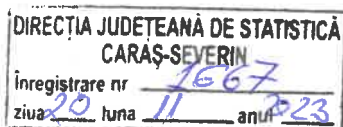




INSTITUTUL NAȚIONAL DE STATISTICĂ
DIRECȚIA JUDEȚEANĂ DE STATISTICĂ CARAȘ-SEVERIN
Reșița, Piața 1 Dec. 1918, nr. 9, cod poștal 320067
Telefon/fax: 0255 211756; e.mail: tele@corosseverin.insse.ro



POLITICA PRIVIND FUNCȚIILE SENSIBILE ÎN CADRUL

DIRECȚIEI JUDEȚENE DE STATISTICĂ CARAȘ-SEVERIN

1. Politica DJS Caraș-Severin referitoare la funcțiile sensibile este stabilită în concordanță cu standardele de referință privind Codul de control intern, precum și cu reglementările aplicabile din domeniile de statistică și are în vedere două obiective majore:

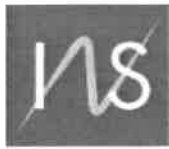
- asigurarea administrării fondurilor publice în mod economic, eficient și eficace,
- protejarea resurselor împotriva utilizării inadecvate sau pierderilor potențiale în situații de disimulare a fraudei și/sau distorsionarea rezultatelor înregistrate în evidențele contabile.

Direcția Județeană de Statistică Caraș-Severin se angajează să dezvolte și să mențină în cadrul instituției un management adecvat al funcțiilor sensibile în conformitate cu reglementările legislative în vigoare și să îmbunătățească continuu eficacitatea acestuia prin aplicarea unor măsuri adecvate, precum:

- Separarea atribuțiilor în procesul de inițiere, verificare, avizare, aprobare a documentațiilor care stau la baza realizării de operațiuni de cheltuieli sau decontări din fondurile publice, în scopul prevenirii situației în care un angajat este supus unor riscuri de integritate. Prin intervenția concertată la diferite nivele și în diferite etape ale proceselor de muncă se evită riscul de integritate ce constă în încălcări ale actelor normative incidente, fraudă sau acțiuni de disimulare a fraudei, precum și altele asemenea;
- Accesul controlat la informații, protejarea informațiilor sensibile, precum și a celor clasificate în conformitate cu prevederile legislative în vigoare;
- Verificarea antecedentelor candidaților în timpul procesului de recrutare și selecție pentru ocuparea funcțiilor sensibile în scopul diminuării riscului de a angaja persoane care, într-o funcție anterioară, nu au demonstrat un comportament integru (antecedente judiciare, comportament iresponsabil sau manifestări sau simptome de comportament fals, secretos sau înșelător);
- Monitorizarea continuă a eficienței și transparenței activității din domeniile expuse: financiar-contabil, achiziții publice, relații publice, resurse umane, statistică.
- Asigurarea elaborării unui Cod de etică și a cunoașterii prevederilor acestuia de către tot personalul, încă de la angajare;
- Promovarea transparenței și probității în activitate, a competențelor profesionale, a conformității cu legile, regulamentele și politicile specifice;
- Monitorizarea respectării Codului de etică și deontologie profesională și asigurarea consilierii etice de calitate;
- Asigurarea cadrului general pentru gestionarea sesizărilor în interes public făcute cu bunăcredință de către angajați privind încălcări ale legii sau ale deontologiei profesionale,
- Aderarea la valorile și principiile SNA 2021-2025 și implementarea măsurilor specifice domeniului de activitate al instituției.

În descrierea standardului (regulă definitorie, aplicabilă domeniului de management la care se referă standardul, domeniu fixat prin titlul acestuia) se specifică faptul că DJS Caraș-Severin identifică funcțiile considerate ca fiind sensibile și stabilește o politică adecvată de rotație a salariaților care ocupă astfel de funcții. În cerințele generale ale standardului (direcțiile determinante în care trebuie acționat, în vederea implementării standardului), se precizează că, în DJS Caraș-Severin se întocmesc:

- inventarul funcțiilor sensibile;



- lista cu salariații care ocupă funcții sensibile;
 - planul pentru asigurarea rotației salariaților din funcții sensibile, astfel încât un salariat să nu activeze într-o astfel de funcție, de regulă, mai mult de 5 ani;
- În inventarul funcțiilor sensibile sunt reflectate, de regulă, acele funcții care prezintă risc semnificativ în raport cu obiectivele;
- Rotația personalului se face cu efect minim asupra activității instituției și a salariaților.

2. Etică, integritate, funcții sensibile și reglementări

Etica, integritatea și funcțiile sensibile sunt subiecte strâns interdependente și asociate. În general, aceasta înseamnă că conducerea și angajații trebuie să aibă un grad corespunzător de integritate personală și profesională și să fie conștienți de importanța activității pe care o desfășoară, în ceea ce privește respectarea legilor, reglementărilor, regulilor și politicilor specifice și respectarea confidențialității informațiilor. Aceasta ar contribui la protejarea interesului public, în sens larg, dar și împotriva riscurilor, a căror materializare ar provoca daune.

Trebuie menționat faptul că, în standardul 1 "Etică, integritate" se precizează că instituția asigură condițiile necesare pentru ca angajații să cunoască reglementările care guvernează comportamentul acestora, prevenirea și raportarea fraudelor și a neregulilor. Valorile etice fac parte din cultura organizațională a instituției publice. Instituția publică trebuie să aibă un cod de conduită oficial, scris, care să fie un mijloc de comunicare uniformă a valorilor etice către toți angajații.

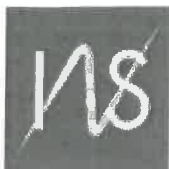
3. Coordonatorul integrității (consilierul etic)

Legea și reglementarea emisă în aplicarea acesteia stabilește condițiile în care un funcționar public desemnat (consilierul etic al integrității) poate îndeplini sarcinile care i-au fost stabilite. Pe scurt, acest angajat planifică, coordonează și raportează cu privire la diferite activități prevăzute în lege. Coordonatorul integrității ar trebui să consilieze managementul superior cu privire la aspecte legate de politica relevantă aplicabilă în domeniu. Desemnarea coordonatorului integrității (consilierului etic), stabilirea atribuțiilor sale și perfecționarea profesională a acestuia vor fi efectuate cu respectarea recomandărilor Agenției Naționale a Funcționarilor Publici (ANFP).

4. Funcțiile sensibile -Interfețe, zone și indicatori de risc

Folosind lista factorilor de risc menționați mai jos, instituția poate, prin propria evaluare a riscurilor, să identifice factorii de risc existenți, pentru a stabili, pe această bază, ce funcții ar trebui să fie calificate drept sensibile. În mod evident, cu cât apar mai mulți factori de risc legați de o anumită funcție, cu atât este mai mare riscul pentru integritate și sunt necesare mai multe măsuri pentru a reduce riscurile identificate. Fiecare entitate are, în funcție de circumstanțe, riscuri specifice. În general, factorii de risc care necesită atenție sunt:

- acces la resursele materiale, financiare și informaționale, fără deținerea unui document de autorizare;
- activități ce se exercită în condițiile de monopol, drepturi exclusive sau speciale;
- modul de delegare a competențelor;
- evaluare și consiliere, care pot implica grave consecințe;
- achiziția publică de bunuri/servicii/lucrări, prin eludarea reglementărilor legale în materie;
- neexecutarea sau executarea necorespunzătoare a sarcinii de muncă atribuite;
- lucrul în relație directă cu cetățenii, politicienii sau terțe persoane juridice;
- funcțiile cu competență decizională exclusivă.



După identificarea funcțiilor vulnerabile din instituție, aceasta are la dispoziție trei opțiuni pentru a gestiona riscurile identificate, respectiv:

- Rotația cadrelor este politica instituției potrivit căreia angajații cu funcții sensibile, după o perioadă prestabilită (de regulă, 5 ani) schimbă funcțiile.
- Separarea sarcinilor (standardul 18) -această măsură constă în separarea mandatelor și a sarcinilor, pentru a preveni ca un angajat să fie supus unor riscuri semnificative de integritate. Trebuie evitată executarea, în mod exclusiv individual, a unor operațiuni care determină riscuri semnificative de integritate. Acționând în echipă, este evitat riscul de integritate, prin eroare, fraudă, încălcare a legislației, precum și riscul de a nu putea detecta aceste probleme.
- Verificarea candidaților -funcțiile sensibile impun verificarea antecedentelor.

5. Cadrul de politică

Textul standardului 4 „Funcții sensibile” și al altor reglementări menționate anterior implică, în mod clar, disponibilitatea unui cadru de politică care să conțină principiile de bază privind:

- identificarea, ordonarea, clasificarea și reevaluarea funcțiilor sensibile;
- procedura de verificare a antecedentelor;
- procedura de recrutare, selecție și numire;
- sarcini și competențe decizionale ale responsabilului cu securitatea/ integritatea, legate de funcțiile sensibile;
- programarea unei rotații a persoanelor care ocupă funcții sensibile, de regulă, o dată la 5 ani;
- instrucțiuni, orientări și instrumente care facilitează cadrul de politică.

6. Implementare

Încercând să răspundă unor cerințe de ordin practic, prezenta expunere oferă instituției posibilitatea unei abordări eficiente a subiectului funcțiilor sensibile. Fiind concepută pentru uz general, are caracterul unor instrucțiuni uniforme și practice, legate de identificarea, stabilirea și gestionarea funcțiilor sensibile și atribuirea responsabilităților asociate acestora, contribuind, astfel, la îmbunătățirea monitorizării și a controlului. Pe scurt, acest material reprezintă un instrument de sprijin în efortul managerial de gestionare a funcțiilor sensibile.

Întocmit,

Radu Adina

Secretar tehnic comisie -responsabil SCIM

VERIFICAT,
Președinte comisie SCIM
CALITON MIHAI

APROBAT,
DIRECTOR EXECUTIV,
HOGEA CĂTĂLIN IONUȚ



