

**PLAN DE INTEGRITATE AL PRIMĂRII COMUNEI BARSA  
ȘI A ȘCOLII GIMNAZIALE BARSA (unitate subordonată)**

Anexa nr. 5 la Dispoziția nr. 48 din 17.06.2022

| <b>OBIECTIV GENERAL NR. 1 – CREȘTEREA GRADULUI DE IMPLEMENTARE A MĂSURILOR DE INTEGRITATE LA NIVEL ORGANIZAȚIONAL</b>                   |   |   |   |  |               |
|---|---|---|---|--|---------------|
| <b>Obiectiv specific nr. 1.1. – Implementarea măsurilor de integritate la nivel local</b>   |   |   |   |  |               |
| <b>Activități</b>   | <b>Indicatori de performanță</b>  | <b>Riscuri</b>  | <b>Responsabili</b>                                   | <b>Resurse alocate</b>   | <b>Termen</b> |
| 1. Adopțarea și distribuția în cadrul Primăriei a declarației adoptate în data de 16.03.2022 (Dispoziția nr. 734/16.03.2022)            | Declarație adoptată în data de 16.03.2022 (Dispoziția nr. 734/16.03.2022)         | Adopțarea unei declarații adoptate în contextul unei declarații contextului instituțional         | Primar<br><br>Director                                | Resurse umane și financiare în limita celor desemnate pentru realizarea acestor activități | Martie 2022   |
| 2. Adopțarea și distribuția în cadrul Primăriei a Planului de integritate adoptat în data de 16.03.2022 (Dispoziția nr. 734/16.03.2022) | Plan de integritate adoptat în data de 16.03.2022 (Dispoziția nr. 734/16.03.2022) | Adopțarea unui plan de integritate adoptat în contextul unei declarații contextului instituțional | Primar<br><br>Director<br><br>Coordonator integritate | Resurse umane și financiare în limita celor desemnate pentru realizarea acestor activități | Iulie 2022    |

|   |  |   |   |   |   |
|---|--|---|---|---|---|
|   | <p>coruptie - functie de executie) prin dispozitie de Primar.</p> <p>Tipuri de resurse efectiv alocate:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- resurse financiare intrucat s-au contractat aceste servicii de la o firma de consultanta specializata;</li> <li>- resurse umane: personalul din cadrul Primariei comunei Barsa, desemnat pt monitorizarea activitatii, atat in cadrul primariei, cat si Scoii Gimnaziale Barsa;</li> <li>- intreg personalul Primariei comunei Barsa si a Scoii Gimnaziale Barsa, intrucat s-a realizat implementarea documentelor aferente SNA la nivelul acestora;</li> </ul> |   |   |   |   |
| <p>3. Adaptarea Planului de integritate la riscurile noi vulnerabilități apărute.</p> | <p>Planul de integritate se va actualiza, daca si cand va deveni necesar, in functie de aparute sau raportat orice alta interventia, fie ea legislativa sau de structura</p>   | <p>Caracterul formal al in absența a funcției de evaluare a noumetodologiei de aplicării de raportat la riscurile noi vulnerabilități</p> | <p>Primar<br/>Director<br/>Coordonator de integritate</p> | <p>Resurse umane si financiare in limita celor desemnate pentru realizarea acestor activitati</p> | <p>Permanent, ori de cate ori apar modificari</p> |

|  |  |   |  |  |  |
|--|--|---|--|--|--|
| 4. Identificarea, analizarea, evaluarea și monitorizarea riscurilor de corupție, precum și implementarea măsurilor de prevenire și control al acestora conform HG nr. 599/2018 | Registrul riscurilor și corupție aprobat prin dispoziția primarului comunei Barsa Nr. de riscuri și vulnerabilități identificate - 6<br>Nr. de măsuri de intervenție - 6   | Caracter formal al demersului în absența aplicării efective a metodologiei de evaluare a riscurilor   | Primar<br>Director<br>Coordonator de integritate | Resurse umane și financiare în limita celor desemnate pentru realizarea acestor activități | Permanent, ori de câte ori apar modificări |
| 5. Identificarea, evaluarea și raportarea unitară a incidentelor de integritate, conform HG nr. 599/2018, precum și măsurilor de prevenire și control produse de aceasta;      | In cadrul comunei Barsa s-au identificat incidente de integritate în funcție de proveniență din sesizate)incidentele registre: abaterilor de la politica de monitorizare a abaterilor de lucru stabilite în cadrul comunei Barsa<br>- Registrul de monitorizare a abaterilor de lucru stabilite în cadrul comunei Barsa<br>- Formular sesizări neregularități<br>- Registrul de evidență a neregularităților savarsite în cadrul Primariei comunei Barsa | Identificarea greșită a faptelor incidente de integritate<br>lipsa de relevanță a datelor<br>din<br>greașita<br>a faptelor ca<br>incidente de integritate<br>Neidentificarea<br>Neconsemnarea | Primar<br>Director<br>Coordonator de integritate | Resurse umane și financiare în limita celor desemnate pentru realizarea acestor activități | Permanent, ori de câte ori apar modificări |

|  |   |  |  |  |  |
|--|---|--|--|--|--|
|  | <p>- Registrul de monitorizare a consultatilor oferite in materia conflictelor de interese pentru personalul din cadrul Primariei comunei Barsa</p> <p>Unde in acestea se completeaza, unde este cazul, urmatoarele:<br/> Nr. de incidente identificate<br/> Nr. și tipul de măsuri de prevenire și/sau control luate</p> <p>De asemenea, in cadrul Primariei comunei Barsa s-au elaborat și implementat, in sustinerea strategiei, urmatoarele proceduri:<br/> - Codul de conduita al personalului (functionari publici și personal contractual) din cadrul Primariei Comunei Barsa<br/> - Procedura privind etica și integritatea la nivelul Primariei Comunei Barsa<br/> - Procedura privind semnatarea neregularitatilor la nivelul Primariei Comunei Barsa</p> |  |  |  |  |
|--|---|--|--|--|--|

|   |  |  |   |   |   |
|---|--|--|---|---|---|
|   | <p>- Procedura privind cercetarea abaterilor disciplinare savarsite de catre functionarii publici din cadrul Primariei Comunei Barsa</p> <p>- Procedura privind completarea, transmiterea si publicarea Declaratiilor de avere si interese la nivelul Primariei Comunei Barsa</p> <p>- Procedura privind prevenirea si solutionarea conflictelor de interese si a situatiilor de incompatibilitate la nivelul Primariei Comunei Barsa</p> <p>- Procedura privind monitorizarea situatiilor de pantouflage la nivelul Primariei Comunei Barsa</p> |  |   |   |   |
| <p>6. Transmiterea contribuțiilor solicitate de secretariatul tehnic și participarea activitățile de coordonare și monitorizare strategiei;</p> | <p>Participarea la reuniunile platformelor de cooperare, atunci cand acestea sunt lade destinate si primariei</p> <p>și Transmiterea raportării anuale privind implementarea măsurilor prevăzute în strategie, însoțită de anexele</p>   | <p>Transmiterea de date incomplete sau cu întârziere</p> <p>Nealocarea resurselor umane și financiare necesare</p> | <p>Primar</p> <p>Director</p> <p>Coordonator de integritate</p> | <p>Resurse umane si financiare in limita celor desemnate pentru realizarea acestor activitati</p> | <p>Permanent, ori de cate ori apar modificari</p> |

|  |   |  |  |  |           |
|--|---|--|--|--|-----------|
|  | completate urmare a colectării indicatorilor atunci cand acestea sunt solicitate/precizate in legislatie  |  |  |  |           |
| 7. Intensificarea utilizării noului portal al SNA pentru creșterea gradului de informare al publicului despre monitorizarea implementării SNA, aportului noilor tendințe și evoluții în domeniul integrității; | Seturi de date încărcate de Primăria comunei Barsa pe portal, funcție de solicitari/necesitate informare al publicului Nr. de accesări ale portalului – ori de câte ori este necesar în vederea colectării informațiilor necesare implementării strategiei la nivelul Primăriei comunei Barsa | Defuncționarea portalului<br>Acces limitat la internet<br>lipsa de acuratețe a datelor încărcate | Primar<br>Director<br>Coordonator de integritate | Resurse umane si financiare in limita celor desemnate pentru realizarea acestor activitati | Permanent |
| <b>Obiectiv specific nr. 1.2. – Îmbunătățirea cooperării locale, regionale în domeniul integrității</b>  |   |  |  |  |           |
| 1. Îmbunătățirea schimbului informații și cooperării cu autoritățile structurale similare vederea promovării integrității  | Intalniri cu reprezentanții de ai instituii publice (primarii) apropiate pe șisme de integritate, manitorupte   | Caracterul formal al implicării  | Primar<br>Director<br>Coordonator de integritate | Resurse umane si financiare in limita celor desemnate pentru realizarea acestor activitati | Permanent |

|  |  |  |   |   |           |
|--|--|--|---|---|-----------|
|  | urma intalnirilor (procese verbale de sedinta, proceduri, etc)   |  | Personalul din cadrul celor 2 institutii  |   |           |
| 2. Creșterea gradului de utilizare a instrumentelor prezănte documentele adoptate la nivel regional vizează prevenirea combaterea fenomenului corupției  | Proceduri operationale alRegistre de evidenta Intalniri/sedinte inconstatate in Primariei comunei Barsa la nivel regional care si vizează cooperarea personalului unitatilor și subordonate, respectiv Scoala Gimnaziala Barsa Cursuri de formare profesionala, daca sunt disponibile fonduri pentru aceste activitati | Caracterul formal al utilizării instrumentelor     | <p>Primar</p> <p>Director</p> <p>Coordonator de integritate</p> <p>Personalul din cadrul celor 2 institutii</p> | <p>Resurse umane si financiare in limita celor desemnate pentru realizarea acestor activitati</p> | Permanent |
| <b>Obiectiv general 2 - REDUCEREA IMPACTULUI CORUPȚIEI ASUPRA CETĂȚENILOR</b>  |  |  |   |   |           |
| 1. Creșterea gradului de educație anticorupție cetățenilor și oficialilor publici, cu accent pe drepturile acestora în relația cu autoritățile și instituțiile publice asupra serviciilor publice; | Nr. și tip de activități de educație anticorupție a cetățenilor și oficialilor publici, cu accent pe drepturile acestora în relația cu autoritățile și instituțiile publice și impactul serviciilor publice asupra serviciilor publice;  | Nealocarea resurselor umane și financiare necesare | <p>Primar</p> <p>Director</p> <p>Coordonator de integritate</p> <p>Personalul din cadrul celor 2 institutii</p> | <p>Resurse umane si financiare in limita celor desemnate pentru realizarea acestor activitati</p> | Permanent |

|  |   |  |   |   |              |
|--|---|--|---|---|--------------|
|  | <p>- locuitori comunei</p> <p>Feedback ul dat de participanți cu privire la calitatea activităților de creștere a educației anticoruptive: chestionare aplicate</p> <p>Rezultatele participanților înregistrate la testările de evaluare din cadrul activităților de formare în domeniul anticoruptive: chestionare aplicate</p>  |  |   |   |              |
| <p>2. Consolidarea profesionalismului cariera din inclusiv efectivă mecanismlor evaluare performanțelor, evitarea temporare publice de transparentizarea procedurilor recrutare public stabilități publice</p> | <p>Nr. instituțiilor publice încare au realizat evaluarea personalului: Primaria din sectorul public, comunei Barsa si Scola inclusiv prin aplicarea Gimnaziala Barsa a Nr./categoria persoanelorși mecanismlor de evaluate: personalul din cadrul Primariei comunei Barsa si personalul din cadrul Scoții Gimnaziale Barsa (responsabilii de conducere, compartimente personal de conducere din cadrul Primariei comunei Barsa si directorul public și asigurarea și responsabiliti de funcții din cadrul Scoții Gimnaziale Barsa)</p> | <p>Evaluarea formată a oficialilor publici</p> <p>Nealocarea resurselor umane și financiare necesare</p> | <p>Primar Director Responsabili de compartimente/servicii</p> | <p>Resurse umane si financiare in limita celor desemnate pentru realizarea acestor activitati</p> | <p>Anual</p> |



|  |   |  |  |  |  |
|--|---|--|--|--|--|
| <p>Nr. și tipul măsurilor dispuse urmare evaluărilor realizate: controale periodice realizate de șefii ierarhici superiori, cursuri de formare și perfecționare profesională, Procentul posturilor de conducere ocupate cu titlu permanent prin raportare la numărul total al posturilor de conducere din instituție</p> | <p>Nr. și tip de măsuri luate în vederea asigurării vizibilității anunțurilor aferente procedurilor de recrutare: publicarea la sediul instituției, publicarea pe site-ul instituției, publicarea în Monitorul oficial, respectarea procedurilor operaționale de organizarea concursurilor pentru ocuparea posturilor vacante/temporar vacante pentru personalul instituției (proceduri din cadrul standardului 3</p> |  |  |  |  |
| <p>Competențe, performanța):<br/>- Procedura privind formarea profesională</p>   |   |  |  |  |  |

|  |   |  |  |  |  |
|--|---|--|--|--|--|
|  | <p>continua a personalului din cadrul Primariei Comunei Barsa</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Procedura privind evaluarea performantelor profesionale ale personalului contractual din cadrul Primariei Comunei Barsa</li> <li>- Metodologia de identificare a nevoilor de formare profesionala continua in cadrul Primariei Comunei Barsa</li> <li>- Procedura privind mobilitatea si promovarea in cariera pentru functionarii publici din cadrul Primariei Comunei Barsa</li> <li>- Procedura privind promovarea personalului contractual din cadrul Primariei Comunei Barsa</li> <li>- Procedura privind modalitatea de organizare si desfasurare a concursurilor pentru ocuparea posturilor vacante sau temporar vacante pentru personalul contractual din cadrul Primariei Comunei Barsa</li> <li>- Procedura privind</li> </ul> |  |  |  |  |
|--|---|--|--|--|--|

|  |  |  |  |  |           |
|--|--|--|--|--|-----------|
|  | modalitatea de organizare si desfasurare a concursurilor pentru ocuparea posturilor vacante pentru functionarii publici din cadrul Primariei Comunei Barsa - Procedura privind modalitatea de organizare si desfasurare a concursurilor pentru ocuparea posturilor temporar vacante pentru functionarii publici din cadrul Primariei Comunei Barsa |  |  |  | Permanent |
| 3. Asigurarea unei protectii efective a cetătenilor care se sesizează presupuse incidente de integritate săvârșite de servicii publice | In cadrul primariei Barsa s-a ocupat si se completeaza registre privind integritatei, insa pana in prezent nu au fost semnalate astfel de cazuri.  | Neaplicarea măsurilor de protecție a cetățenilor. Nealocarea resurselor umane și financiare necesare | Primar<br>Director<br>Coordonator de integritate | Resurse umane si financiare in limita celor desemnate pentru realizarea acestor activitati | Permanent |
| 4. Formarea unei culturi civice de confunantare fenomenului „mici”, inclusiv utilizarea  | Nr. de sesizări transmise de cetățeni – 0 alin cadrul Primariei  | Nealocarea resurselor umane și financiare necesare și implicarea cetățenilor în demers               | Primar<br>Director<br>Coordonator de integritate | Resurse umane si financiare in limita celor desemnate pentru realizarea acestor activitati | Permanent |

|   |   |   |  |  |   |  |
|---|---|---|--|--|---|--|
| tehnologii<br>exemplu,<br>media);   | social<br>(depinde de faptul de corupție<br>social)   | depinde de faptul de corupție<br>social   | Acces limitat la internet  | Personalul din cadrul<br>celor 2 institutii  |   |  |
| 5. Digitalizarea<br>serviciilor publice care<br>pot fi automatizate, cu<br>scopul de a reduce<br>riscurile de corupție<br>generate<br>interacțiunea directă<br>oficialii publici; | Nr. de servicii publice<br>digitalizate: 0<br>Primariei<br>de Gimnaziu Barsa si a Scolii<br>de Gimnaziu Barsa nu au<br>fost digitalizate<br>inca<br>serviciile, in special pe<br>viitor se<br>urmaresc realizarea<br>acestor masuri, in special<br>in ceea ce priveste<br>eliberarea de documente<br>tipizate sau alte inscrisuri<br>unde nu este necesara o<br>verificare detaliata sau alte<br>informatii ce presupun un<br>circuit mai elaborat al<br>documentelor in cadrul<br>institutiilor. | Nealocarea resurselor<br>umane și financiare necesare<br>Acces limitat la internet  | Primar<br>Director<br>Coordonator de<br>integritate<br>Informatician/firma<br>specializata | Resurse umane si<br>financiare in limita<br>celor desemnate pentru<br>realizarea acestor<br>activitati | Atunci cand vor fi<br>fonduri si<br>disponibilitate necesara<br>in vederea digitalizarii<br>serviciilor, acestea vor<br>fi folosite in mod<br>corespunzator si<br>actualizate ori de cate<br>ori va fi necesar. |  |
| 6. Evaluarea ex-<br>post a politicilor<br>publice din perspectiva<br>performanței și<br>rentabilității<br>cheltuielilor publice   | Controale realizate<br>de responsabilii<br>compartimente/de<br>aprimar/de audit   | Absența informațiilor<br>necesare cu privire la<br>eforturile de implementare<br>ale politicilor publice<br>lipsa personalului<br>specializat pentru realizarea<br>astfel de evaluări | Primar<br>Director<br>Contabil sef   | Resurse umane si<br>financiare in limita<br>celor desemnate<br>pentru realizarea<br>acestor activitati | Permanent   |  |

|   |  |   |  |           |
|---|--|---|--|-----------|
|   | impus sau este necesar   | Absența informațiilor necesare cu privire la cheltuieli                                       |  |           |
| <b>Obiectiv general 3 - CONSOLIDAREA MANAGEMENTULUI INSTITUȚIONAL ȘI A CAPACITĂȚII ADMINISTRATIVE PENTRU PREVENIREA ȘI COMBATEREA CORUPȚIEI</b>   |  |   |  |           |
| <b>Obiectiv specific nr. 3.1. – Eficientizarea măsurilor preventive anticorupție prin remedierea lacunelor și a inconsistențelor legislative, precum și prin asigurarea implementării lor efective</b>  |  |   |  |           |
| 1. Revizuirea cadrului normativ comun Barșă și a Scoții etică în scopul nunit consolidării și mandatului (raportat la ulterioare: necesității consolidare a consilierului prin reglementarea funcție cumulara atribuțiile derulate în mod cu modificări temporar sensul permanențiar fi în perioada de 3 ani) | In cadrul Primariei/Nealocarea resurselor umane în cadrul Barșă și a Scoții și financiare necesare Barșă există prin decizie Absența informațiilor conducătorului instituției necesare pentru realizarea (dispozitie de Primar și analizei director) | Primar<br>Director<br>Coordonator de integritate<br>Consilier etic<br>Comisia de monitorizare | Resurse umane și financiare în limita celor desemnate pentru realizarea acestor activitati | Permanent |

|    |  |  |   |                                |                              |
|----|--|--|---|--------------------------------|------------------------------|
|    | se va tine cont de aceasta masura si se va dispune realizarea ei.  |  |   |                                |                              |
| 2. | Participarea la Pa<br>rețeaua națională aelaborarii<br>consilierilor de eticăPrimaria comunei Barsa nuluiinstituției publice<br>(evenimente anuale cuare cunostiinta de<br>caracter formativ și defuncționalitate rețelei<br>diseminare a celor mai naționale a consilierilor și financiare necesare<br>bune practici) | La<br>momentul<br>lipsa<br>interesului<br>Coordonator integritate<br>Consilier etic  | Neutilizarea rețelei naționale<br>de către consilierii de etică | Resurse umane si<br>financiare | Atunci cand va fi<br>posibil |
| 3. | Asigurarea<br>In cadrul Primariei<br>Primariei<br>lipsa<br>interesului<br>Primar<br>Resurse umane si<br>Permanent  | Raportat la numarul de<br>intalniri, cursuri si alte<br>evenimente organizate se<br>va realiza o situatie<br>centralizata cu informatiile<br>despre organizarea acestora<br>si informatiile/cunostintele<br>dobandite in urma<br>participarii la acestora. |   |                                |                              |

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
| <p>aplicării efective și comunei Barsa s-a personalului /conducerea unitate a legislației de laborat Procedura privind Primăriei comunei Barsa transpunere</p> <p>Directivei 1937 în neregularităților și un Nealocarea resurselor umane toate structurile registru de evidența ași financiare necesare subordonate acestora, în care sunt deprezavate următoarele:</p> <p>(avertizorii integritate)</p>   | <p>Barsa s-a personalului /conducerea unitate a legislației de laborat Procedura privind Primăriei comunei Barsa transpunere</p> <p>Directivei 1937 în neregularităților și un Nealocarea resurselor umane toate structurile registru de evidența ași financiare necesare subordonate acestora, în care sunt deprezavate următoarele:</p> <p>(avertizorii integritate)</p>   | <p>Director</p> <p>Coordonator de integritate</p> <p>Comisia de disciplina</p> <p>Consilier etic</p> | <p>financiare în limita celor desemnate pentru realizarea acestor activități</p> |  |
| <p>deprezavate următoarele:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- categoriile de persoane care pot semna la savarsirea unei neregularități;</li> <li>- când, unde, în ce fel și întreg circuitul parcurs în cadrul unui proces de semnare a unei neregularități;</li> <li>- modulile în care sunt protejați cei care semnalează astfel de situații;</li> </ul> <p>În cadrul Primăriei comunei Barsa și a Școlii Gimnaziale Barsa nu există compartimente speciale privind sesizarea avertizorilor în interes public, această activitate/atribuții fiind îndeplinite de către personal numit prin decizie a conducătorului instituției publice (dispozite în cadrul Primăriei și decizie în cadrul Școlii, care are și</p> | <p>deprezavate următoarele:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- categoriile de persoane care pot semna la savarsirea unei neregularități;</li> <li>- când, unde, în ce fel și întreg circuitul parcurs în cadrul unui proces de semnare a unei neregularități;</li> <li>- modulile în care sunt protejați cei care semnalează astfel de situații;</li> </ul> <p>În cadrul Primăriei comunei Barsa și a Școlii Gimnaziale Barsa nu există compartimente speciale privind sesizarea avertizorilor în interes public, această activitate/atribuții fiind îndeplinite de către personal numit prin decizie a conducătorului instituției publice (dispozite în cadrul Primăriei și decizie în cadrul Școlii, care are și</p> |  |  |  |

|   |   |   |   |   |                  |
|---|---|---|---|---|------------------|
|   | <p>atribuiti in acest sens, prevazute in Fisele de post.</p> <p>Pana la momentul intocmirii prezentei nu au fost sesizate astfel de cazuri, nu a fost necesara luarea de masuri administrative pentru inlaturarea cauzelor sau circumstanțelor care au favorizat încălcarea normelor, diferențiat pe tipologii</p> <p>Nr. de situații de represalii la locul de munca - 0</p> <p>Nr. de plângeri depuse in instanță - 0</p> |   |   |   |                  |
| <p>4. Instituirea unui cadru normativ unitar de reglementare asi implementat interdicțiilor post-privind angajare din sistemul public in sistemul privat, a unoncare s-au adus la cunostinta proceduri de control privitor la respectarea acestora și a sancțiunilor încălcării interdicțiilor precum și instituirea aplicabile</p> | <p>cadru normativ unitar comunei Barsa s-a elaborat Procedura de reglementare asi implementat Procedura interdicțiilor post-privind angajare din sistemul public in sistemul privat, a unoncare s-au adus la cunostinta proceduri de control privitor la respectarea acestora și a sancțiunilor încălcării interdicțiilor precum și instituirea aplicabile</p>  | <p>Primariei în așteptarea modificărilor legislative în cuprinderea categorii extinse în reglementare</p> <p>imposibilitatea cuprinderea categorii extinse în reglementare și întârzieri în implementarea procedurilor de control</p> | <p>Primar<br/>Director<br/>Coordonator de integritate</p> | <p>Resurse umane si financiare in limita celor desemnate pentru realizarea acestor activitati</p> | <p>Permanent</p> |



|   |  |   |   |  |           |
|---|--|---|---|--|-----------|
| unor proceduri de verificare a priori de către sectorul privat respectării interdicțiilor angajare  | de măsurile de prevederilor legale în dimaterie.   |   |   |  |           |
| <b>Obiectiv specific nr. 3.2. - Extinderea culturii transparente pentru o guvernare deschisă în administrația publică</b>   |  |   |   |  |           |
| 1. Monitorizarea și evaluarea aplicării către administrația publică standardului de publicare a informațiilor de interes public prevăzută în Anexa nr. 4 și 5   | și Primăria comunei Bârșești și Școala Gimnazială Bârșești pe site-urile proprii publice locale a general public solicitate  | Nealocarea resurselor umane și financiare necesare Lipsa de implicare a administrației publice locale | Secretar institutie<br>Responsabil resurse umane<br>Coordonator integritate | Resurse umane si financiare in limita celor desemnate pentru realizarea acestor activitati | Permanent |
| <b>Obiectiv specific nr. 3.3. - Îmbunătățirea capacității de gestionare a eșecului de management prin corelarea instrumentelor care au impact asupra identificării timpurii a riscurilor și vulnerabilităților instituționale</b> |  |   |   |  |           |
| 1. Auditarea internă, o dată la doi ani, a sistemului de prevenire a corupției la nivelul tuturor autorităților publice   | In cadrul Primăriei comunei Bârșești există un Compartiment de Audit, care are ca sarcină principală prevenirea și depistarea la timp a riscurilor de corupție și asigurarea transparenței activității publice | Nealocarea resurselor umane și financiare necesare  | -   | -  | -         |

|  |   |  |  |  |  |
|--|---|--|--|--|--|
|  | <p>care sa desfasoare aceasta activitate iar personalul existent nu are cunostintele necesare/nu poate desfasura aceasta activitate in mod corespunzator conform prevederilor legale existente in materie.</p> <p>Se realizeaza o implementare a procedurilor si documentelor intocmite in cadrul sistemului de control intern managerial, printre care si cele referitoare la prevenirea coruptiei, personalul institutiilor, ajutati de Primar/Director si de responsabili de compartimente/Comisiile din cadrul scolii punandu-se la zi cu aceste prevederi, functie de posibilitati.</p> <p>Audierea activitatii institutiilor se realizeaza doar prin controale ale Curtii de Conturi, functie de decizia acesteia si de tematica aleasa.</p> <p>Astfel incat, la nivelul Primariei comunei Barsa si a Scolii Gimnaziale Barsa</p> |  |  |  |  |
|--|---|--|--|--|--|

|   |   |   |  |  |           |
|---|---|---|--|--|-----------|
|   | nu se poate realiza o auditare internă, o dată la doi ani, a sistemului de prevenire a corupției.   |   | Curtea de Conturi                                      | -  | -         |
| 2. Auditarea externă a sistemelor de integritate organizațională            | In cadrul Primăriei comunei Barsa si a Scolii Gimnaziale Barsa se realizeaza prin intermediul Curtii de Conturi, functiile de decizia acestora, termenii si rapoartele la tematica alese de aceasta, cu personalul specializat al acesteia. | Nealocarea si a resurselor financiare si a autoritatilor publice de specializare pe misiunile de audit extern | Comisia de monitorizare Consilier etic Primar Director | Resurse umane si financiare in limita celor desemnate pentru realizarea acestor activitati | Permanent |
| 3. Evaluarea mecanismului control managerial perspectiva standardului nr. 1 | In cadrul Primăriei comunei Barsa s-au elaborat si sunt implementate urmatoarele proceduri/documente din cadrul Standardului 1  | Nealocarea si a resurselor financiare si a autoritatilor publice de specializare pe misiunile de audit extern | Comisia de monitorizare Consilier etic Primar Director | Resurse umane si financiare in limita celor desemnate pentru realizarea acestor activitati | Permanent |
| Etica, integritatea, in vederea identificării vulnerabilităților aferente   | Codul de conduita al personalului (functionari publici si personal contractual) din cadrul Primăriei Comunei Barsa  | -   | -  | -  |           |
| -   | Procedura privind integritatea la nivelul Primăriei Comunei Barsa   | -   | -  | -  |           |
| -   | Procedura privind semnarea neregularitatilor la nivelul Primăriei Comunei   | -   | -  | -  |           |

|   |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|
| <p>Barsa</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Procedura privind cercetarea abaterilor disciplinare savarсите de catre functionarii publici din cadrul Primariei Comunei Barsa</li> <li>- Procedura privind completarea, transmiterea si publicarea Declaratiilor de avere si interese la nivelul Primariei Comunei Barsa</li> <li>- Procedura privind prevenirea si solutionarea conflictelor de interese si a situatiilor de incompatibilitate la nivelul Primariei Comunei Barsa</li> <li>- Procedura privind monitorizarea situatiilor de pantouflagage la nivelul Primariei Comunei Barsa</li> <li>- Registrul de monitorizare a normelor de conduta etica si profesionala a personalului din cadrul Primariei Comunei Barsa</li> <li>- Registrul de monitorizare a abaterilor de la politicile de lucru stabilite din cadrul Primariei Comunei Barsa</li> <li>- Registrul de monitorizare a abaterilor de la procedurile de lucru stabilite in cadrul</li> </ul> |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|

|  |  |   |  |   |                  |
|--|--|---|--|---|------------------|
| <p>4. Înțărirea mecanismelor de gestionare a riscurilor de corupție prin dezvoltarea de aplicatii informatice dedicate acestora</p>                          | <p>In cadrul Primariei comunei Barsa si a Scoii Gimnaziale umane Barsa nu exista aplicatii informatice dedicate riscurilor de corupție</p> | <p>Nealocarea resurselor financiare și necesare</p> | <p>Primar<br/>Director<br/>Comisia de monitorizare</p> | <p>Resurse umane si financiare in limita celor desemnate pentru realizarea acestor activitati</p> | <p>Permanent</p> |
| <p><b>Obiectiv general 4 – CONSOLIDAREA INTEGRITĂȚII ÎN DOMENIUL DE ACTIVITATE PRIORITYRE</b></p>  |  |   |  |   |                  |
| <p><b>Obiectiv specific nr. 4.1. - Creșterea integrității, reducerea vulnerabilității și a riscurilor de corupție în sistemul național de educație –</b></p> |  |   |  |   |                  |

**SCOALA GIMNAZIALA BARSĂ**

|   |  |   |  |  |  |                                       |
|---|--|---|--|--|--|---------------------------------------|
| <p>1. Abordarea în cadrul Scoții Gimnaziale Barsa a cadrului disciplinelor ce vizează dezvoltarea diversificarea competențelor și civice în învățământului preuniversitar tematicilor referitoare la victimizării, discriminării, gestionarea agresivității, prevenirea corupției, statutul de drepti</p> | <p>în cadrul Scoții Gimnaziale Barsa au fost șielaborate și aprobate și a cadrelor didactice și a cadrelor didactice adaptată impuse de contextul epidemiologic (mixt, hibrid și online)</p> | <p>Scoții Gimnaziale Barsa există și a fost utilizată pentru a elabroa un Cod de etică, adaptat nevoilor specifice, la nivelul unităților de învățământ</p> | <p>Nealocarea resurselor umane și financiare necesare Lipsa specializării cadrelor didactice pentru predarea didactice pentru predarea în vedere în vederea de o manieră formală a tematicilor</p> | <p>Director<br/>Personal didactic</p>  | <p>Nu este necesara alocarea de resurse suplimentare (doar in cazul in care se vor urma cursuri de formare/perfectionare profesionala)</p> | <p>Permanent, incluse in programa</p> |
| <p>2. Elaborarea unei proceduri de evaluare monitorizare a cerințelor și a cadrelor didactice adaptată impuse de contextul epidemiologic (mixt, hibrid și online)</p>   | <p>în cadrul Scoții Gimnaziale Barsa au fost șielaborate și aprobate și a cadrelor didactice adaptată impuse de contextul epidemiologic (mixt, hibrid și online)</p>                         | <p>Scoții Gimnaziale Barsa există și a fost utilizată pentru a elabroa un Cod de etică, adaptat nevoilor specifice, la nivelul unităților de învățământ</p> | <p>Neutilizarea ghidului pentru laborarea codului de etică</p>   | <p>Director<br/>ISJ Arad<br/>Personal didactic<br/>Comisiile de specialitate din cadrul scoții</p> | <p>Nu este necesara alocarea de resurse suplimentare</p>   | <p>2021-2022</p>                      |
| <p>3. Aprobarea unui ghid de laborarea codului de etică, adaptat nevoilor specifice, la nivelul unităților de învățământ</p>  | <p>în cadrul Scoții Gimnaziale Barsa există și a fost utilizată pentru a elabroa un Cod de etică, adaptat nevoilor specifice, la nivelul unităților de învățământ</p>                        | <p>Scoții Gimnaziale Barsa există și a fost utilizată pentru a elabroa un Cod de etică, adaptat nevoilor specifice, la nivelul unităților de învățământ</p> | <p>Neutilizarea ghidului pentru laborarea codului de etică</p>   | <p>Director<br/>ISJ Arad<br/>Personal didactic<br/>Comisiile de</p>                                | <p>Nu este necesara alocarea de resurse suplimentare</p>   | <p>2021-2022</p>                      |

|  |   |                                 |                                  |  |           |  |
|--|---|---------------------------------|----------------------------------|--|-----------|--|
| preuniversitar   |   |                                 |                                  | specialitate din cadrul scolii                           |           |  |
| 4. Consolidarea publicării standardizate a informațiilor privind veniturile, cheltuielile, achizițiile publice, sponsorizările și academică nivelului sistemului învățământ de instituțiilor învățământ centralizat/ agregată) | Școala Gimnazială Barsea Opacitatea instituțiilor de învățământ   | Lipsa profilului google         | Director<br>Personal specializat | Resurse umane și financiare, de care unitatea nu dispune | -         |  |
| 5. Extinderea protocolului juridică școli  | Școala Gimnazială Barsea Nealocarea resurselor umane și financiare necesare juridică și nici nu au fost organizate activități în acest sens. În lipsa unor direcții clare de la inspectoratul Școlar Județean nu au fost întreprinse măsuri în acest sens, însă dacă va fi cazul, vom începe demersurile de organizare la momentul respectiv. | Lipsa organizării de activități | Director<br>Personal specializat | Resurse umane și financiare, de care unitatea nu dispune | -         |  |
| 6. Reglementarea nivelului legislației   | la nivelul Școlii Gimnaziale Barsea   | Neutilizarea documentelor       | Director                         | Nu este necesară alocarea de resurse                     | 2021-2022 |  |

|   |   |  |   |   |          |
|---|---|--|---|---|----------|
| <p>primare a situațiilor care pot genera conflicte de interese sau incompatibilități privind rânduiala didactică, practicile de meditațiilor acordate de către personalul didactic elevilor de la propriile clase, participarea la after-school-urile de către personalul didactic a elevilor de la propriile clase; elaborarea subiectelor de examinare de către personalul didactic pentru elevii de la propriile clase</p> | <p>nu se elaborează proceduri și ghiduri de interes și incompatibilități de interes, raportat la legislația existentă în materie.</p>   | <p>proceduri și ghiduri de interes și incompatibilități de interes, raportat la legislația existentă în materie.</p> | <p>ISI Arad<br/>Personal didactic<br/>Comisiile de specialitate din cadrul școlii</p> | <p>suplimentare</p>   | <p>-</p> |
| <p>7. obiectivității identificarea de IT desemnării componentei formelor de evaluare din cadrul sistemului de învățământ (ARACIS, ARACIP, CNEE);</p>  | <p>Creșterea în cadrul Școlii obiectivității prin identificarea de IT desemnării componentei formelor de evaluare din cadrul sistemului de învățământ (ARACIS, ARACIP, CNEE);</p> | <p>Școlii și financiare necesare</p>   | <p>Director<br/>Personal specializat</p>  | <p>Resurse umane și financiare, de care unitatea nu dispune</p> | <p>-</p> |



|   |  |                                   |                                       |   |                  |
|---|--|-----------------------------------|---------------------------------------|---|------------------|
| <p>8. Asigurarea corectitudinii evaluărilor didactice</p> <p>cadrele didactice din cadrul Scoții Gimnaziale</p> <p>Barșa este prevăzută în conformitate cu normele interne, proceduri și metodele de studiu realizându-se și cu normele de prevederilor legale în vigoare.</p> <p>proceduri standard de selecție aleatorie a membrilor comisiilor de evaluare a acestora;</p> | <p>Modul de evaluare al cadrelor didactice din cadrul Scoții Gimnaziale este prevăzută în conformitate cu normele interne, proceduri și metodele de studiu realizându-se și cu normele de prevederilor legale în vigoare.</p>  | <p>Nerespectarea procedurilor</p> | <p>Director</p>                       | <p>Nu este necesară alocarea de resurse suplimentare</p>  | <p>Anual</p>     |
| <p><b>Obiectiv specific 4.2. - Creșterea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în administrația publică locală</b></p>   |  |                                   |                                       |   |                  |
| <p>1. Crearea unui cadru de uniformizare a procedurilor administrative disponibile la nivelul UAT-urilor, astfel încât vulnerabilitate</p>  | <p>în cadrul Primăriei Neolocarea resurselor umane și financiare necesare</p> <p>cod control intern managerial, cuprinzând proceduri de sisteme, proceduri operationale, regulamente, coduri, registre și liste aferente celor 16 standarde de cod control intern managerial prin care se urmărește eficientizarea activității, desfășurarea acesteia în condiții de legalitate și conform normelor aplicate la nivel national, european, in toate</p> |                                   | <p>Comisia de monitorizare Primar</p> | <p>Resurse umane și financiare in limita celor desemnate pentru realizarea acestor activitati</p> | <p>Permanent</p> |

|    |  |   |  |   |  |
|----|--|---|--|---|--|
|    | structurile de acelasi tip (primarii/unitati administrative-teritoriale)   |   |  |   |  |
| 2. | Digitalizarea procesului de obtinere a autorizațiilor (în ceea ce privește cele cinci proceduri administrative descrise în cadrul studiului privind procedurile administrative care sunt vulnerabile la corupție) și interacțiunii din funcționarul public și cetățean | în ceea ce privește cele mai multe dintre procedurile de eliberare a actelor (certificat de fiscalitate, eliberare urbanism, eliberare autorizatie de construire/definiție, eliberare a certificatului de handicap, eliberare a certificatului de producător agricol), acestea sunt documentate la nivelul Primăriei comunei Barsa, fiind elaborate și implementate proceduri operationale, insa nu exista o platforma electronica online prin care sa se poata obtina acestea, ele fiind inca eliberate de catre institutii prin depunere de cereri, verificari de acte/situatii din teren, etc. | Nealocarea resurselor umane și financiare necesare întârzieri în adoptarea de acte metodologice și proceduri | Primar<br>Personal specializat                                    | Resurse umane si financiare in limita celor desemnate pentru realizarea acestor activitati |
| 3. | Actualizarea anuală a scorului index al integrității în cadrul administrației publice  | In ceea ce privește Primăria comunei Barsa, aceasta incearca sa realizeze   | Nealocarea resurselor umane și financiare necesare întârzieri în actualizarea                                | Coordonator integritate<br>Responsabili<br>compartimente/servicii | Resurse umane si financiare in limita celor desemnate pentru realizarea                    |
|    |  |   |  |   | Annual   |



|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
| postului lui, indeplineste si aceste sarcini.  |  |  |  |
| De asemenea, au fost elaborate si implementate proceduri operationale privind achizițiile publice. |  |  |  |

Obiectiv specific nr. 4.4. - Creșterea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în domeniul protecției mediului înconjurător

|  |   |  |                                  |  |  |           |
|--|---|--|----------------------------------|--|--|-----------|
| 1. Instruirea personalului din cadrul autorităților locale și reprezentanților sectorului privat privind la aspectele de integritate specificemediului înconjurător (inclusiv gestionarea conflictelor de interes în procesul de aplicare a legislației de mediu și de utilizare a resurselor naturale) și diminuarea riscurilor de corupție | Personalul din cadrul Primăriei comunei Barsași a participat la cursuri de formare cu privire la aspectele de integritate specificemediului înconjurător (inclusiv autoritățile centrale, etc. Dacă vor fi aduse la cunoștință aspecte de participare, aspecte de mediu și de utilizare a resurselor naturale) și resursele financiare si umane existente se va da curs acestora. | Nealocarea resurselor financiare necesare delipsa de interes din partea grupului țintă | Caracterul formal al inonjurător | Personalul desemnat din cadrul institutiei | Resurse umane si financiare in limita celor desemnate pentru realizarea acestor activitati | Permanent |
|--|---|--|----------------------------------|--|--|-----------|

**OBIECTIV GENERAL NR. 5 – CONSOLIDAREA PERFORMANȚEI DE COMBATERE A CORUPȚIEI PRIN MIJLOACE PENALE ȘI ADMINISTRATIVE**

Obiectiv specific nr. 5.1. - Îmbunătățirea activității de identificare, sancționare și de prevenire a cazurilor de incompatibilități, conflicte de interese și averi nejustificate

|   |   |
|---|---|
| 1. Evaluarea și în cadrul Primăriei Nealocarea resurselor umane | Coordonatorul de Resurse umane și Permanent |
|---|---|

|  |  |                          |   |   |  |
|--|--|--------------------------|---|---|--|
| dacă este cazul, comunei Barșă seși financiare necesare actualizarea legislației completeaza si se depun privind conflictele de Declaratiile de avere si interese, incompatibilitățile și necesar, respectiv pentru declarațiile de avere, 19 persoane (7 funcționari având în vedere și publici, 2 demnitari și 10 recomandările consilierii locali) în | De asemenea, în cadrul Primăriei comunei Barșă a fost elaborată și implementată Procedura privind completarea, transmiterea și publicarea Declarațiilor de avere și interese în care a fost documentat întreg procesul aferent acestei activități. | seși financiare necesare | integritate<br>Comisia de monitorizare<br>Consilierul etic<br>Responsabilii de compartimente/servicii | financiare în limita celor desemnate pentru realizarea acestor activități |  |
|--|--|--------------------------|---|---|--|

Primar

Cireș Avram



Secretar general comună

Crisan Ioan