



MINISTERUL DEZVOLTĂRII REGIONALE ȘI ADMINISTRAȚIEI PUBLICE
Agencia Națională a Funcționarilor Publici

Operator de date cu caracter personal, înregistrat la Autoritatea Națională de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal sub nr. 5129

RAPORT

privind monitorizarea respectării normelor de conduită de către funcționarii publici și a implementării procedurilor disciplinare

**SEMESTRUL I
2014**

OCTOMBRIE 2014



CUPRINS

Capitolul 1 – Introducere	4
Capitolul 2 – Misiune și valori asumate	4
Capitolul 3 – Cadrul normativ și instituțional prin care s-a asigurat monitorizarea implementării normelor de conduită profesională a funcționarilor publici și a procedurilor disciplinare în semestrul I al anului 2014.....	5
Capitolul 4 – Activități de promovare și susținere desfășurate de ANFP în domeniul eticii	6
Capitolul 5 – Monitorizarea respectării normelor de conduită	7
5.1 – Aspecte generale	7
5.2 – Formarea profesională a consilierilor de etică	7
5.3 – Date privind activitatea de consiliere etică	8
5.3.1 – Solicitarea consilierii etice și principalele probleme care au constituit obiectul acesteia	12
5.3.2 – Acordarea consilierii etice și modalitățile de acțiune ulterioară ale funcționarului public	12
5.4 – Cauzele principale ale nerespectării normelor de conduită și principalele consecințe întâlnite.....	12
5.5 – Modalitățile de prevenire a încălcării normelor de conduită	13
5.6 – Măsuri administrative adoptate pentru înlăturarea cauzelor sau circumstanțelor care au favorizat încălcarea normelor de conduită	13
5.7 – Cazuri care au prezentat interes pentru opinia publică	14
Capitolul 6 – Implementarea procedurilor disciplinare	14
6.1 – Capacitatea de sesizare	14
6.1.1 – Gradul de sesizare	14
6.1.2 – Indicele sesizărilor	15
6.1.3 – Categoriile de persoane care formulează sesizări	16
6.1.4 – Motivele sesizărilor.....	17
6.1.5 – Durata cercetării administrative.....	18
6.1.6 – Numărul funcționarilor publici pentru care s-a propus clasarea sesizării.....	19
6.1.7 – Norme juridice încălcate	20
6.2 – Finalizarea procedurilor disciplinare	20



6.2.1 – Propunerile formulate de comisiile de disciplină.....	21
6.2.2 – Obligații neîndeplinite de către funcționarii publici	22
6.2.3 – Gradul de sancționare	22
6.2.4 – Motivele aplicării unei sancțiuni diferite	25
6.2.5 – Cazuri în care au fost sesizate organele de cercetare penală	25
6.3 – Decizia organelor de cercetare penală și a instanțelor de judecată.....	26
6.4 – Soluții ale instanțelor de judecată în cazul contestării actelor administrative de sancționare	26
Capitolul 7– Analiza și rezultatul procesului de raportare.....	26
7.1 – Perioada monitorizată	26
7.2 – Relevanța raportării.....	26
7.2.1 – Gradul de respondență	27
7.2.2 – Gradul de acceptare a comunicării electronice	27
7.2.3 – Conformarea la prevederile legale	27
7.2.4 – Gradul de relevanță al raportării	28
Capitolul 8 – Alte măsuri corespunzătoare semestrului II 2013, pentru consolidarea managementului eticii în domeniul funcției publice	28
Capitolul 9 – Concluzii și recomandări	29



Capitolul 1 – Introducere

Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare prevede obligația funcționarilor publici de a respecta normele de conduită profesională și civică. Încălcarea cu vinovăție de către funcționarii publici a îndatoririlor corespunzătoare funcției publice pe care o dețin și a normelor de conduită profesională și civică prevăzute de lege constituie abatere disciplinară și atrage răspunderea disciplinară a acestora.

Intrată în vigoare la data de 18.02.2004, Legea nr. 7/2004 privind Codul de conduită a funcționarilor publici reglementează normele de conduită profesională a funcționarilor publici.

Prezentul raport sintetizează datele referitoare la conduita funcționarilor publici în semestrul I 2014.

Capitolul 2 – Misiune și valori asumate

Prin Decizia nr. 2006/928CE din 13.12.2006, Comisia Europeană a stabilit un Mecanism de Cooperare și Verificare, pentru a ajuta țara noastră să soluționeze o serie de obiective cu privire la reforma sistemului judiciar. Mecanismul de cooperare și verificare reprezintă un proces de verificare regulată a progreselor pe care țara noastră le are în domeniul reformei judiciare și a luptei împotriva corupției.

La nivel național, prin H.G. nr. 1346/2007 a fost aprobat planul de acțiune pentru îndeplinirea condiționalităților din cadrul mecanismului de cooperare și verificare a progresului realizat de România în domeniul reformei sistemului judiciar și a luptei împotriva corupției. Astfel, la punctul 4 al condiționalității nr. 4 au fost prevăzute în sarcina Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, îndatoriri cu privire la monitorizarea respectării normelor de conduită și a standardelor etice în administrația publică.

Prin Ordinul Președintelui ANFP nr. 4500/2008 au fost stabilite metodele de colectare a informațiilor relevante privind încălcarea normelor de etică de către funcționarii publici din toate sectoarele administrației publice. Drept urmare, datele colectate au fost centralizate și prezentate prin rapoarte semestriale, postate pe site-ul Agenției. Începând cu semestrul al II-lea al anului 2008, la nivelul ANFP se colectează informațiile relevante privind măsurile luate pentru reducerea incidenței comportamentelor neconforme cu normele de conduită și integritatea profesională și se realizează o evaluare a impactului acestora.

Prin intermediul Strategiei Naționale Anticorupție privind sectoarele vulnerabile și administrația publică locală pe perioada 2008-2010, aprobată prin HG nr. 609/2008, cu modificările și completările ulterioare, s-au stabilit obiective și direcții de acțiune în domeniul eticii, implementarea acțiunilor și măsurilor nerealizate din Strategia Națională Anticorupție privind sectoarele vulnerabile și administrația publică locală pe perioada 2008-2010.

Prin H.G. nr. 215/2012 a fost aprobată Strategia Națională Anticorupție (SNA) pe perioada 2012-2015. Scopul SNA este de a reduce și preveni fenomenul corupției prin aplicarea riguroasă a cadrului normativ și instituțional în vederea maximizării impactului măsurilor anticorupție. Documentul are un caracter multidisciplinar și este adresat tuturor instituțiilor publice reprezentând puterea executivă, legislativă și judecătorească, autorităților publice locale, mediului de afaceri și societății civile.



Prin intermediul inventarului măsurilor preventive anticorupție și indicatorilor de evaluare asociați, enumerați în Anexa nr. 2 la H.G. nr. 215/2012, se urmărește realizarea la nivelul fiecărei instituții/autorități publice a unei autoevaluări periodice privind nivelul de utilizare și eficiență a măsurilor anticorupție. Printre altele, autoevaluarea va viza măsuri cu privire la codurile etice și deontologice. Acest tip de evaluare va viza inclusiv modul concret de aplicare a măsurilor preventive prevăzute în Anexa nr. 2 la hotărâre, precum protecția personalului din instituțiile și autoritățile publice care semnalează încălcări ale legii și a consilierului de etică/integritate și dacă este necesar, formularea de propuneri pentru consolidarea statutului lor juridic.

Inventarul măsurilor preventive anticorupție stipulează la punctul 5, ca indicator relevant, elaborarea unui chestionar de evaluare în ceea ce privește gradul de cunoaștere de către angajați a normelor privind consilierul etic.

La data de 11 aprilie 2013, a intrat în vigoare Ordinul Președintelui ANFP nr. 1200/2013 privind monitorizarea respectării normelor de conduită de către funcționarii publici și a implementării procedurilor disciplinare, care înglobează noile cerințe de raportare, cu privire la obligațiile asumate Agenției prin Planul național de acțiune pentru implementarea Strategiei Naționale Anticorupție pe perioada 2012-2015. Este de subliniat faptul că un element nou care a fost introdus prin OPANFP nr. 1200/2013 este acela reglementat de art. 84, conform căruia, neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a atribuțiilor de serviciu care revin consilierilor de etică, în ceea ce privește consilierea etică, completarea și transmiterea formatelor de raportare în condițiile și în termenele reglementate prin prezentul ordin, constituie abatere disciplinară.

Capitolul 3 – Cadrul normativ și instituțional prin care s-a asigurat monitorizarea implementării normelor de conduită profesională a funcționarilor publici și a procedurilor disciplinare în semestrul I al anului 2014

Cadrul legal este reprezentat de următoarele acte normative:

- Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici republicată, cu modificările și completările ulterioare,
- Legea nr. 7/2004 privind Codul de conduită a funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare,
- H.G. nr. 1344/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor de disciplină, cu modificările și completările ulterioare,
- H.G. 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,
- Ordinul președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 1200/2013 privind monitorizarea respectării normelor de conduită de către funcționarii publici și a implementării procedurilor disciplinare.



Cadrul instituțional pe baza căruia se realizează monitorizarea implementării normelor de conduită profesională a funcționarilor publici și a procedurilor disciplinare în semestrul I al anului 2014 este reprezentat prin:

- Activitatea desfășurată de consilierul de etică la nivelul fiecărei autorități și instituții publice,
- Procedura cercetărilor administrative desfășurată de către comisiile de disciplină, pe baza sesizărilor depuse la acestea,
- Acțiunile autorităților și instituțiilor publice privind modalitățile de prevenire a încălcării normelor de conduită și măsurilor administrative adoptate pentru înlăturarea cauzelor sau circumstanțelor care au favorizat încălcarea normelor de conduită,
- Activitatea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, prin realizarea analizei de sistem privind modul de respectare a normelor de conduită și a procedurilor disciplinare, pe baza rapoartelor transmise de autorități și instituții publice, prin conceperea de chestionare de evaluare, prin propuneri de modificare a legislației specifice în domeniu și activități de promovare a eticii.

Capitolul 4 – Activități de susținere desfășurate de ANFP în domeniul eticii

Centrul de Resurse Juridice, în parteneriat cu Agenția, implementează în perioada 28.10.2013 – 28.04.2015, proiectul *Formare și dezvoltare pentru asigurarea eticii și integrității în administrația publică*, cofinanțat din Fondul Social European, Programul Operațional ”Dezvoltarea Capacității Administrative”, axa 1 – domeniul major de intervenție 1.3 – Îmbunătățirea eficacității organizaționale

Obiectivul general îl constituie creșterea eficacității instituțiilor publice centrale și locale prin întărirea capacității acestora de a răspunde cerințelor de etică și integritate în funcția publică.

Obiectivele specifice vizează:

1. Dezvoltarea competențelor manageriale și abilităților funcționarilor publici cu funcții de conducere și a funcționarilor publici cu atribuții de consiliere etică, prin formare și certificare a competențelor.

2. Dezvoltarea de proceduri și instrumente pentru îmbunătățirea activității consilierilor de etică și promovarea normelor de etică și integritate în administrația publică.

Grupul țintă este format din 164 de persoane care vor participa la cursurile de perfecționare, personal din instituții ale administrației publice centrale și locale (Prefecturi, Consilii Județene, Primării, organisme publice deconcentrate din sectoarele sănătate și social) din 10 județe aflate în următoarele regiuni de dezvoltare: Regiunea Sud-Vest Oltenia, Regiunea Sud – Muntenia, Regiunea Sud-Est, Regiunea Centru, Regiunea București – Ilfov. (52 de funcționari publici cu funcții de conducere care coordonează personalul cu atribuții în domeniul eticii și integrității și 112 funcționari publici desemnați pentru îndeplinirea atribuțiilor de consiliere etică și monitorizarea respectării normelor de conduită).

Activitățile principale vor consta în:

- Furnizarea a 9 cursuri în domeniul managementului integrității, conflictelor și schimbărilor și certificarea competențelor dobândite;
- Realizarea unui ghid de bune practici, a unor broșuri cu proceduri/ instrumente de lucru utile în activitatea consilierilor de etică și a unei aplicații informatice pentru gestionarea implementării procedurilor disciplinare;
- Asistența/ consultanță pentru implementarea procedurilor/ instrumentelor și schimbul de bune practici;
- Organizarea unei conferințe cu participarea experților europeni.



Rezultatele din perioada de raportare sunt următoarele:

- 104 instituții publice din administrația publică centrală și locală implicate direct în derularea proiectului,
- 3 sesiuni de perfecționare realizate în domeniul „Competențe sociale și civice” cu tema comunicare și leadership, egalitate de șanse și nediscriminare, și dezvoltare durabilă (1 serie/grupă de curs), cursul „Expert prevenire și combatere a corupției” (6 serii/grupe de curs), cursul „Competențe sociale și civice” cu tema managementul conflictelor, egalitate de șanse și nediscriminare, și dezvoltare durabilă (2 serii/grupe de curs);
- un număr total de 52 persoane care participă la cursurile de perfecționare (personal cu funcții de conducere (40) și personal cu atribuții de consiliere etică (12),
- minim 52 persoane obțin certificarea competențelor dobândite

Capitolul 5 – Monitorizarea respectării normelor de conduită

5.1 – Aspecte generale

Pentru semestrul I al anului 2014, respectarea normelor de conduită s-a evaluat pe baza indicatorilor stabiliți prin formatul de raportare a respectării normelor de conduită, aprobat prin OPANFP nr. 1200/2013, după cum urmează:

- *Activitatea de consiliere etică, care cuprinde:*
 - numărul de ședințe de consultare,
 - numărul activităților de formare în domeniul eticii,
 - numărul funcționarilor publici instruiți prin intermediul acțiunilor de formare în domeniu,
 - numărul funcționarilor publici care au solicitat consiliere etică,
 - numărul funcționarilor publici care au beneficiat de consiliere etică,
 - spețe care au constituit obiectul consilierii etice,
 - numărul funcționarilor publici care au beneficiat de consiliere etică,
 - modalități de acțiune ulterioară a funcționarului public.
- *Cauzele și consecințele nerespectării normelor de conduită;*
- *Modalitățile de prevenire a încălcării normelor de conduită;*
- *Măsuri administrative adoptate pentru înlăturarea cauzelor sau circumstanțelor care au favorizat încălcarea normelor de conduită;*
- *Cazuri care au prezentat interes pentru opinia publică.*

5.2 – Formarea profesională a consilierilor de etică

Principalele teme abordate în cursurile de pregătire profesională a funcționarilor publici desemnați consilieri de etică, au fost următoarele:

- Etică și integritate instituțională;
- Consilierul de etică. Echilibru și integritate în administrația publică;
- Integritate în administrația publică din România;
- Resursele umane în administrația publică;
- Cariera și etica în funcția publică;

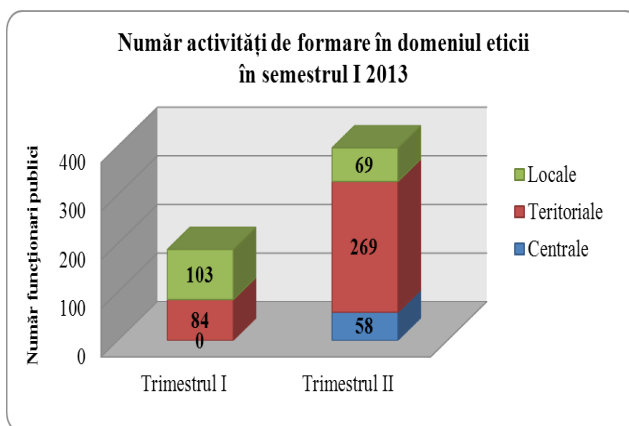
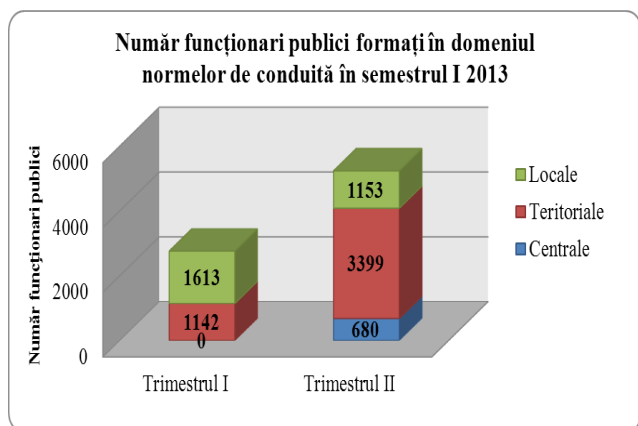
- Etică și combaterea corupției în administrația publică;
- Managementul unei organizații publice;
- Integritatea și calitatea serviciilor din sistemul de sănătate;
- Comunicare și relații publice;
- Imaginea și relațiile publice ale organizației;
- Etică, integritate, măsuri pentru prevenirea și combaterea corupției;
- Îmbunătățirea dialogului social pentru funcționarii publici;
- Comunicare și relații publice, imaginea și relațiile publice ale organizației;
- Deontologia personalului în administrația publică;
- Etică, integritate și transparență decizională;
- Managementul funcției publice. Audit și control intern. Implementarea standardelor de control intern managerial în instituțiile publice.

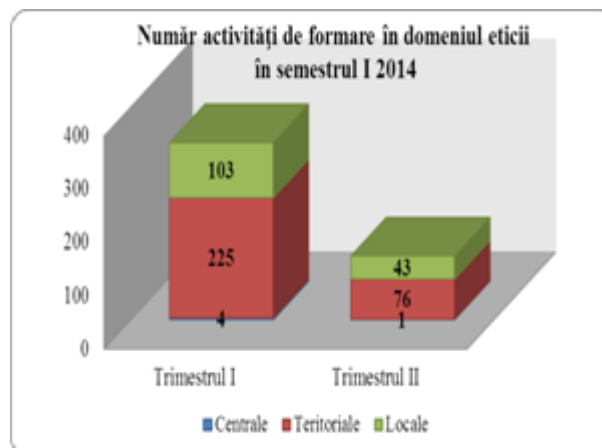
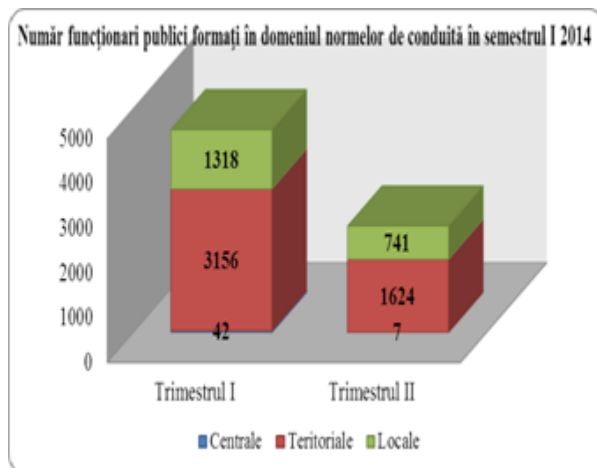
Din informațiile transmise, a rezultat că nivelul de participare al consilierilor de etică la activități de formare s-a menținut constant față de perioadele corespunzătoare ai anilor anteriori.

5.3 – Date privind activitatea de consiliere etică

Din datele furnizate prin raportările trimestriale, în cursul semestrului I 2014 activitatea de formare în domeniul eticii a descrescut, astfel că în trimestrul II al anului atât numărul ședințelor de formare în domeniul normelor de etică și conduită, cât și numărul funcționarilor publici care au fost instruiți prin intermediul acestor ședințe valorile sunt reduse la aproximativ jumătate față de trimestrul I al anului.

Datele sintetice privind activitatea de consiliere etică sunt prezentate în tabelele și reprezentările grafice următoare și reprezintă situația comparativă a semestrului I 2013 față de semestrul I 2014:





Privitor la nivelul de răspuns în privința consilierii în domeniul eticii, situația în semestrul I 2014 se prezintă astfel:

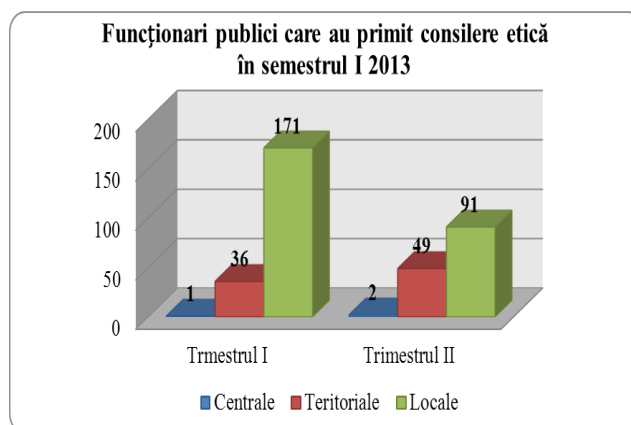
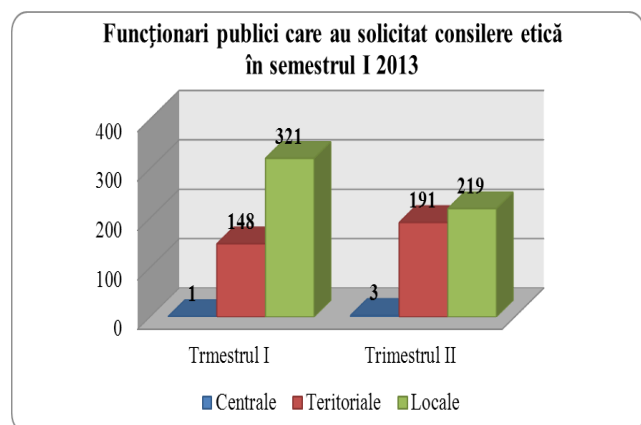
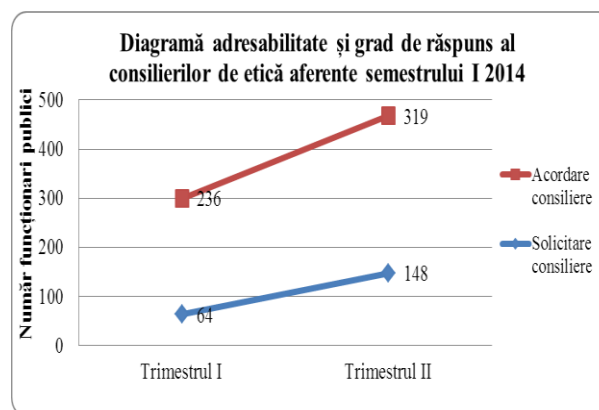
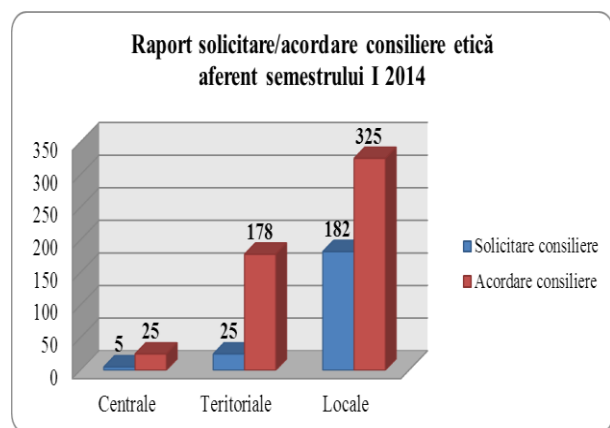
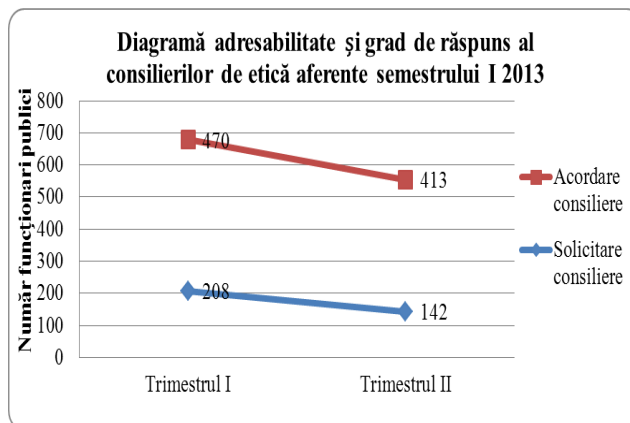
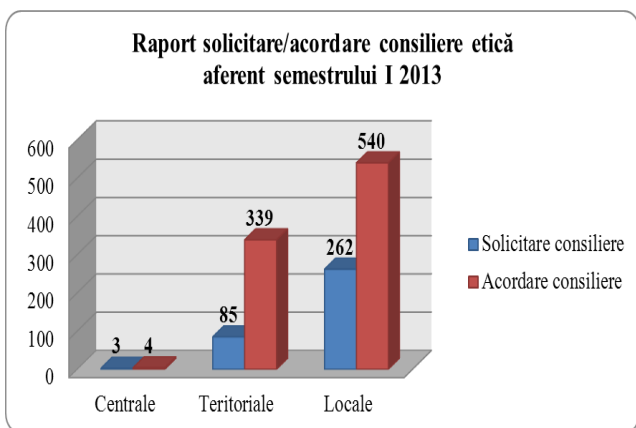
Trimestrul I 2014	Funcționari publici care au solicitat consiliere etică		Funcționari publici care au primit consiliere etică	
	Conducere	Execuție	Conducere	Execuție
Centrale	0	2	2	10
Teritoriale	2	16	11	89
Locale	25	39	34	90
Total	7	57	47	189

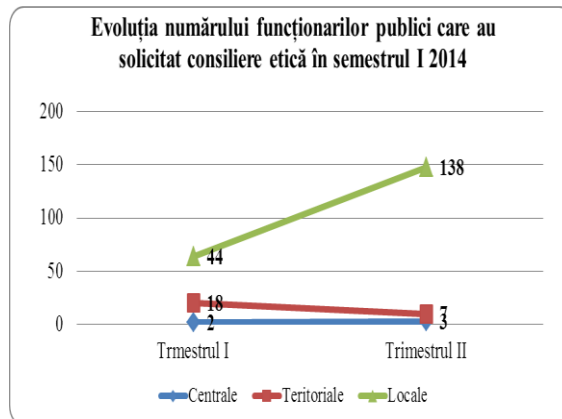
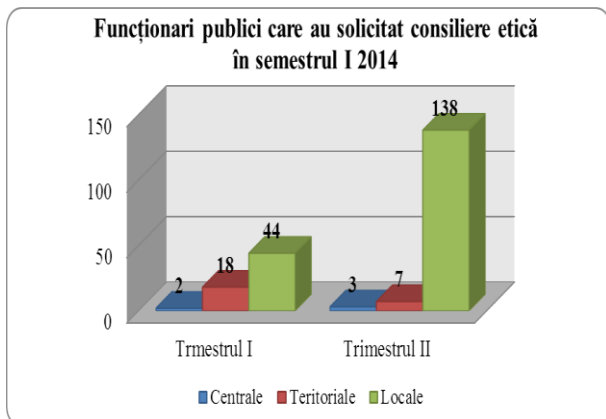
În trimestrul II 2013 numărul total al funcționarilor publici care au solicitat consiliere etică precum și numărul funcționarilor publici care au primit consiliere etică, au înregistrat valori mai mari față de trimestrul I 2014:

Trimestrul II 2014	Funcționari publici care au solicitat consiliere etică		Funcționari publici care au primit consiliere etică	
	Conducere	Execuție	Conducere	Execuție
Centrale	1	2	3	10
Teritoriale	27	111	40	188
Locale	2	5	9	69
Total	30	118	52	267

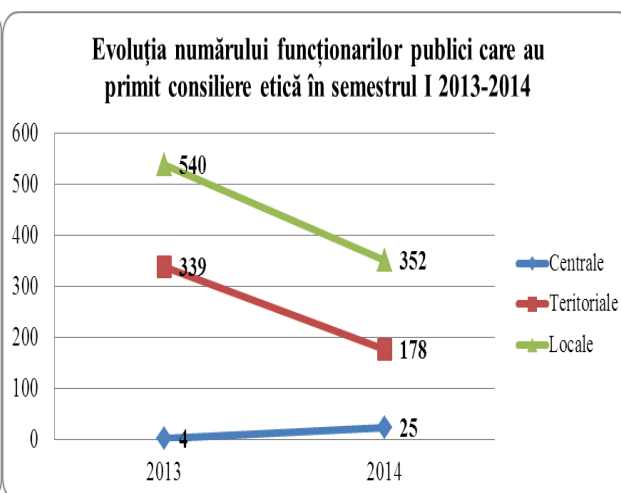
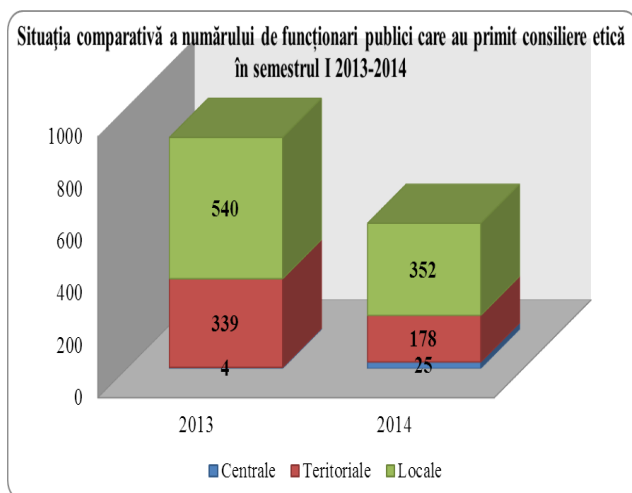
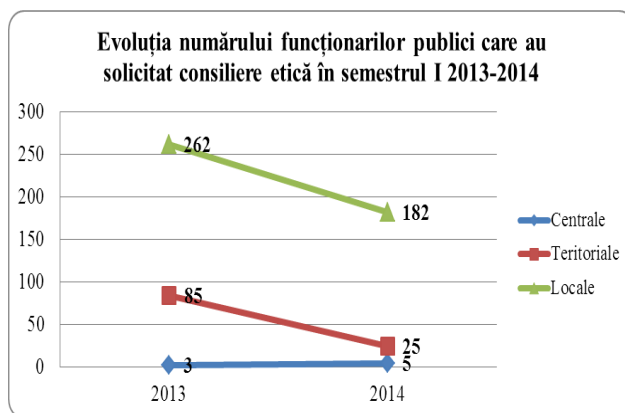
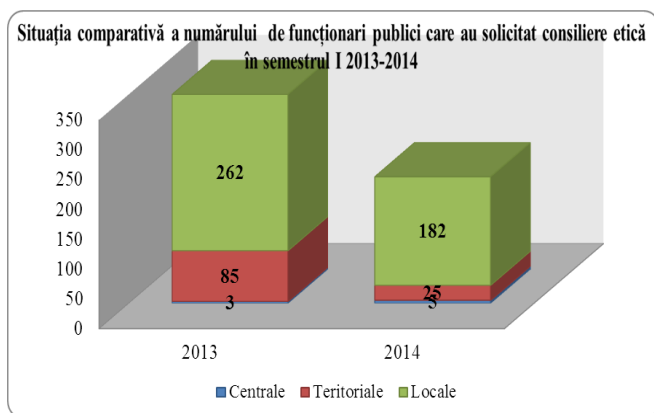
Din informațiile transmise de către autoritățile și instituțiile publice pentru primele două trimestre ale anului 2014, prin analiza comparativă a numărului de funcționari publici care au solicitat consiliere etică față de numărul celor care au primit consiliere, se observă faptul că nivelul de răspuns al consilierilor de etică a continuat să fie supraunitar pe fiecare trimestru, pe fiecare categorie de funcționari publici și în toate tipurile de autorități și instituții publice - centrale, teritoriale și locale.

Alăturat, prezentăm situația comparativă a numărului de funcționari publici care au solicitat consiliere etică față de numărul celor care au primit consiliere aferente semestrului I 2013 și semestrului I 2014:





În comparație cu perioada de raportare similară (semestrul I) din anul 2013, numărul funcționarilor publici care au solicitat și cărora li s-a acordat consiliere etică în primul semestru al anului 2014, este mai scăzut față de aceeași perioadă a anului 2013.





5.3.1 – Solicitarea consilierii etice și principalele probleme care au constituit obiectul acesteia

Ca urmare a sintetizării informațiilor primite pe parcursul perioadei de raportare, s-a constatat faptul că principalele probleme care au constituit obiectul consilierii etice s-a axat pe unul din următoarele subiecte:

- Libertatea opiniilor;
- Folosirea imaginii proprii;
- Activitatea politică;
- Asigurarea unui serviciu publice de calitate;
- Obligațiile funcționarilor publici de conducere privind obiectivitatea în evaluare;
- Utilizarea resurselor publice;
- Respectarea libertății opiniilor;
- Exprimarea în public a unor aprecieri neconforme cu realitatea ce pot aduce atingere prestigiului instituției publice;
- Consiliere în vederea respectării regimului juridic al incompatibilităților și al conflictelor de interese;
- Întrebuițarea de expresii jignitoare;
- Comportamentul neadecvat al unor funcționari publici în raport cu colegii de serviciu.

5.3.2 – Acordarea consilierii etice și modalitățile de acțiune ulterioară ale funcționarului public

În urma activităților întreprinse de consilierii de etică, au fost evidențiate următoarele rezultate pozitive, în ceea ce privește modalitatea de acțiune a funcționarilor publici care au solicitat consiliere:

- ❖ Însușirea și respectarea prevederilor codului de conduită de către funcționarii publici;
- ❖ Asigurarea unui serviciu public de calitate în scopul realizării competențelor autorității;
- ❖ Realizarea evaluărilor performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici cu respectarea normelor legale;
- ❖ Respectarea regimului juridic al incompatibilităților și conflictelor de interese.
- ❖

5.4 – Cauzele principale ale nerespectării normelor de conduită și principalele consecințe întâlnite

Din datele colectate de la autoritățile și instituțiile publice în perioada de raportare, principalele cauze nominalizate ale nerespectării normelor de conduită, au fost următoarele:

- ❖ Neglijența funcționarilor publici în exercitarea atribuțiilor de serviciu;
- ❖ Nerespectarea procedurilor operaționale;
- ❖ Influența problemelor personale asupra activității profesionale;
- ❖ Absențe repetate de la serviciu;
- ❖ Necunoașterea modificărilor legislative intervenite;
- ❖ Comportament neadecvat în relațiile cu colegii/beneficiarii de servicii publice;



Dintre consecințele nerespectării normelor de conduită ale funcționarilor publici care au fost cel mai des menționate în raportările transmise în decursul primului semestru al anului 2014, enumerăm:

- ❖ Disfuncționalități în desfășurarea activității instituțiilor publice;
- ❖ Nemulțumirea conducătorilor instituțiilor publice în raport de activitatea profesională a funcționarilor publici;
- ❖ Deteriorarea imaginii instituției publice;
- ❖ Nemulțumiri ale cetățenilor;
- ❖ Aplicarea sancțiunii disciplinare
- ❖ Prejudicierea bugetului local și implicit a imaginii instituției publice;
- ❖ Scăderea eficienței muncii prin menținerea unei stări tensionate și conflictuale;

5.5 – Modalitățile de prevenire a încălcării normelor de conduită

În urma sintetizării informațiilor primite de la autoritățile și instituțiile publice care au transmis rapoarte în perioada de referință, putem enumera următoarele modalități de prevenire semnalate:

- ❖ Informarea periodică a funcționarilor publici cu privire la respectarea codului de conduită și a regulamentului de ordine interioară, precum și a legislației specifice și în ceea ce privește încălcarea acestora;
- ❖ Introducerea de tematici specifice în planurile anuale de perfecționare profesională personalului, asigurarea transparenței atât la nivelul actului administrativ, cât și a deciziilor luate;
- ❖ Întocmirea și aducerea la cunoștința funcționarilor publici a unui Plan minimal de activități pe care le desfășoară consilierii de etică la nivelul instituției publice;
- ❖ Acțiuni de informare a funcționarilor publici (organizarea de ședințe și distribuirea de materiale în care sunt explicate norme din Codul de conduită);
- ❖ Identificarea activităților cu risc major de expunere la vulnerabilități care ar putea duce la încălcarea normelor de conduită și evaluarea acestora;
- ❖ Distribuirea de chestionare de evaluare funcționarilor publici, pentru a se monitoriza gradul de cunoaștere a normelor de conduită;
- ❖ Activități specifice implementării prevederilor HG nr. 215/2012 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție pe perioada 2012-2015, aprobarea Planului sectorial de acțiune pentru implementarea la nivel instituțional a Strategiei naționale anticorupție și pentru aprobarea inventarului măsurilor preventive anticorupție și a indicatorilor de evaluare.

5.6 – Măsuri administrative adoptate pentru înlăturarea cauzelor sau circumstanțelor care au favorizat încălcarea normelor de conduită

Conform datelor colectate de la autoritățile și instituțiile publice, în perioada de raportare se pot evidenția ca principale măsuri administrative adoptate cele precizate și în raportările anterioare, respectiv:

- ❖ Emiterea de acte administrative privind aprobarea procedurilor privind implementarea
- ❖ Implementarea sistemului de control intern/managerial la nivelul instituției publice;
- ❖ Monitorizarea riscurilor generale și elaborarea procedurilor de lucru.



5.7 – Cazuri care au prezentat interes pentru opinia publică

Pentru semestrul I al anului 2014 nu au fost raportate cazuri care au reprezentat interes pentru opinia publică.

Capitolul 6 – Implementarea procedurilor disciplinare

Structura indicatorilor monitorizați se prezintă astfel:

6.1 – Capacitatea de sesizare

Capacitatea de sesizare a fost evaluată pe baza următorilor indicatori:

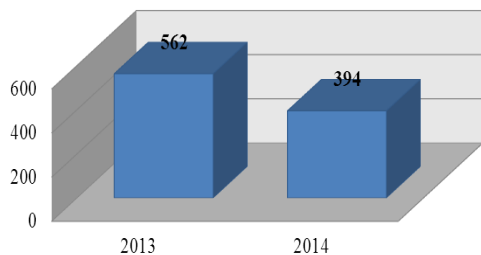
- *Gradul de sesizare*
 - numărul de funcționari publici pentru care a fost sesizată comisia de disciplină și număr de sesizări adresate comisiei, defalcat pe categoriile funcționari publici de conducere și funcționari publici de execuție;
- *Indicele sesizărilor*
 - numărul de sesizări înregistrate privind încălcări ale normelor de conduită, nr de sesizări în curs de soluționare, nr. sesizări soluționate în ce privește funcționarii publici încadrați în autoritățile și instituțiile publice;
- *Categoriile de persoane care formulează sesizări*
 - calitatea persoanelor care formulează sesizări;
- *Motivele sesizărilor*
 - motive care au condus la semnalarea unor abateri de conduită ale funcționarilor publici;
- *Durata cercetării administrative*
 - perioada de timp alocată cercetării administrative.

6.1.1 – Gradul de sesizare

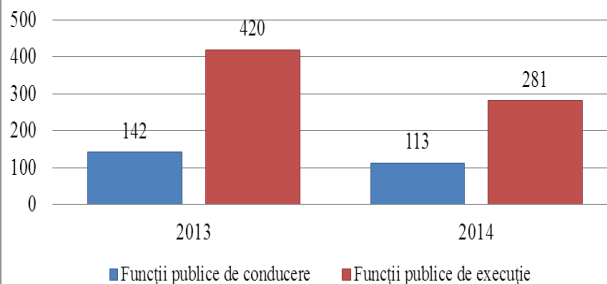
Din analiza raportărilor transmise de către autoritățile și instituțiile publice către ANFP, a rezultat că împotriva a 394 de funcționari publici au fost formulate sesizări disciplinare, dintre care 113 sesizări pentru funcționarii publici de conducere și 281 sesizări pentru funcționarii publici de execuție.

Instituții publice / Indicator	Centrale	Teritoriale	Locale	Total
Număr de funcționari publici împotriva cărora au fost făcute sesizări	89	167	138	394
Număr sancțiuni	23	58	57	138

Situația comparativă a numărului total de funcționari publici pentru care a fost sesizată comisia de disciplină în semestrul I 2013-2014



Situația comparativă a numărului de de funcționari publici pentru care a fost sesizată comisia de disciplină în semestrul I 2013-2014

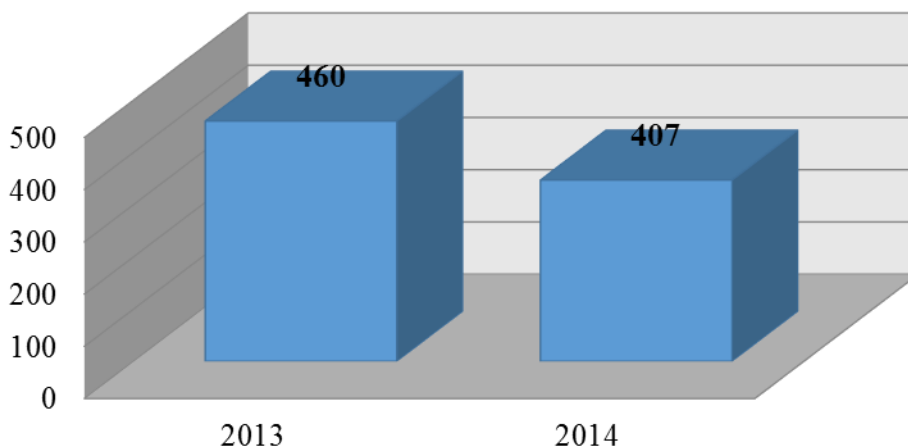


6.1.2 – Indicele sesizărilor

În timp ce gradul de sesizare măsoară numărul funcționarilor publici pentru care a fost sesizată comisia de disciplină, indicele sesizărilor măsoară numărul de sesizări adresate acesteia. ANFP și-a propus măsurarea celor doi indicatori și monitorizarea evoluției valorilor acestora pentru a deține informații cu privire la frecvența cu care o sesizare este îndreptată împotriva unui singur funcționar public sau împotriva mai multor funcționari publici.

Instituții publice / Indicator	Centrale	Teritoriale	Locale	Total
Număr sesizări	97	167	143	407

Situația comparativă a numărului de sesizări adresate comisiei de disciplină în semestrul I 2013-2014



6.1.3 – Categoriile de persoane care formulează sesizări

Sesizarea comisiei de disciplină este unicul act care poate declanșa procedura disciplinară, reprezentând în același timp actul de învestire a comisiei de disciplină cu autoritatea și competența legală a desfășurării procedurii disciplinare.

Conform dispozițiilor art. 19 alin. (2) din H.G. nr. 1344/2007, cu modificările și completările ulterioare, comisiile de disciplină își desfășoară activitatea numai în baza unei sesizări, în limitele și raportat la obiectul acesteia.

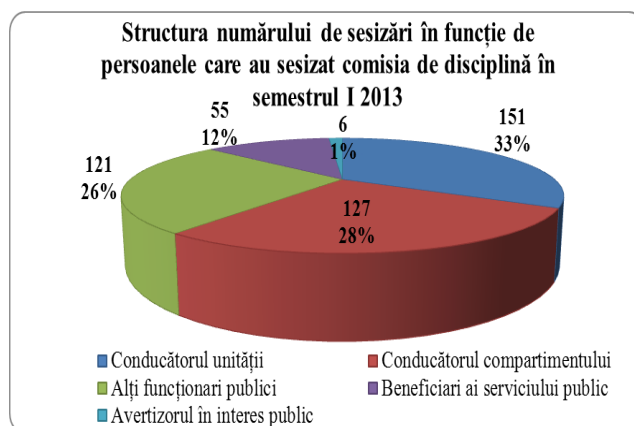
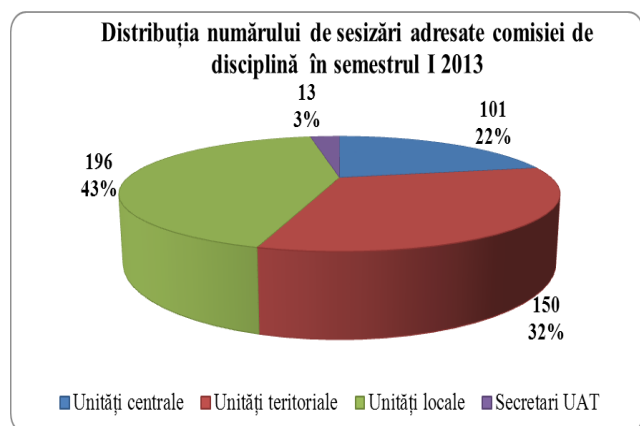
Indicatorul prezintă în ce proporție categoriile prestabilite de persoane formulează sesizări la comisiile de disciplină.

Număr de sesizări formulate în semestrul I 2013

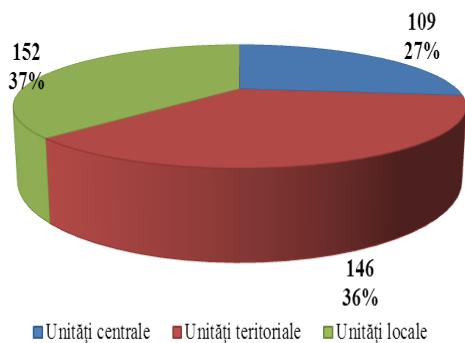
Autorități și instituții publice	Sesizări formulate de către:					Total
	Conducător instituție	Conducător compartiment	Alți funcționari publici	Beneficiari ai serviciului public	Avertizorul în interes public	
Centrale	33	30	33	3	2	101
Teritoriale	66	27	33	22	2	150
Locale	50	70	52	22	2	196
Secretari UAT	2	0	3	8	0	13
Total	151	127	121	55	6	460

Număr de sesizări formulate în semestrul I 2014:

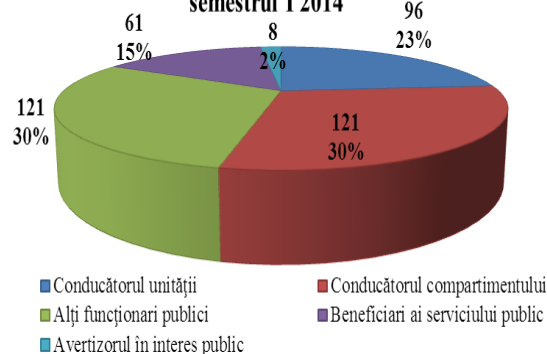
Autorități și instituții publice	Sesizări formulate de către:					Total
	Conducător instituție	Conducător compartiment	Alți funcționari publici	Beneficiari ai serviciului public	Avertizorul în interes public	
Centrale	18	16	58	11	6	109
Teritoriale	51	28	38	27	2	146
Locale	27	77	25	23	0	152
Total	96	121	121	61	8	407



Distribuția numărului de sesizări adresate comisiei de disciplină în semestrul I 2014



Structura numărului de sesizări în funcție de persoanele care au sesizat comisia de disciplină în semestrul I 2014



6.1.4 – Motivele sesizărilor

În urma raportărilor primite de la autoritățile și instituțiile publice, pentru semestrul I 2014 au fost semnalate următoarele motive ale sesizărilor:

- ❖ Nerespectarea procedurilor operaționale;
- ❖ Neglijența repetată în rezolvarea lucrărilor;
- ❖ Manifestări care aduc atingere prestigiului autorității sau instituției publice;
- ❖ Existența stării de incompatibilitate;
- ❖ Absențe nemotivate;
- ❖ Încalcarea normelor legale privind exercitarea atribuțiilor de organizare, coordonare și controlul activității;
- ❖ Folosirea de expresii jignitoare între colegi;
- ❖ Încălcarea dispozițiilor legale privitoare la procedura de recrutare și selecție a funcționarilor publici;
- ❖ Nerespectarea atribuțiilor din fișa postului;
- ❖ Însușirea unor sume de bani;
- ❖ Consum de băuturi alcoolice în timpul programului de lucru;
- ❖ Nemulțumirea beneficiarului serviciului public față de comportamentul funcționarului public.

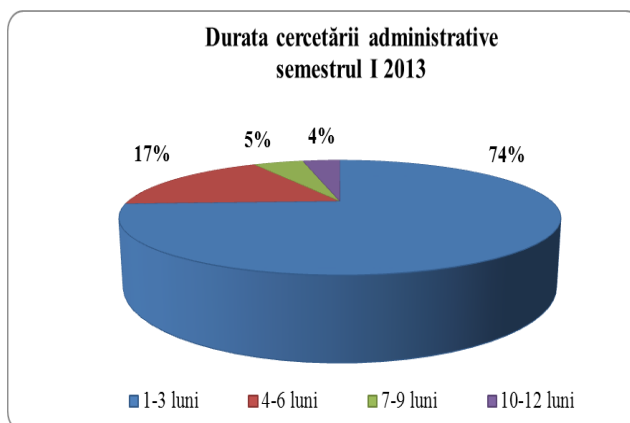
Prin comparație cu raportările anterioare, se poate observa faptul că motivele sesizărilor adresate comisiilor de disciplină sunt în general asemănătoare, preponderente fiind cele cu privire la modul de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu.

6.1.5 – Durata cercetării administrative

Acest indicator a fost stabilit prin OPANFP nr. 1200/2013 și se referă la intervalele de timp necesare pentru efectuarea cercetării administrative.

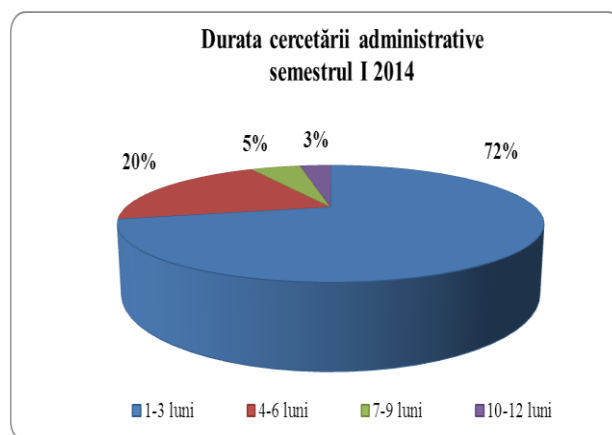
Semestrul I 2013

Autorități și instituții publice	Durata cercetării administrative (luni)			
	1-3	4-6	7-9	10-12
Centrale	10	5	2	2
Teritoriale	44	12	4	3
Locale	66	11	1	1
Secretari UAT	4	1	1	0
Total	124	29	8	6



Semestrul I 2014

Autorități și instituții publice	Durata cercetării administrative (luni)			
	1-3	4-6	7-9	10-12
Centrale	6	5	1	1
Teritoriale	49	13	5	1
Locale	61	15	2	3
Total	116	33	8	5

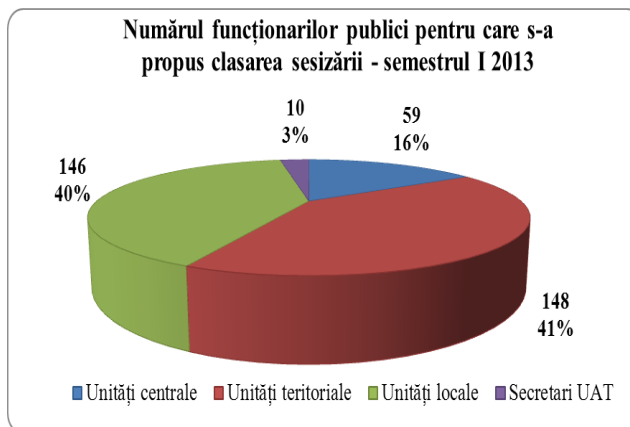


6.1.6 – Numărul funcționarilor publici pentru care s-a propus clasarea sesizării

Din raportările transmise către ANFP privind semestrului I 2014 a rezultat că din totalul sesizărilor privind 394 de funcționari publici, un număr de 183 au fost clasate.

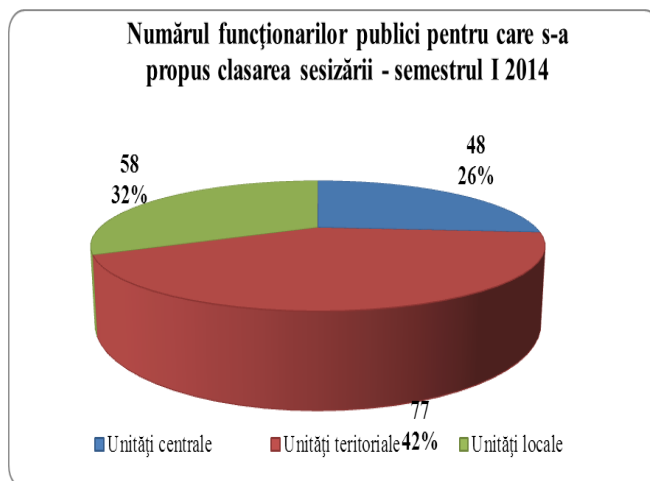
Semestrul I 2013

Autorități și instituții publice	Numărul funcționarilor publici pentru care s-a propus clasarea sesizării
Centrale	59
Teritoriale	148
Locale	146
Secretari UAT	10
Total	363



Semestrul I 2014

Autorități și instituții publice	Numărul funcționarilor publici pentru care s-a propus clasarea sesizării
Centrale	48
Teritoriale	77
Locale	58
Total	183



6.1.7 – Norme juridice încălcate

Conform raportării privind semestrul 1 2014, principalele cauze invocate care au condus la aplicarea sancțiunilor disciplinare au vizat încălcarea cu vinovăție de către funcționarii publici a îndatoririlor corespunzătoare funcției publice pe care o dețin și a normelor de conduită profesională și civică, prevăzute de art. 77 din Legea nr. 188/1999 republicată, cu modificările și completările ulterioare.

În ce privește încălcarea prevederilor Legii 7/2004 privind Codul de conduită al funcționarilor publici, majoritatea încălcărilor au vizat articolul 12 ce se referă la cadrul relațiilor în exercitarea funcției publice, art. 5 ce se referă la asigurarea unui serviciu public de calitate și art. 23 ce privește răspunderea disciplinară a funcționarilor publici.

Ca și norme juridice specifice pe domenii de activitate, au fost raportate încălcări ale legislației din domeniul vamal, al poliției locale, din domeniul fiscal și cel economic, precum și încălcări ale normelor interne ale autorităților și instituțiilor publice.

6.2 – Finalizarea procedurilor disciplinare

În urma cercetării situației sesizate, comisiile de disciplină întocmesc rapoarte prin care formulează propuneri privind sancțiuni disciplinare aplicabile sau, după caz, propuneri de clasare a sesizărilor.

În conformitate cu prevederile art. 50 alin. (1) din H.G. nr. 1344/2007, cu modificările și completările ulterioare, persoana care are competența legală de a aplica sancțiunea disciplinară emite actul administrativ de sancționare urmare a propunerii formulate de comisia de disciplină.

În vederea evaluării modului în care a avut loc finalizarea procedurii disciplinare, au fost măsurați următorii indicatori:

- *Propunerile formulate de comisiile de disciplină*
 - numărul clasărilor sau al sancțiunilor disciplinare propuse de comisia de disciplină / numărul funcționarilor publici încadrați în autoritățile și instituțiile publice care au transmis rapoarte validate;
- *Obligații neîndeplinite de funcționarii publici*
 - sintetizarea principalelor norme juridice încălcate de funcționarii publici;
 - extragerea obligațiilor neîndeplinite;
- *Gradul de sancționare*
 - numărul sancțiunilor disciplinare aplicate / numărul funcționarilor publici încadrați în autoritățile și instituțiile publice care au transmis rapoarte validate;
- *Motivele aplicării unei sancțiuni diferite*
 - sintetizarea motivelor invocate în vederea aplicării unei sancțiuni diferite;

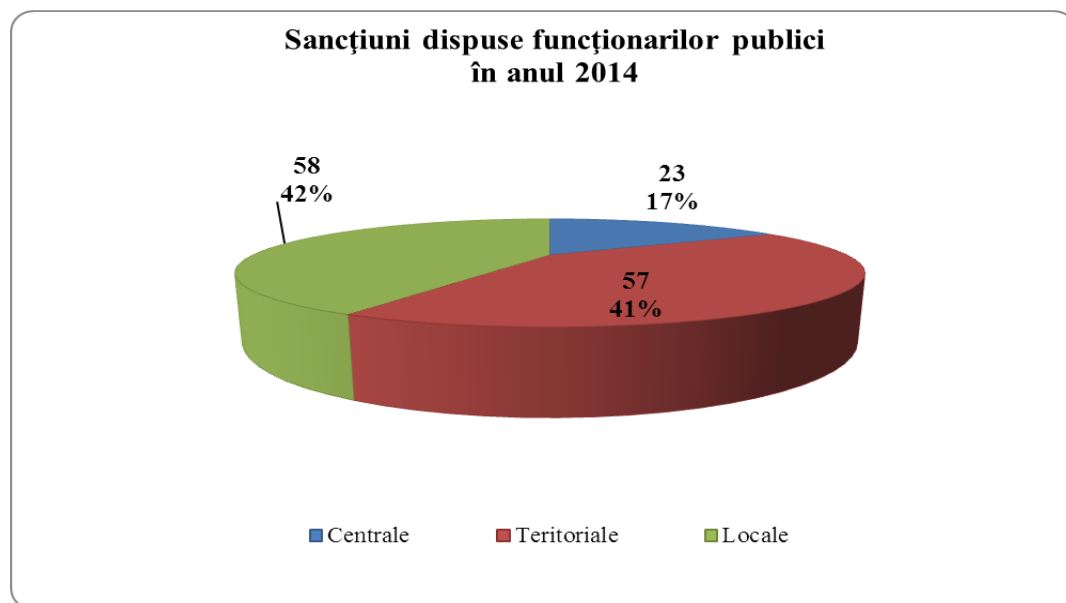
- *Cazuri în care au fost sesizate organele de cercetare penală*
 - numărul cazurilor în care au fost sesizate organele de cercetare penală / numărul funcționarilor publici încadrați în autoritățile și instituțiile publice care au transmis rapoarte validate;
- *Soluții ale instanțelor de judecată pronunțate în cazurile contestării actelor administrative de sancționare*
 - numărul hotărârilor instanțelor de judecată/numărul funcționarilor publici încadrați în autoritățile și instituțiile publice care au transmis rapoarte validate;

6.2.1 – Propunerile formulate de comisiile de disciplină

Pentru semestrul I 2014 au fost raportate Agenției 407 sesizări ale comisiei de disciplină pentru 394 de funcționari publici. Dintre acestea, comisiile de disciplină au formulat propuneri de clasare pentru 183 de sesizări adresate împotriva funcționarilor publici.

Au fost aplicate 138 de sancțiuni disciplinare.

Din raportările semestrului I 2014 a rezultat că din totalul de 394 funcționari publici împotriva cărora au fost formulate sesizări adresate comisiei de disciplină, un număr de 65 de funcționari publici au săvârșit în mod repetat faptele pentru care au fost întocmite sesizări, respectiv 13 funcționari publici de conducere și 52 funcționari publici de execuție.





6.2.2 – Obligații neîndeplinite de către funcționarii publici

Raportările autorităților și instituțiilor publice indică temeuri legale care stau la baza propunerilor de sancționare disciplinară. Pe baza acestora, ANFP a identificat o serie de obligații reglementate prin lege, încălcate de funcționarii publici, după cum urmează:

- ❖ îndeplinirea îndatoririlor de serviciu în termenele stabilite;
- ❖ respectarea programului de lucru;
- ❖ respectarea prevederilor legale cu privire la îndatoriri, incompatibilități, conflicte de interese și interdicții stabilite prin lege funcționarilor publici;
- ❖ conformarea față de dispozițiile primite de la șefii ierarhici superiori;
- ❖ respectarea prevederilor regulamentelor interne ale autorităților și instituțiilor publice unde funcționarul public își desfășoară activitate.

În semestrul I 2014 nu au fost identificate diferențe semnificative față de perioadele anterioare.

6.2.3 – Gradul de sancționare

În conformitate cu prevederile art. 50 alin. (1) din H.G nr. 1344/2007, cu modificările și completările ulterioare, persoana care are competența legală de a aplica sancțiuni disciplinare emite actul administrativ de sancționare ca urmare a propunerii formulate de comisia de disciplină.

Din analiza datelor transmise prin raportările privind semestrul I al anului 2014 au fost identificate 138 sancțiuni disciplinare aplicate, dintre care 89 de muștrări scrise și 49 de sancțiuni mai grave.

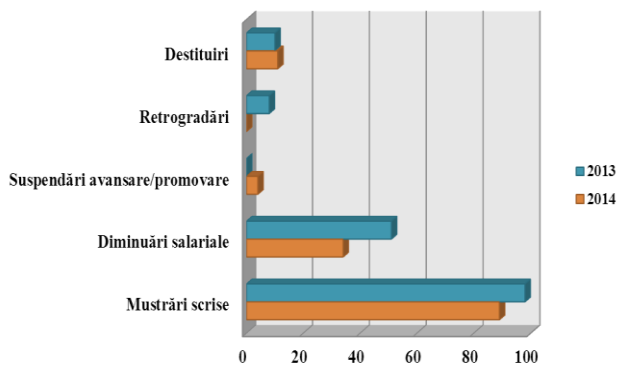
Semestrul I al anului 2013

	Numărul și tipul sancțiunilor dispuse de persoana care are competența legală de aplicare									
	Muștrări scrise		Diminuări salariale		Suspendare drept avansare/promovare		Retrogradări		Destituiri	
	Conducere	Execuție	Conducere	Execuție	Conducere	Execuție	Conducere	Execuție	Conducere	Execuție
Centrale	3	5	0	2	0	0	0	0	0	2
Teritoriale	8	14	7	6	0	0	1	2	0	1
Locale	14	53	7	26	0	0	0	5	0	6
Secretari UAT	1	0	3	0	0	0	0	0	1	0
TOTAL	26	72	17	34	0	0	1	7	1	9

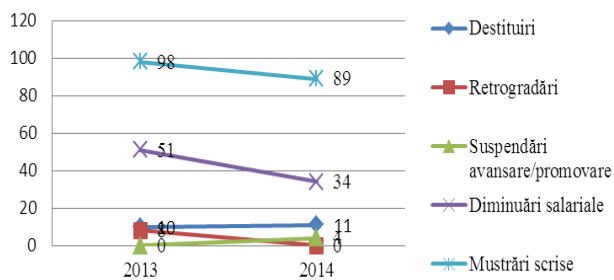
Semestrul I al anului 2014

	Numărul și tipul sancțiunilor dispuse de persoana care are competența legală de aplicare									
	Muștrări scrise		Diminuări salariale		Suspendare drept avansare/promovare		Retrogradări		Destituiri	
	Conducere	Execuție	Conducere	Execuție	Conducere	Execuție	Conducere	Execuție	Conducere	Execuție
Centrale	3	11	1	4	0	1	0	0	1	2
Teritoriale	4	26	1	17	0	2	0	0	0	7
Locale	8	37	0	11	0	1	0	0	0	1
TOTAL	15	74	2	32	0	4	0	0	1	10

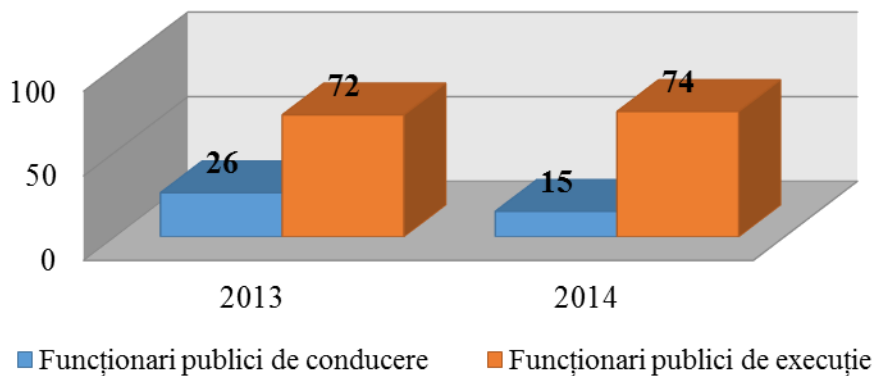
Situația comparativă a tipurilor de sancțiuni aplicate în semestrul I 2013-2014



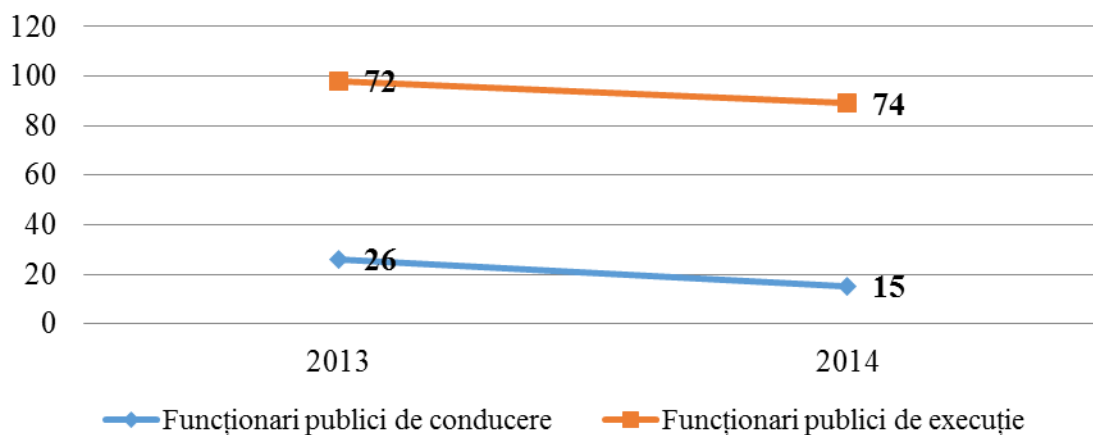
Evoluția indicatorului pe categorii de sancțiuni aplicate



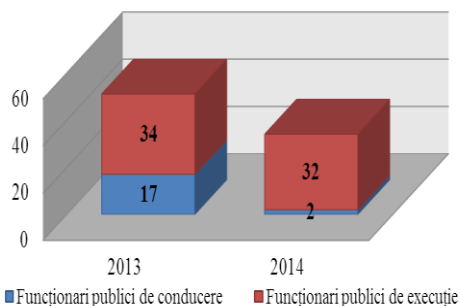
Situația comparativă a numărului de mustrări scrise aplicate pe categorii de funcționari publici în semestrul I 2013-2014



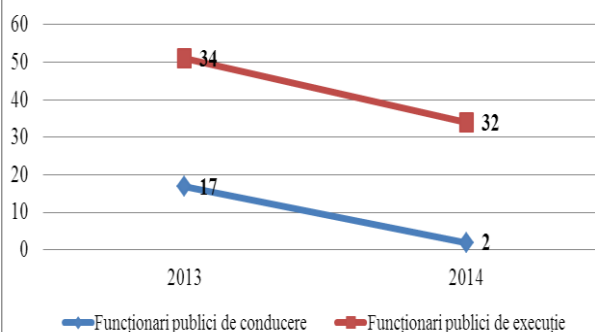
Evoluția numărului de mustrări scrise aplicate pe categorii de funcționari publici



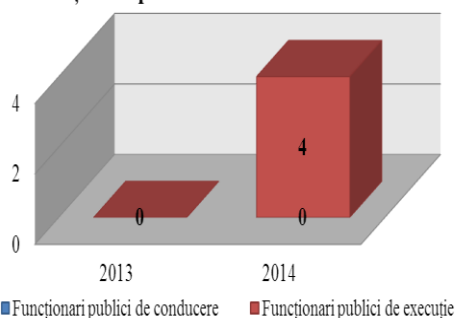
Situația comparativă a numărului de diminuări salariale aplicate pe categorii de funcționari publici în semestrul I 2013-2014



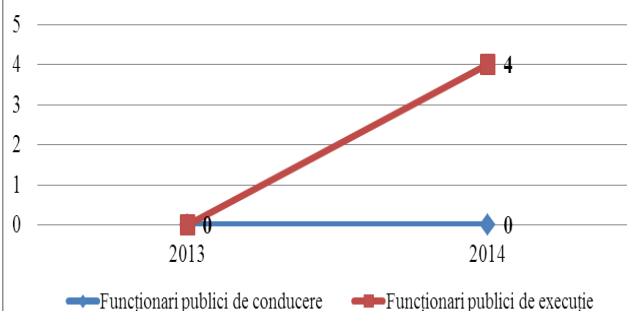
Evoluția numărului diminuărilor salariale aplicate pe categorii de funcționari publici



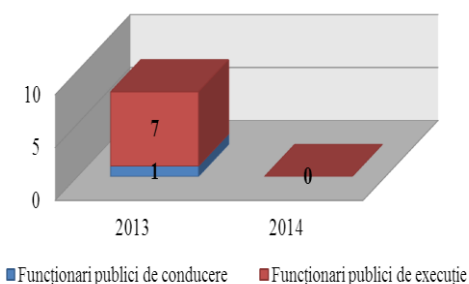
Situația comparativă a suspendării drepturilor de avansare/promovare aplicate pe categorii de funcționari publici în semestrul I 2013-2014



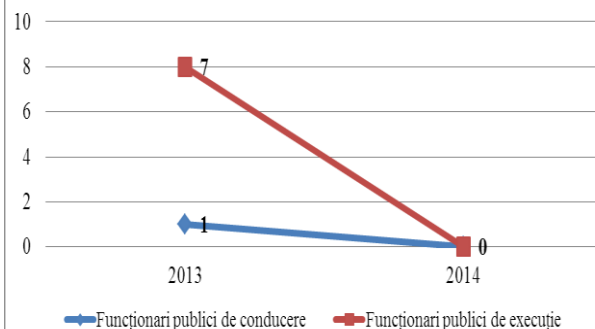
Evoluția numărului de suspendări ale dreptului de avansare/promovare aplicate pe categorii de funcționari publici

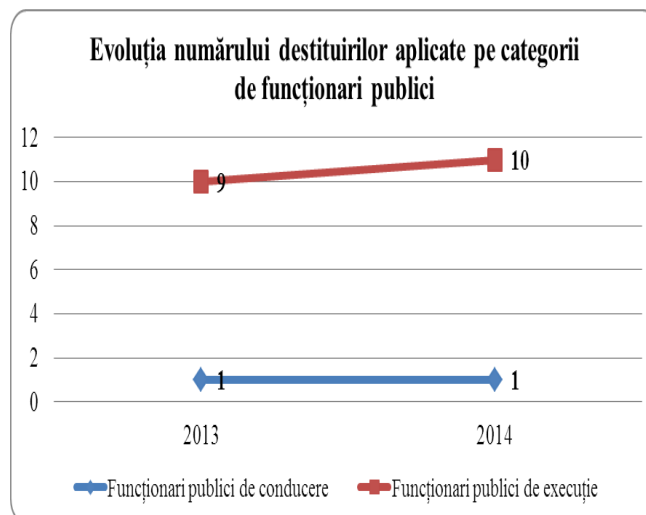
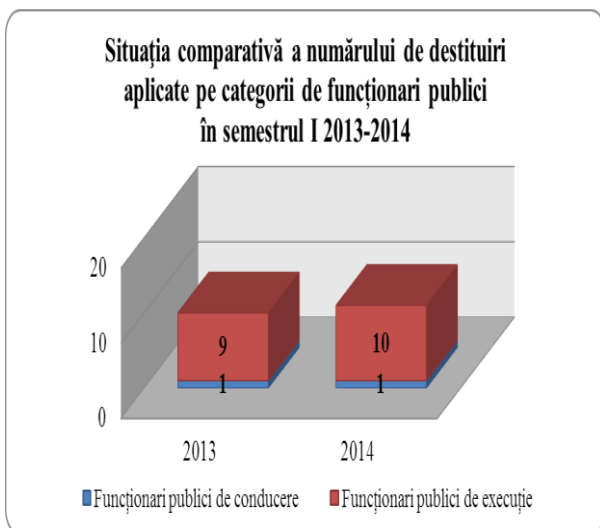


Situația comparativă a numărului de retrogradări aplicate pe categorii de funcționari publici în semestrul I 2013-2014



Evoluția numărului retrogradărilor aplicate pe categorii de funcționari publici





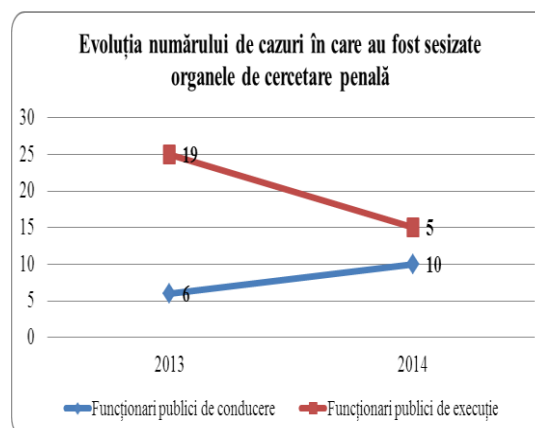
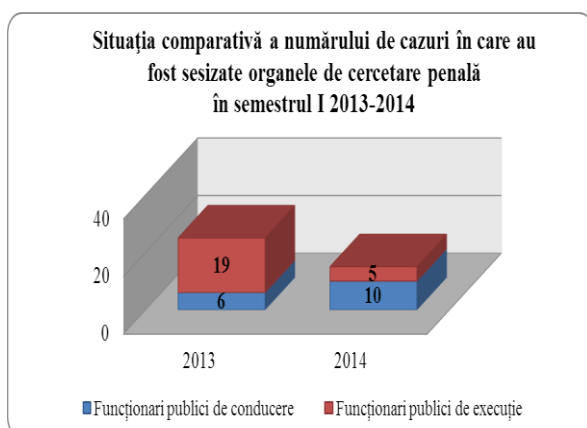
6.2.4 – Motivele aplicării unei sancțiuni diferite

La aplicarea unor sancțiuni disciplinare mai ușoare, s-a ținut cont de circumstanțele atenuante în care a fost săvârșită fapta, de dimensiunea redusă a prejudiciului sau de consecințele limitate ale acestuia. În cazul aplicării unor sancțiuni disciplinare mai grave, s-a ținut cont de prejudiciile de imagine aduse autorității sau instituției publice precum și de faptul că funcționarii publici nu s-au aflat la prima abatere disciplinară.

Din datele raportate, rezultă faptul că sancțiunea mustrării scrise a fost aplicată și direct de către persoana care are competența legală de numire în funcția publică, în temeiul art. 78 alin. (1) din Legea nr. 188/1999 (r2) privind Statutul funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare.

6.2.5 – Cazuri în care au fost sesizate organele de cercetare penală

Din datele colectate de la autoritățile și instituțiile publice care au transmis rapoarte pentru semestrul I 2014, a rezultat faptul că pentru 15 funcționari publici (dintre care 5 funcționari publici de conducere și 10 de execuție) au fost sesizate organele de cercetare penală.





Pentru perioada de referință, autoritățile și instituțiile publice au raportat către ANFP fapte sesizate de către comisiile de disciplină ca infracțiuni, după cum urmează:

- ❖ abuzul în serviciu contra intereselor publice;
- ❖ neglijența în serviciu;
- ❖ trafic de influență;
- ❖ fapte de corupție;
- ❖ delapidare;

6.3 – Decizia organelor de cercetarea penală și a instanțelor de judecată

În semestrul I 2014 au fost raportate 3 cazuri în care s-a dispus condamnarea penală prin hotărâre judecătorească definitivă a unor funcționari publici.

6.4 – Soluții ale instanțelor de judecată în cazul contestării actelor administrative de sancționare

Pentru perioada de raportare, în comparație cu aceeași perioadă a anilor precedenți se menține un număr redus de sancțiuni disciplinare contestate în instanță. Astfel, în urma colectării datelor transmise de autoritățile și instituțiile publice, au fost înregistrate 16 situații în care sancțiunile disciplinare au fost contestate de către funcționarii publici, din care 3 privind funcționari publici de conducere și 13 funcționari publici de execuție.

În ceea ce privește hotărârile pronunțate de instanțele de judecată, un număr de 3 au fost de menținere, într-un caz instanța a dispus aplicarea unei sancțiuni mai ușoare decât cea inițială, iar în altul instanța a anulat actul administrativ prin care aceasta a fost aplicată.

Capitolul 7– Analiza și rezultatul procesului de raportare

7.1 – Perioada monitorizată

În conformitate cu prevederile OPANFP nr. 1200/2013, monitorizarea respectării normelor de conduită a funcționarilor publici se realizează trimestrial, având la bază datele și informațiile transmise de către autoritățile și instituțiile publice din administrația publică centrală și locală și de către serviciile publice deconcentrate. În ceea ce privește monitorizarea implementării sancțiunilor disciplinare, autoritățile și instituțiile publice au obligația de a raporta semestrial informațiile solicitate, conform cerințelor și prevederilor actului normativ anterior menționat.

În baza informațiilor primite de la autoritățile și instituțiile publice, Agenția Națională a Funcționarilor Publici elaborează semestrial un Raport de monitorizare. Perioada de referință pentru prezentul raport este 1 ianuarie 2014 – 30 iunie 2014.

7.2 – Relevanța raportării

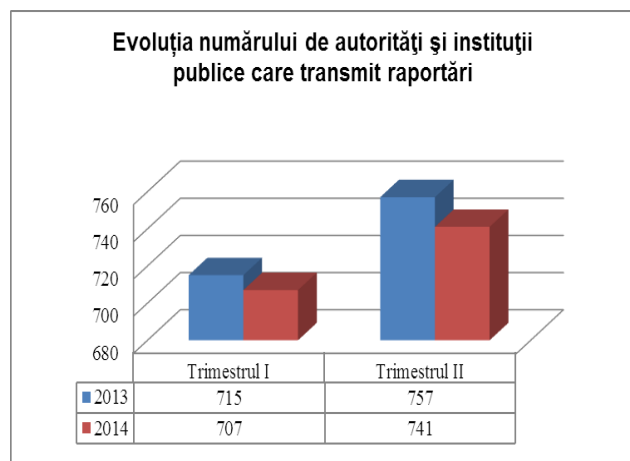
Relevanța raportării este măsurată de ANFP utilizând următorii indicatori:

- *Gradul de respondență*
- numărul autorităților și instituțiilor publice care au transmis rapoarte validate / numărul total de autorități și instituții publice la nivel național;

- *Gradul de acceptare a comunicării electronice*
 - numărul rapoartelor primite în variantă electronică / numărul total de rapoarte primite în format electronic sau pe suport de hârtie;
- *Conformarea autorităților și instituțiilor publice la prevederile legale*
 - numărul rapoartelor validate / numărul total al rapoartelor primite în variantă electronică;
- *Gradul de relevanță a raportării*
 - numărul funcționarilor publici încadrați în autoritățile și instituțiile publice care au transmis rapoarte validate / numărul total al funcționarilor publici la nivel național.

7.2.1 – Gradul de respondență

Privitor la transmiterea către ANFP a raportărilor cu privire la respectarea normelor de conduită, în trimestrul I 2014 au raportat 707 autorități și instituții publice în trimestrul I 2014 și 741 în trimestrul II 2014.



7.2.2 – Gradul de acceptare a comunicării electronice

Comunicarea electronică a fost acceptată în proporție de 100%. În ambele perioade de raportare stabilite pentru primele două trimestre ale anului, au existat autorități și instituții publice care au ales să transmită raportările și pe suport de hârtie, semnate și ștampilate de către conducătorul instituției.

7.2.3 – Conformarea la prevederile legale

În ceea ce privește conformarea la respectarea reglementărilor stabilite pentru completarea și transmiterea formatelor de raportare, pentru perioada de referință s-au înregistrat situații de invalidare a e-mailurilor primite. Cauzele care au condus la invalidare au fost generate de faptul că acestea nu au fost transmise în formatul Excel, prevăzut OPANFP nr. 1200/2013 și postat pe site-ul Agenției, ci în formate word sau pdf, formate care nu permiteau centralizarea datelor transmise. Astfel, pentru trimestrele I și II ale anului 2014, valoarea indicatorului de invalidare a rapoartelor transmise se menține la un procent de aproximativ 10% din totalul raportărilor transmise.



7.2.4 – Gradul de relevanță al raportării

În cadrul autorităților și instituțiilor publice care au transmis rapoarte, la sfârșitul perioadei de referință erau încadrați 66.134 funcționari publici, din care 15.575 în cadrul autorităților administrației publice centrale, 27.358 în cadrul serviciilor publice teritoriale și 23.201 în cadrul instituțiilor publice din administrația publică locală.

Prin raportare la numărul total de funcționari publici încadrați la nivel național la data de 31.12.2013 de 123.826 funcționari publici, eșantionul pe care a fost realizată evaluarea este considerat ca fiind reprezentativ.

Capitolul 8 – Alte măsuri corespunzătoare semestrului I 2014, pentru consolidarea managementului eticii în domeniul funcției publice

Centrul de Resurse Juridice, în parteneriat cu Agenția, implementează în perioada 28.10.2013 – 28.04.2015, proiectul *Formare și dezvoltare pentru asigurarea eticii și integrității în administrația publică*, cofinanțat din Fondul Social European, Programul Operațional ”Dezvoltarea Capacității Administrative”, axa 1 – domeniul major de intervenție 1.3 – Îmbunătățirea eficacității organizaționale

În cursul semestrului I al anului 2014 au fost organizate trei sesiuni de perfecționare, astfel:

„Competențe sociale și civice” cu tema *comunicare și leadership, egalitate de șanse, nediscriminare, și dezvoltare.*

Agenda programului a vizat prezentarea:

- principiilor de bază, obiectivele și formele comunicării;
- tehnicilor și abilităților de comunicare;
- comunicării organizaționale;
- comunicării și gestionării conflictelor interpersonale și organizaționale;
- management și leadership;
- leadership în prevenirea corupției;
- egalitate de șanse și dezvoltare durabilă.

„Expert prevenire și combatere a corupției”

Agenda programului a vizat prezentarea:

- conceptelor de etică, morală, integritate, transparență;
- etica în administrația publică;
- culturii organizaționale în administrația publică;
- consilierii etice;
- analizei riscurilor și vulnerabilităților la corupție;
- strategiei de prevenire a corupției;
- incompatibilităților, conflictelor de interese, avertizarea în interes public

” Competențe sociale și civice” cu tema *managementul conflictelor, egalitate de șanse, nediscriminare, și dezvoltare durabilă*

Agenda programului a vizat prezentarea:

- noțiunii de conflict;
- modelului organizational al conflictului;



- principiilor medierii;
- metodelor alternative de soluționare a conflictelor;
- negocierii conflictelor și prevenirii corupției;
- managementului integrității în administrația publică.

Capitolul 9 – Concluzii și recomandări

Deși din punct de vedere normativ, instituțional și tehnic, ANFP a asigurat condițiile necesare și a asigurat suportul metodologic necesar prin emiterea OPANFP nr. 4500/2008 și ulterior prin OPANFP nr. 1200/2013, susținut de activități de promovare și asistență în implementare, participarea instituțiilor publice la acest proces, conform rezultatelor ce au fost prezentate în rapoartele anterioare, a permis obținerea preponderentă a unor date statistice și mai puțin a unor date calitative, pe baza cărora să fie formulate concluzii relevante și direcții de acțiune concrete. Concluzionând, nivelul de răspuns al instituțiilor publice a fost preponderent unul pozitiv, catalogat ca „Bun”, conform intervalului indicelui de respondență stabilit.

În urma concluziilor care rezultă din toate rapoartele elaborate până la acest moment, reiterăm principala recomandare pe care o adresăm tuturor autorităților și instituțiilor publice, precum și conducătorilor acestora, respectiv aceea de a acorda tot sprijinul necesar consilierilor de etică pentru a duce la îndeplinire atribuțiile desemnate. Totodată, reiterăm obligativitatea tuturor autorităților și instituțiilor publice de a desemna un consilier de etică și nu în ultimul rând recomandăm desemnarea acestuia în regim de urgență la nivelul entităților unde această obligativitate nu a fost îndeplinită.

În ceea ce privește completarea și transmiterea formatelor de raportare cu privire la monitorizarea respectării normelor de conduită, respectiv implementării sancțiunilor disciplinare, Agenția recomandă tuturor consilierilor de etică aprofundarea instrucțiunilor aprobate prin OPANFP nr. 1200/2013. Subliniem importanța folosirii în mod exclusiv a formatelor de raportare care sunt publicate trimestrial de ANFP pe pagina web și a completării acestora conform instrucțiunilor anterior invocate. Nerespectarea acestor condiții minime va face inutilizabilă raportarea, făcând imposibilă centralizarea datelor, pe cale de consecință, orice raportare completată și transmisă fără a respecta prevederile actului normativ anterior menționat va fi invalidată.

Reiterăm obligativitatea consilierilor de etică de a transmite formatele de raportare, completate corespunzător instrucțiunilor formulate prin OPANFP nr. 1200/2013, în primele 7 zile lucrătoare ale lunii imediat următoare sfârșitului fiecărui trimestru, respectiv semestru al anului, chiar și în situațiile în care nu există niciun indicator de raportat pentru perioada de referință.

Centrul de Resurse Juridice, în parteneriat cu Agenția, implementează în perioada 28.10.2013 – 28.04.2015, proiectul *Formare și dezvoltare pentru asigurarea eticii și integrității în administrația publică*, cofinanțat din Fondul Social European, Programul Operațional ”Dezvoltarea Capacității Administrative”, axa 1 – domeniul major de intervenție 1.3 – Îmbunătățirea eficacității organizaționale

Obiectivul general îl constituie creșterea eficacității instituțiilor publice centrale și locale prin întărirea capacității acestora de a răspunde cerințelor de etică și integritate în funcția publică.

Unul dintre obiectivele specifice vizează dezvoltarea de proceduri și instrumente pentru îmbunătățirea activității consilierilor de etică și promovarea normelor de etică și integritate în administrația publică. Agenția își propune să implementeze în cursul anului 2015 o aplicație informatică, prin care consilierii de etică să transmită prin intermediul unei aplicații on-line datele necesare întocmirii rapoartelor periodice.

