



MINISTERUL TINERETULUI ȘI SPORTULUI



MUZEUL SPORTULUI  
Nr. 56 Data 6-11-2020



## PLANUL DE INTEGRITATE PENTRU IMPLEMENTAREA STRATEGIEI NAȚIONALE ANTICORUPȚIE LA NIVELUL MUZEULUI SPORTULUI

### **OBIECTIV 1: CREȘTEREA GRADULUI DE IMPLEMENTARE A MĂSURILOR ANTICORUPȚIE LA NIVELUL INSTITUȚIEI**

| MĂSURI   | INDICATORI DE PERFORMANȚĂ          | RISURI   | SURSE DE VERIFICARE      | TERMEN DE REALIZARE                | RESPONSABIL            | RESURSE       |
|--|------------------------------------|--|--------------------------|------------------------------------|------------------------|---------------|
| 1.1. Adoptarea declarației privind aderarea la valorile fundamentale, principiile, obiectivele și mecanismul de monitorizare a SNA | Transmiterea declarației către MTS | Necunoașterea obligațiilor în domeniul implementării SNA<br>Reticență în semnarea/ asumarea documentului de către conducerea instituției | Pagina web a instituției | 1 lună de la adoptarea declarației | Conducerea instituției | Nu este cazul |

|  |  |  |   |                  |   |                      |
|--|--|--|---|------------------|---|----------------------|
| <p><b>1.7.</b> Elaborarea și implementarea la nivelul MTS de proceduri de sistem privind indicatorii anticorupție (acces la informații, date deschise, evitarea situațiilor de conflicte de interese/ incompatibilități, avertizarea în interes – public, delegarea de competențe, managementul funcțiilor sensibile etc.)</p> | <p>Nr. de proceduri elaborate<br/>Nr. de proceduri implementate<br/>Nr. de proceduri revizuite</p>                                       | <p>Caracterul formal de demersului întârzieri în realizarea procedurilor cauzate de supraincercarea cu alte sarcini a personalului implicat</p>          | <p>Proceduri elaborate<br/>PV ședințe<br/>Raportări</p> | <p>Permanent</p> | <p>Conducerea instituției<br/>Grupul de lucru și responsabil implementarea SNA în cadrul MS</p> | <p>Nu este cazul</p> |
| <p><b>1.8.</b> Evaluarea anuală a modului de implementare a Planului de Ontegritate și adoptarea acestuia la riscurile și vulnerabilitățile nou apărute</p>  | <p>Gradul de implementare a Planului de Integritate<br/>Nr. de riscuri și vulnerabilități identificate și incluse în Planul revizuit</p> | <p>Caracterul formal al demersului Dezinteres, neimplicare, neparticipare din partea angajaților</p>   | <p>Raport<br/>Planul de Integritate revizuit</p>        | <p>Annual</p>    | <p>Conducerea instituției<br/>Comisia SCIM și SNA</p>   | <p>Nu este cazul</p> |
| <p><b>1.9.</b> Transmiterea datelor/ informațiilor/ propunerilor solicitate de Secretariatul tehnic al SNA și participarea la activitățile de coordonare și monitorizare ale strategiei anticorupție</p>   | <p>Raportare anuale<br/>Nr. de persoane participante la reuniunile platformei de cooperare</p>   | <p>Transmiterea de date cincomplete sau cu întârziere<br/>Caracterul formal al demersului<br/>Neintroducerea în fișa postului tuturor salariiților a</p> | <p>PV ședințe<br/>Raport</p>                            | <p>Permanent</p> | <p>Conducerea instituției<br/>Comisia SCIM și SNA</p>   | <p>Nu este cazul</p> |

|  |  |   |  |  |  |
|--|--|---|--|--|--|
|  |  | atribuțiilor<br>privind<br>implementarea<br>SCIM și SNA |  |  |  |
|--|--|---|--|--|--|

**Obiectiv 2: DEZVOLTAREA TRANSPARENTEI INSTITUTIONALE SI A PROCESELOR DECIZIONALE**

| MASURI   | INDICATORI DE PERFORMANȚĂ   | RISURI  | SURSE DE VERIFICARE                              | TERMEN DE REALIZARE | RESPONSABIL                            | RESURSE                                |
|--|---|---|--|---------------------|--|--|
| 2.1. Asigurarea respectării prevederilor privind accesul la informații de interes public și a celor privind transparența procesului decizional | Nr. și tipul de informații de interes public publicate din proprie inițiativă – informații publicate în cf. cu prevederile Legii 544/2001 | Resursă financiară insuficientă<br>Personal neinstruit<br>Suprincărcarea cu sarcini a persoanelor responsabile cu comunicarea informațiilor de interes public<br>Neactualizarea informațiilor de interes public pe site-urile oficiale<br>Site nefuncțional | Pagina web a instituției<br>Adrese<br>E-mail-uri | Permanent           | Conducerea instituției<br>Structura IT | În funcție de complexitate a site-ului |
| 2.2. Publicarea informațiilor în format deschis  | Nr. de seturi de date publicate în format deschis   | Nealocarea resurselor umane și financiare   | Pagina web a instituției                         | Permanent           | Conducerea instituției<br>Structura IT | Nu este cazul                          |

**OBIECTIV 3: CREȘTEREA INTEGRITĂȚII INSTITUZIONALE PRIN INCLUDEREA MĂSURILOR DE PREVENIRE A CORUPȚIEI CA ELEMENTE OBLIGATORII ALE PLANURILOR MANAGERIALE ȘI EVALUAREA LOR PERIODICĂ CA PARTE INTEGRANTĂ A PERFORMANȚEI ADMINISTRATIVE**

| MĂSURI   | INDICATORI DE PERFORMANȚĂ   | RISCURI   | SURSE DE VERIFICARE  | TERMENI DE REALIZARE | RESPONSABIL            | RESURSE       |
|--|---|---|--|----------------------|------------------------|---------------|
| 3.1. Stabilirea de ținte de management pentru funcțiile de conducere privind gradul de conformitate administrativă și de implementare a standardelor legale de integritate, precum și aplicarea corelativă de măsuri manageriale corective | Nr. ținte de management stabilite Nr. și tipul de măsuri manageriale corective aplicate   | Lipsa interesului Neprocedurarea activităților Lipsa monitorizării activității și comportamentul ui salariaților Nefuzarea ROF, RI și a codurilor   | Raportare periodice de activitate solicitate salariaților ROF RI Fișe de post Difuzarea Codurilor de etică și deontologie profesională                             | La 2 ani             | Conducerea instituției | Nu este cazul |
| 3.2. Elaborarea și implementarea Codului de Etică la nivelul MS  | Gradul de participare/ implicare a angajaților în procesul de elaborare a Codului Gradul de interes al salariaților pentru cunoașterea și implementarea Codului de etică și deontologie | Caracterul formal al demersului Neaducerea la cunoștință a salariaților a celor 2 Coduri Neparticiparea/ neimplicarea angajaților în procesul de elaborare a Codurilor Lipsa de interes a salariaților pentru | Codul de Etică pt. salariații MS Codul deontologic pt. salariații MS Lista de semnături privind cunoașterea și însușirea Codului de etică și a Codului Deontologic | Permanent            | Conducerea instituției | Buget MS      |



|  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|
|  |  | cunoașterea, diseminarea și implementarea celor 2 Coduri |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|

**Obiectiv 4: CREȘTEREA GRADULUI DE CUNOAȘTERE ȘI ÎNTELEGERE A STANDARDILOR DE INTEGRITATE DE CĂTRE ANGAJAȚI**

| MĂSURI  | INDICATORI DE PERFORMANȚĂ  | RISCURI  | SURSE DE VERIFICARE  | TERMEN DE REALIZARE | RESPONSABIL            | RESURSE     |
|---|--|--|--|---------------------|------------------------|-------------|
| 4.1. Organizarea/ derularea/ asigurarea participării la programe de creștere a gradului de conștientizare și a nivelului de educație anticorupție a personalului propriu (ex: sesiuni de instruire/ întâlniri/ grupuri de lucru în domenii ca: achiziții publice, etică, consiliere etică, management financiar, resurse umane, transparență, acces la informații de interes public, declararea averilor, conflicte de interese, incompatibilități, sistem de control intern-managerial, declararea cadourilor, | Nr. programe derulate/ activități de formare Nr. participanți Nr. module de curs derulate Nr. certificate de participare | Resurse financiare insuficiente Grad scăzut de participare Nivel scăzut de pregătire profesională a salariaților | Rapoarte de activitate Certificate de participare/ absolvire | Permanent           | Conducerea instituției | Buget anual |

|   |  |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|--|
| pantouflagge, gestionarea funcțiilor sensibile, avertizarea în interes public, IT etc.) |  |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|--|

**OBIECTIV 5: CONSOLIDAREA MECANISMELOR DE CONTROL ADMINISTRATIV**

| MĂSURI   | INDICATORI DE PERFORMANȚĂ   | RISCURI                                | SURSE DE VERIFICARE                | TERMENI DE REALIZARE | RESPONSABIL                                | RESURSE       |
|--|---|--|------------------------------------|----------------------|--|---------------|
| 5.1. Aplicarea de sancțiuni disciplinare pentru încălcarea standardelor etice și de conduită anticorupție la nivelul instituției | Nr. de sesizări primite și soluționate<br>Nr. de sancțiuni dispuse<br>Nr. de persoane care au săvârșit în mod repetat abateri | Informarea insuficientă a personalului | Decizii ale Comisiei de disciplină | Permanent            | Conducerea instituției<br>Comisia de Etică | Nu este cazul |

\*PLAN DE INTEGRITATE – ansamblu de măsuri identificate de conducerea instituției ca remedii pentru riscurile și vulnerabilitățile instituționale la corupție identificate, vizând prevenirea corupției, educația angajaților, dar și a publicului-țintă vizat de activitatea instituției, precum și combaterea corupției.

Întocmit,  
 Florentina Dobrin  
 Consilier I  
 Secretar Comisia SCIM și SNA a MS



Avizat,  
 Valentină MALIŢA  
 DIRECTOR MS  
 Președinte Comisia SCIM și SNA a MS

Verificat,  
 Mihaela Preotul  
 Membru Comisia SCIM și SNA a MS


