grup de lucru pentru integritate. Caracterul formal al demersului	Rapoarte de evaluare a riscurilor și vulnerabilităților la corupție (anexa A) din metodologie	Iulie 2017 <i>Nu este cazul</i>

***OBIECTIV GENERAL 2- Creșterea integrității instituționale prin includerea măsurilor de prevenire a corupției ca elemente obligatorii ale planurilor manageriale și evaluarea lor periodică ca parte integrantă a performanței administrative***

***Obiectiv specific 2.1 Creșterea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în instituție***

1. Intensificarea activităților de implementare a sistemului de control managerial intern	Număr proceduri elaborate Număr funcții sensibile inventariate (din care funcții sensibile la corupție) Gradul de conformitate a SCIM	Caracterul formal al demersului Personal insuficient instruit	Programul de dezvoltare a sistemului de control intern/managerial Proceduri formalizate Funcții sensibile inventariate	Permanent <i>Nu este cazul</i>
2 Elaborarea/actualizarea codului de conduită la nivelul instituțiilor și serviciilor subordonate	Codul de conduită elaborat, diseminat, implementat	Caracterul formal al demersului Grad scăzut de participare a angajaților în procesul de elaborare a documentului	Rapoarte elaborate Lista de luare la cunoștință a prevederilor codului de conduită	Permanent <i>Nu este cazul</i>

3 Implicarea activa a consilierului de etica in activitatile de consiliere a personalului institutiei.	<p>Numar de sedinte de consiliere</p> <p>Numar functionari care au fost informati prin intermediul actiunilor de informare in domeniul normelor de conduita</p> <p>Numarul functionarilor care au solicitat consiliere etica</p> <p>Numar spete care au constituit obiectul consilierii etice</p> <p>Numarul raportarilor cu privire la respectarea normelor de conduita</p>	<p>Reticenta/lipsa de informare a personalului de a se adresa consilierului de etica</p> <p>Resurse financiare insuficiente pentru indeplinirea activitatii si asigurarea accesului la pregatirea profesionala</p>	Procedura privind consilierea etica a functionarilor publici	Raport privind respectarea normelor de conduita	Conducerea institutiei	Nu este cazul	Permanent
4.Revizuirea și simplificarea procedurilor administrative inclusiv prin utilizarea noilor tehnologii ale informației în vederea furnizării serviciilor publice online	<p>Nr. de proceduri simplificate;</p> <p>Durata procedurii; Costurile reduse; Nr. de certificate și autorizații emise trimestrial</p>	Norme metodologice și proceduri adoptate	Înțzieri în adoptarea de acte normative, norme metodologice și proceduri;	Comisia CIM;	Conducătorii sectoarelor de activitate implicate;	În limita bugetului aprobat și a resurselor umane desemnate	Trimestrul IV 2018
5. Asigurarea climatului necesar derulării procedurilor de achiziții publice, conform prevederilor legale;	Programul anual de achiziții publice	<p>Rapoarte de participare</p> <p>Evaluări postparticipare</p> <p>Contracte de achiziții</p>	Deficiențe de comunicare între compartimentele funcționale cu impact în stabilirea necesarului de achiziții publice;	Administrator public;	Sef serviciu achiziții publice;	Nu necesită resurse financiare	Permanent
6. Asigurarea respectării normelor și a prevederilor legale în procesul de evaluare a personalului	Proceduri elaborate; Proceduri aprobate și implementate; Nr de contestații;	Procedura operațională/sistem Nr de contestații soluționate favorabil Acte ale organelor de control	Erori în interpretarea prevederilor legale;	Serviciul Resurse Umane, Salariare;	Conducătorii sectoarelor de activitate implicate	Nu necesită resurse financiare	Permanent,
7.Derularea de campanii de conștientizare, organizarea de dezbateri publice periodice în plan local și promovarea	<p>Nr. întâlniri/ dezbateri/ consultări;</p> <p>Nr. participanți din partea cetățenilor / organizațiilor</p>	Site-ul instituției;	Nealocarea resurselor umane și bugetare	Site-ul unițiilor subordonate	Chestionare de evaluare a satisfacției cetățeanului	În limita bugetului aprobat și a resurselor umane	Permanent

bunelor practici anticorupție	neguvernamentale; Tipuri de subiecte abordate; Nr. recomandări;	Rapoarte de participare Minute dezbateri	sectorial;	desemnate
-------------------------------	-----------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------	------------	-----------

**OBIECTIV GENERAL 3- Creșterea gradului de cunoaștere și înțelegere a standardelor de integritate de către angajați și beneficiarii de servicii publice**

**Obiectiv specific 3.1 Creșterea gradului de educație anticorupție a personalului**

1. Asigurarea participării propriilor angajați la cursuri/instruire/ schimburi de experiență privind integritatea, prevenirea corupției, riscuri, vulnerabilități, nereguli și fraudă	Nr. salariați care au participat la cursuri de formare profesională/instruire;	Rapoarte de participare Evaluări postparticipare	Resurse financiare și umane insuficiente; Programa cursurilor neadaptată profilului participanților	Conducerea Primăriei; Serviciul Resurse Umane	limita bugetului aprobat Surse atrase proiecte/ colaborări	Permanent Evaluare semestrială și anuală
2. Asigurarea diseminării de informații privind riscurile și consecințele faptelor de corupție și a incidentelor de integritate	Nr. de angajați care au fost informați; Nr. informații transmise;	Note de informare E-mailuri transmise	Tratarea cu superficialitate a activității de diseminare a informațiilor după participarea la cursuri; Înțărzierea în elaborare și diseminare cauzate de supraincercarea cu sarcini a personalului;	Consilierii de etică; Grup de lucru pentru implementarea planului sectorial;	Nu necesită resurse suplimentare Resurse umane desemnate	Permanent

**Obiectiv specific 3.2 Creșterea gradului de informare a publicului cu privire la impactul fenomenului corupției**

3. Punerea la dispoziția publicului a unor modalități de sesizare cu privire la conduita funcționarilor/ personalului (formulare, registru de sesizări, sesizări on-line)	Nr. sesizări primite; Tipul faptelor asupra cărora se fac sesizări; Tipul măsurilor administrative dispuse; Nr. sesizări la comisia de disciplină; Nr. sesizări la comisia de etică;	Site-ul instituției Raport de activitate	Lipsa de implicare a cetățenilor,	Conducerea Primăriei; Directorii unităților subordonate; Biroul administrare bază de date și IT; Birou Administrație Publică;	Nu necesită resurse financiare suplimentare Resurse umane desemnate	Permanent
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------	-----------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------	-----------

**OBIECTIV GENERAL 4 Dezvoltarea unei culturi a transparenței pentru o guvernare deschisă la nivel local**

**Obiectiv specific 4.1 Creșterea transparenței instituționale și a proceselor decizionale**

1 Eficiențizarea activităților în vederea asigurării și îmbunătățirii accesului la informații de interes public	Gradul de publicare – informații care se publică din oficiu prevăzute de Legea nr. 544/2001); Rata de răspuns la solicitări de informații (număr de răspunsuri/număr de solicitări); Rata de contestare în instanță a deciziilor sau măsurilor adoptate; Rata de implementare a recomandărilor cuprinse în rapoartele anuale;	Raport de evaluare a implementării Legii nr. 544/2001 Rapoarte de activitate publicate anual  Hotărâri judecătorești	Furnizarea cu întârziere a informațiilor de către compartimentele de specialitate cu competență în domeniu ;  Resurse umane insuficiente;	Conducătorii compartimentelor din cadrul instituției  Directorii unităților subordonate;	În limita bugetului aprobat și a resurselor umane desemnate	Permanent
2 Asigurarea respectării prevederilor privind accesul la informații de interes public și a celor privind transparența procesului decizional	Nr. și tipul de informații de interes public publicate din proprie inițiativă;  Nr de proiecte de acte normative postate pe site-ul primăriei;  Nr. de consultări publice organizate;	Mintelele ședințelor de consultare/ dezbateri  Nr proiecte în dezbateri publice	Resurse umane insuficiente;  Furnizarea cu întârziere a informațiilor;  Posibile erori de comunicare;	Biroul administrație publică locală;  Biroul administrare bază de date și IT; Conducătorii sectoarelor de activitate;  Directorii unităților subordonate	Nu necesită resurse financiare suplimentare Resurse umane desemnate	Permanent
3 Realizarea pe pagina de internet a instituției a unei secțiuni în care vor fi publicate informații despre proiectele finanțate din programe naționale/fonduri europene, aflate în implementare și în perspectivă	Nr. de informații publicate  Pagina de internet actualizată periodic	Intarzieri in publicarea documentelor	Secțiune realizată pe pagina de internet  Documente publicate	Conducerea instituției  Birou investitii – programe  Responsabil IT	Nu este cazul	Permanent

**Obiectiv specific 4.2. Creșterea transparenței proceselor de administrare a resurselor publice**

1 Consolidarea platformei de transparență bugetară prin creșterea numărului de informații, rapoarte și bugete publicate	Veniturile și cheltuielile fiecărei instituții publice; Bugetul aprobat al instituției publice Publicate;  Bugetul aprobat al instituției	Site - ul instituției  Site-uri unități subordonate  Raport anual SNA	Lipsa capacității de a publica bugetele	Conducerea Primăriei; Biroul administrare bază de date și IT;  Directorii unităților	Nu necesită resurse financiare suplimentare	Permanent
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------	-----------

	publice Publicitate;				subordonate; Sef Serviciul economic;	
	Informații privind gradul de angajare a bugetului aprobat publicitate; Rapoarte financiar-contabile publicitate;					
<b>Obiectiv general 5 CONSOLIDAREA PERFORMANȚEI DE COMBATERE A CORUPȚIEI PRIN MIJLOACE PENALE ȘI ADMINISTRATIVE</b>						
<b>Obiectiv specific 5.1 Consolidarea mecanismului de control administrativ</b>						
1 Consolidarea autonomiei operaționale a structurilor de control intern/ audit și conștientizarea factorilor de decizie cu privire la rolul sistemelor de control intern/managerial	Nr. de angajați raportați la volumul de activitate; Resurse materiale alocate; Resurse umane alocate; Nr. de recomandări formulate/ implementate	Rapoarte anuale de activitate	Resurse umane și financiare insuficiente; Resurse umane insuficient instruite pentru abordarea noilor cerințe	Conducerea Primăriei; Comisia CIM; Compartiment audit intern; Directorii unităților subordonate;	In limita bugetului aprobat și a resurselor umane desemnate	Anual
2 Aplicarea de sancțiuni disciplinare pentru încălcarea standardelor etice și de conduită anticorupție la nivelul tuturor funcțiilor	Nr. de sesizări primite; Nr. de sesizări în curs de soluționare; Nr. și tipul de sancțiuni dispuse; Nr. de persoane care au săvârșit în mod repetat abateri	Decizii ale comisiei	Caracter formal al activității comisiilor de disciplină;	Conducerea Primăriei; Comisia de disciplină;	Nu necesită resurse financiare suplimentare Resurse umane desemnate	Permanent



SECRETAR  
LAZAR ALINA

PRIMAR  
BARBU CĂPĂȘAN GEORGE ȘTEFAN