

Proiectul de Twinning PHARE RO/06/IB/JH/05

„Continuarea luptei împotriva corupției”

Componenta 3 - „O mai buna protecție a integrității publice”

*Declarația  
de integritate  
în cadrul instituțiilor  
publice*

- model-

2009

## DECLARAȚIA DE INTEGRITATE

### DECLARAȚIE DE ANGAJAMENT<sup>1</sup>

**Instituția publică.** OCPI ALBA având în vedere nevoia de promovare a integrității publice adopta următoarea *Declarație de integritate*.

Instituția publică. OCPI ALBA acordă o mare prioritate standardelor etice și morale și se angajează să ia măsurile necesare și potrivite acolo unde se identifică situații de abuz sau proastă administrare.

**Instituția publică** OCPI ALBA este conștientă de nevoia respectării principiilor privind integritatea în instituțiile publice, apreciază nevoia de raportare la standarde cât mai ridicate și dorește să vină în întâmpinarea demersurilor propriilor angajați.

Prin aceasta *Declarație de integritate*, reprezentantul legal al Instituției.. OCPI ALBA își asumă unele activități specifice de operaționalizare a actelor normative specifice, prin asumarea și implementarea unor instrumente care să sprijine creșterea integrității în cadrul instituției.

Concret acestea pot fi: armonizarea Regulamentului de Ordine Interioara cu prevederile reglementărilor ce au stat la baza elaborării acestei Declarației de integritate, cum ar fi: Codurile de conduită pentru funcționarii publici, respectiv contractuali (Legea nr. 7/2004 și Lege nr. 477/2004), Legea nr.571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii, precum și a Ordinul ministerului finanțelor publice nr 946/2005 pentru aprobarea Codului controlorului intern, cuprinzând standardele de management/control intern la entitățile publice și pentru dezvoltarea sistemelor de control managerial, cu Standardul 11- Managementul Riscului; realizarea de instruiți, atât cu personalul de conducere al instituției, cât și cu cel de execuție, precum și diseminarea prezentului document participanților, implicarea departamentului juridic din cadrul instituției în respectarea prevederilor, organizarea unor discuții periodice cu membrii Comisiei de disciplină, stabilirea de garanții de confidențialitate în Regulamentul de Funcționare al Comisiei de Disciplină, etc.

  
DIRECTOR  
DORIN Retegan

<sup>1</sup> Prin declarația de angajament instituția își asumă promovarea și operaționalizarea acestui document în cadrul structurilor sale, precum și față de beneficiarii serviciilor pe care le oferă.

### *Scopul*

Scopul elaborării Declarației de Integritate este acela de a sprijini instituțiile publice, pentru a-și proteja mai bine integritatea, în vederea îmbunătățirii calității serviciilor publice pe care le oferă și pentru a preveni eventualele acte de corupție.

Cetățenii au dreptul de a pretinde cele mai înalte standarde de comportament și competență profesională din partea tuturor categoriilor de funcționari, fie ei funcționari publici sau personal contractual.

Prin **Declarația de Integritate**, oferim instituțiilor publice, posibilitatea de a-și exprima angajamentul în privința integrității, cum de altfel este menționat și în cadrul Standardul 1 al Ordinului ministrului finanțelor publice nr. 964 din 2005.

Pentru a ajuta instituțiile publice să înțeleagă mai bine scopul unui astfel de document, am elaborat, de asemenea, un set de valori fundamentale, care stau la baza asigurării unei bune funcționări a instituției precum și a calității serviciilor publice pe care aceasta le oferă cetățenilor.

## *Valori fundamentale*

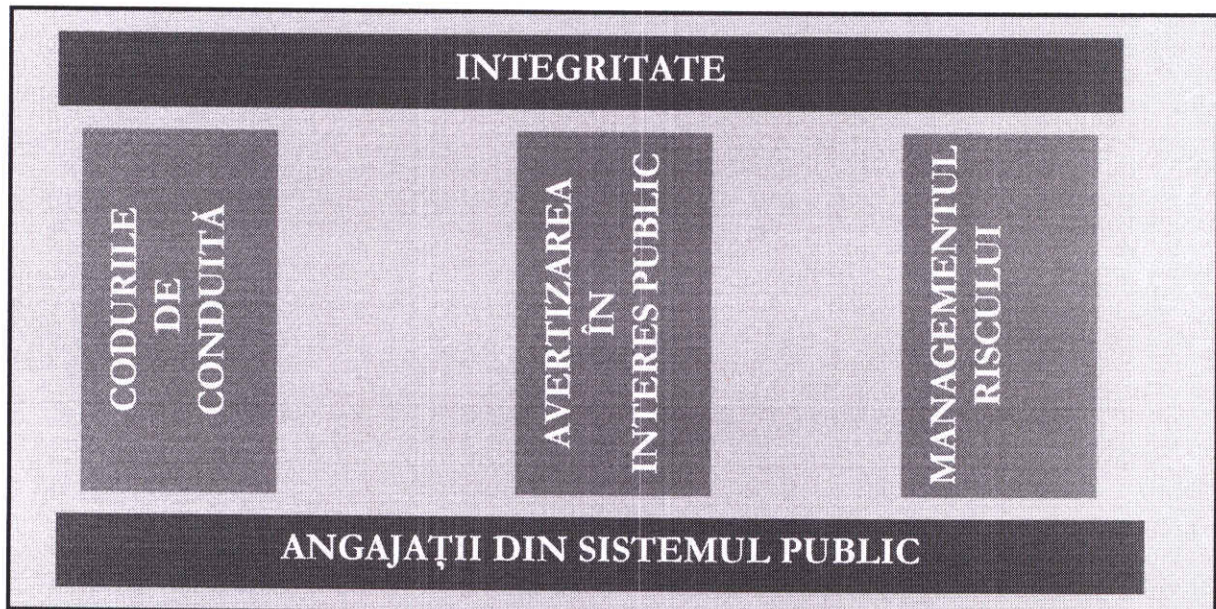
- ❖ **Prioritatea interesului public:** angajații instituțiilor publice au datoria de a considera interesul public mai presus de orice alt interes în îndeplinirea sarcinilor de serviciu. Ei nu trebuie să folosească îndatoririle publice pentru obținerea unor beneficii financiare, nepatrimoniale sau alte beneficii materiale pentru ei, familiile sau cunoștințele lor.
- ❖ **Obiectivitatea:** în îndeplinirea sarcinilor de serviciu, inclusiv pentru elaborarea anunțurilor publice, atribuirea contractelor sau pentru recomandarea unor persoane fizice la premii și recompense, angajații din instituțiile publice trebuie să aibă o atitudine obiectivă, să facă alegerile pe merit, după valoare și nu din alte considerente.
- ❖ **Responsabilitatea:** angajații din instituțiile publice sunt responsabili pentru deciziile și acțiunile lor față de public, iar acestea trebuie să se supună oricărui tip de control ce este necesar în cadrul instituției lor.
- ❖ **Deschiderea și transparența:** angajații din instituțiile publice trebuie să fie cât mai deschiși posibil în toate deciziile și acțiunile pe care le întreprind. Ei trebuie să-și motiveze deciziile și să limiteze accesul cetățeanului la informațiile de interes public doar în situațiile prevăzute de lege.
- ❖ **Integritatea:** angajații din instituțiile publice au obligația de a declara orice interese personale referitor la îndatoririle lor publice și să ia toate măsurile necesare pentru evitarea situațiilor ce pot duce la conflicte de interese. Ei nu trebuie să accepte niciun fel de beneficiu financiar sau de oricare altă natură de la persoane sau organizații care ar putea să-i influențeze în îndeplinirea sarcinilor lor.
- ❖ **Profesionalismul:** angajații din instituțiile publice trebuie să promoveze și să sprijine aceste valori fundamentale prin leadership și prin puterea exemplului pentru ceilalți angajați.

### *Elementele cheie ale Declarației de integritate*

Declarația de integritate are ca obiectiv, în special, de a aduce împreună și de a explica relația dintre trei elemente cheie ce stau la baza unei bune guvernări ( Good Governance):

- a) **Codurile de conduită**
- b) **Avertizarea în interes public**
- c) **Managementul riscului**

și să ofere un ghid practic pentru implementarea lor în mediul de lucru.



Aceste trei elemente sunt esențiale pentru dezvoltarea și menținerea unei medii instituționale benefice, eficiente și valide în conformitate cu valorile fundamentale mai sus menționate.

Elementele esențiale ce trebuie luate în considerare atunci când se vorbește de integritate în administrația publică sunt: Codurile de conduită (Legea 7/2004 pentru funcționarii publici și Legea 477/2004 pentru personalul contractual) și legile ce reglementează angajarea acestor categorii de personal în sistemul public (Legea nr. 188/1999, republicată privind Statutul funcționarilor publici și Codul Muncii). Acestea stabilesc foarte clar standardele și comportamentele impuse și care trebuie observate complet și cu atenție, nu numai prin intermediul procedurilor specifice, ci și prin respectarea lor în spiritul valorilor fundamentale.

Conducătorii instituțiilor trebuie să se asigure că întreg personalul înțelege, își asumă și aplică Codul de conduită în mod corespunzător.

O analiză comparativă a Codurilor de conduită (Legea 7/2004 pentru funcționarii publici și Legea 477/2004 pentru personalul contractual) sunt atașate prezentei declarații, în **anexa A**.

Un al doilea element ce trebuie luat în considerare de către instituția publică în ceea ce privește integritatea este **Avertizarea în interes public (whistleblowing)**. Avertizarea în interes public sau evidențierea unor posibile nereguli, este o datorie profesională, menționată și în Standardul 16 al Ordinului ministrului finanțelor publice nr. 964/ 2005 și în Legea 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii.

Aceasta funcționează pentru descurajarea conduitelor eronate sau neprofesiniste și pentru consolidarea standardelor pe care cetățenii le așteaptă să le aibă angajații din instituțiile publice. O procedură practică pentru a asigura buna aplicare a Legii nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii în instituțiile publice este prezentată în **Anexa B**.

Cel din urmă dar nu cel mai puțin important element este Sistemul de gestionare a riscurilor. Instituțiile publice ar trebui să se concentreze pe implementarea unui astfel de sistem, pentru a-și putea asigura și garanta mai bine integritatea și pentru a face față dificultăților legate de furnizarea serviciilor publice mai eficient și mai eficace .

Utilizarea unui sistem de gestionare a riscurilor asigură oportunități de identificare a procedurilor de îmbunătățire, diminuând astfel riscul apariției de inadvertențe la toate nivelele existente în instituție.

Managementul riscului cuprinde o serie largă de activități, riguros definite și organizate, începând cu funcțiile și obiectivele fundamentale ale instituțiilor publice, incluzând analizarea și prioritizarea riscurilor cu care se confruntă instituția, identificarea și implementarea măsurilor de remediere sau control până la evaluarea și raportarea procedurilor.

Un ghid practic privind de implementarea procedurilor de management al riscurilor în instituțiile publice este prezentat în **Anexa C**.