



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Proiect „Consolidarea capacității administrative a Secretariatului Tehnic al Strategiei Naționale Anticorupție 2016-2020 de a sprijini implementarea măsurilor anticorupție” (cod SIPOCA 62)

EVALUAREA TEMATICĂ A MINISTERULUI EDUCAȚIEI NAȚIONALE PRIVIND IMPLEMENTAREA STRATEGIEI NAȚIONALE ANTICORUPȚIE 2016 - 2020

Raport de evaluare

2020

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

A. MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE

I. INTRODUCERE

- *Adresa fizică:* strada G-ral H. M. Berthelot nr. 28-30, cod poștal 010168, sector 1, București
- *Adresa virtuală:* www.edu.ro
- *Cadrul legal care reglementează activitatea instituției:*
 - Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare;
 - HG nr. 26/2017 privind organizarea și funcționarea Ministerului Educației Naționale, cu modificările și completările ulterioare.
- *Misiune / atribuții / competențe / structura*

Misiunea Ministerului Educației Naționale este de a asigura un mediu care să conducă la dezvoltarea armonioasă a tuturor beneficiarilor educației prin promovarea excelenței și asigurarea accesului egal la educație.

Ministerul Educației Naționale oferă tuturor beneficiarilor (preșcolari, elevi, studenți etc.) șanse egale la o educație de calitate care să facă posibilă atingerea potențialului maxim pentru fiecare dintre aceștia, în vederea pregătirii lor într-o societate în continuă schimbare și în care se manifestă competitivitate globală.

Atribuțiile Ministerului Educației Naționale sunt:

- În domeniul învățământului preuniversitar:
 - elaborează, aplică, monitorizează și evaluează politicile educaționale naționale;
 - monitorizează și evaluează activitățile din domeniul de referință;
 - coordonează și controlează sistemul național de învățământ.
- În domeniul învățământului superior generează și transferă cunoaștere către societate prin:

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

- formare inițială și continuă la nivel universitar, în scopul dezvoltării personale, al inserției profesionale a individului și a satisfacerii nevoii de competență a mediului socioeconomic;
- cercetare științifică universitară, dezvoltare, inovare și transfer tehnologic, prin creație individuală și colectivă, în domeniul științelor, al științelor ingineresti, al artelor, al literelor, prin asigurarea performanțelor și dezvoltării fizice și sportive, precum și valorificarea și diseminarea rezultatelor acestora.

MEN organizează și conduce sistemul național de educație, formare profesională și cercetare științifică universitară, exercitându-și atribuțiile stabilite prin legi și prin alte acte normative din sfera sa de activitate, și realizează, după caz, împreună cu ministerele de resort, politica guvernamentală în domeniile sale de activitate.

MEN, ca organ de specialitate al administrației publice centrale, are drept de inițiativă și de execuție în domeniul politicii financiare și al resurselor umane din sfera educației, formării profesionale și cercetării științifice universitare.

▪ *Structuri subordonate*

1. Inspectorate școlare județene și Inspectoratul Școlar al Municipiului București;
2. Comisia Națională a României pentru UNESCO;
3. Unitatea Executivă pentru Finanțarea Învățământului Superior și a Cercetării Dezvoltării și Inovării;
4. Centrul Național de Evaluare și Examinare;
5. Agenția Națională pentru Programe Comunitare în Domeniul Educației și Formării Profesionale;
6. Agenția de Credite și Burse de Studii;
7. Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic;
8. Federația Sportului Școlar și Universitar;
9. Centrul pentru Formare Continuă în Limba Germană;
10. Secretariatul Național Român al Rețelei Universităților de la Marea Neagră;
11. Agenția Română de Asigurare a Calității în Învățământul Preuniversitar;
12. Palatul Național al Copiilor din București;

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

13. Biblioteca Centrală Universitară din București;
14. Biblioteca Centrală Universitară "Mihai Eminescu" din Iași;
15. Biblioteca Centrală Universitară "Lucian Blaga" din Cluj-Napoca;
16. Biblioteca Centrală Universitară "Eugen Todoran" din Timișoara;
17. Casa de Cultură a Studenților din Municipiul Suceava;
18. Unitatea pentru Finanțarea Învățământului Preuniversitar;
19. Centrul pentru Formarea Continuă în Limba Maghiară.

De asemenea, următoarele structuri sunt în coordonarea Ministerului Educației Naționale: Autoritatea Națională pentru Calificări, Societatea „Editura Didactică și Pedagogică” SA, Agenția de Administrare a Rețelei Naționale de Informatică pentru Educație și Cercetare și un număr de 47 de instituții de învățământ superior de stat aflate în coordonare și de 30 de cluburi sportive studentești.

- *Scop misiune de evaluare*

Prin Hotărârea Guvernului (H.G.) nr. 583/2016, a fost aprobată **Strategia Națională Anticorupție (SNA) 2016-2020**, împreună cu seturile de indicatori de performanță, riscurile asociate obiectivelor și măsurilor din strategie și sursele de verificare, inventarul măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției, a indicatorilor de evaluare, precum și standardele de publicare a informațiilor de interes public.

Metodologia de monitorizare a implementării Strategiei Naționale Anticorupție 2016-2020 a fost aprobată prin Ordinul Ministrului Justiției nr. 1361/C/2017. În vederea monitorizării, se realizează misiuni de evaluare în instituțiile publice.

Temele de evaluare pentru anul 2019 sunt:

1. conflicte de interese în timpul și după exercitarea funcției (include pantouflage-ul);
2. incompatibilități;
3. transparența instituțiilor publice (inclusiv a întreprinderilor publice) și accesul la informațiile de interes public deținute de acestea.

Obiectivele procesului de monitorizare sunt:

- Identificarea progreselor înregistrate în implementarea SNA;

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

- Identificarea și corectarea problemelor practice apărute în aplicarea politicilor și normelor anticorupție;
- Creșterea gradului de cunoaștere, înțelegere și implementare a măsurilor de prevenire a corupției, în sectorul public și privat.

Procedura evaluării a constat în completarea chestionarului tematic de evaluare transmis la data de 16 august 2019, organizarea vizitei de evaluare la sediul Ministerului Educației Naționale, în data de 15 octombrie 2019, orele 14.30-17.00 și redactarea raportului de evaluare.

▪ *Componența echipei de evaluare*

Echipa de evaluare a fost compusă din 3 persoane:

- D-na. Alina BARBU, personal de specialitate juridică asimilat judecătorilor și procurorilor, Ministerul Justiției;
- D-na. Irina LONEAN, expert, Transparency International România;
- D-na Viorela BUCUR, Direcția Generală Anticorupție, Ministerul Afacerilor Interne.

Reprezentanții Ministerului Educației Naționale care au luat parte la întâlnire au fost:

- Secretarul General; președintele Comisiei Naționale de Prevenire a Actelor de Corupție în Educație (CNPACE);
- Directorul general al Direcției Generale Management Strategic și Politici Publice, membru în Comisia Națională de Prevenire a Actelor de Corupție în Educație (CNPACE);
- Un consilier, Direcția Administrativ Achiziții;
- Un consilier superior, Serviciul Resurse Umane, responsabil gestionare declarații de avere și declarații de interese; membru în Comisia Națională de Prevenire a Actelor de Corupție în Educație (CNPACE);
- Un consilier superior, Serviciul Resurse Umane, consilier de etică; membru în Comisia Națională de Prevenire a Actelor de Corupție în Educație (CNPACE);
- Un consilier superior, Direcția Generală Economică, Serviciul Salarizare; membru în Comisia Națională de Prevenire a Actelor de Corupție în Educație (CNPACE);
- Un consilier superior, Biroul de Comunicare, cu atribuții în aplicarea Legii nr. 544/2001;
- Un consilier, Direcția Generală Management Strategic și Politici Publice;

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

- Un consilier, Direcția Generală Management Strategic și Politici Publice. membru în Comisia Națională de Prevenire a Actelor de Corupție în Educație (CNPACE).

Din partea Secretariatului tehnic al SNA a participat:

- Dl. Andrei FURDUI, director al Direcției de Prevenire a Criminalității, Ministerul Justiției;
- D-na. Ana Lorena SAVA, personal de specialitate juridică asimilat judecătorilor și procurorilor, Ministerul Justiției.

Expertul coordonator din partea prestatorului de servicii, asocieria formată din Unique Solutions SRL și Public Research SRL, a fost d-na. Mădălina COCOȘATU.

II. CONSTATĂRI

Aspecte cu caracter general

Ministerul Educației Naționale proiectează, fundamentează și aplică strategiile naționale în domeniul educației, potrivit art. 14 din Legea educației naționale (nr. 1/2011), organizând, în acest sens, sistemul național de educație, formare profesională și cercetare științifică universitară - potrivit art. 1 și 2 din Hotărârea Guvernului nr. 26/2017 privind organizarea și funcționarea Ministerului Educației Naționale. Potrivit propriilor strategii și viziuni, ministerul asigură cadrul legal și metodologic de funcționare a serviciului public al educației, valoare fundamentală a oricărei societăți democratice¹. Din această perspectivă rezultă că ministerului, componentă cheie în sistemul educațional românesc, îi revine responsabilitatea asigurării efectuării corespunzătoare a actului educațional, inclusiv din perspectiva eficienței acestuia și neafectării acestuia de către fenomenul corupției.

Corupția în sistemul educațional românesc nu reprezintă o noutate, statul român recunoscând de-a lungul timpului vulnerabilitățile particulare în materie și propunând măsuri de redresare. Unele dintre acestea au condus la progrese evidențiate, de exemplu, în Raportul MCV din 2018. Menționăm în context faptul că MEN a avut în trecut o strategie specifică, Strategia

¹ Educația ne unește, Viziune asupra viitorului educației în România
<https://www.edu.ro/sites/default/files/Educatia%20ne%20uneste%20-%20Viziune%20asupra%20viitorului%20educatiei%20in%20Roma%CC%82nia.pdf>





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Anticorupție în Educație 2013-2015², cu mecanismele centrale și teritoriale aferente, care și-a epuizat efectele la momentul împlinirii duratei pentru care a fost adoptată, fără ca ulterior acestei date să se mai considere necesar un demers specific anticorupție în domeniul educațional, considerându-se suficientă existența Obiectivului 3.2 al SNA 2016-2020 cu acțiunile, termenele și responsabilitățile prevăzute acolo în domeniul educației.

În ceea ce privește evaluările sistemului educațional românesc din perspectiva standardelor europene și internaționale, acestea sunt multiple, unele prezentând relevanță și din perspectiva prezentului raport. Menționăm, în special, evaluările din perspectiva eforturilor anticorupție, reflectate în Rapoartele privind progresele realizate de România în cadrul mecanismului de cooperare și de verificare cu privire la România, potrivit cărora:

- „În sectorul educației au fost introduse câteva măsuri-pilot de prevenire, cum ar fi propunerile Centrului Național de Integritate (de exemplu, supravegherea video la examenele de bacalaureat), și este în curs de elaborare o strategie sectorială în contextul unui proiect anticorupție finanțat de UE. Alte domenii-cheie de risc care trebuie avute în vedere sunt investițiile în infrastructura școlară și corupția în cadrul sistemului de examinare în școli și al sistemului de acordare a diplomelor în unitățile de învățământ superior.” (Raportul MCV iulie 2012);
- „Evaluările inter pares vor beneficia de sprijin prin intermediul fondurilor UE. **Punerea în aplicare a strategiei pare să fi înregistrat progrese în unele sectoare importante și vulnerabile, în special în educație**, la nivelul Ministerului de Interne și la nivel local, progresele fiind mai puțin evidente în domeniul sănătății.” (Raport MCV 2018);
- „Autoritățile raportează, de asemenea, continuarea măsurilor și a activităților de prevenire a corupției în ministerele centrale și în instituțiile publice care activează în domenii vulnerabile, inclusiv în domeniul educației, în cadrul ministerului de interne și al finanțelor. Cu toate acestea, prevenirea corupției nu a fost considerată o prioritate politică importantă. (Raportul MCV iulie 2019).

Prezintă relevanță, totodată, și alte studii care, deși dedicate unor domenii specifice ale sistemului educațional, reflectă și ar trebui să constituie, subiecte de analiză și din perspectiva vulnerabilității la corupție a acestui sector. Menționăm în special:

²https://www.edu.ro/sites/default/files/fi%C8%99iere/Minister/2016/strategii/OM_5144_2013_Strategia%20Anticorupție%20C3%AEn%20Educație%202013-2015.pdf





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

- Studiul OECD³ privind Evaluarea și examinarea în domeniul educației - România, 2017, care reflectă multiple probleme, suprapuneri sau lipsuri în ceea ce privește diversele structuri de monitorizare și control, dar care abordează și alte probleme sensibile, generalizate, precum amploarea fenomenului meditațiilor în România, care vizează un procent semnificativ de școlari- dificil de stabilit cu exactitate, însă estimat de Comisia Europeană (citată în acest sens) la nivelul anului 2011 ca fiind cuprins între 17% și 50% și determinând costuri estimate la 300 milioane euro la nivel național;
- Raportul Comisiei Europene elaborat în contextul Monitorului educației și formării - care analizează modul în care evoluează educația și formarea în Uniunea Europeană, prin raportare la unii indicatori cheie, precum părăsirea timpurii a școlii (18-24 ani) sau ponderea absolvenților de studii superioare⁴;
- Recomandarea Consiliului privind Programul național de reformă al României pentru 2019 și care include un aviz al Consiliului privind Programul de convergență al României pentru 2019⁵.

În prezent, politicile anticorupție din România sunt subsumate capitolului distinct dedicat Educației și cuprins în **Strategia Națională Anticorupție 2016 - 2020**. În baza acestuia, începând cu 02.02.2018, a fost adoptat și se aplică Planul Național de Integritate pentru Implementarea SNA 2016-2020 (afereț secțiunii *Educație*). În 26.02.2019, prin Ordin al ministrului educației, a fost constituit un mecanism central dedicat - Comisia Națională de Prevenire a Actelor de Corupție în Educație (**CNPACE**), aflat sub autoritatea unui secretar de stat, organism având ca sarcină desfășurarea activităților de implementare și monitorizare a Strategiei Naționale Anticorupție 2016-2020 în domeniul aferent MEN. Din această Comisie fac parte 20 de persoane, reprezentanți ai direcțiilor și compartimentelor din cadrul MEN. Anterior acestei structuri a existat o comisie națională similară înființată în anul 2013. În prezent, monitorizarea sistemului educațional din perspectiva anticorupției se face prin raportare la Obiectivul specific nr. 3 al SNA - *Creșterea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în sistemul național de educație*.

³ https://www.edu.ro/sites/default/files/Studiu_OECD.pdf

⁴ https://ec.europa.eu/romania/news/20190926monitorul_educatiei_formarii_2019_ro
<https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/document-library-docs/volume-1-2019-education-and-training-monitor.pdf>

⁵ https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2019-european-semester-country-specific-recommendation-commission-recommendation-romania_ro.pdf

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Primul element discutat în cadrul misiunii de evaluare a fost acela al corectei încadrări (și conștientizării) a numărului de instituții și de persoane pe care structura centrală trebuie să-l gestioneze din perspectiva SNA, din discuții rezultând că, în fapt, acesta este mult mai mare decât cel înscris în completarea inițială a chestionarului și că, în mod evident, în lipsa unui mecanism clar, complet și eficient, CNPACE, cu activitatea sa periodică, și prin cele 20 de persoane ale sale, nu își poate îndeplini corect și complet atribuțiile. La nivelul sistemului educațional, există, potrivit Raportului anual 2018 aferent Planului sectorial de măsuri anticorupție la nivelul Ministerului Educației Naționale - Secțiunea narativă, **un număr de 141 entități publice aflate în directa subordonare/ coordonare a Ministerului Educației Naționale**. În condițiile în care, cel puțin la data efectuării misiunii, nu părea a exista o evidență clară a tuturor structurilor subordonate sau coordonate de MEN din perspectiva SNA și a persoanelor responsabile cu implementarea SNA din cadrul acestora, este evident că misiunea cu caracter general a ministerului în materia eticii, integrității, anticorupției este la început de drum. Mai mult, nu exista, la momentul misiunii, o abordare completă și determinată în ceea ce privește modalitatea și mecanismele prin care MEN să-și poată îndeplini obligațiile asumate prin aderarea la SNA.

Astfel, numărul persoanelor din CNPACE este absolut insuficient prin raportare la un număr de 500 de persoane angajate în structura centrală. Așa cum s-a arătat deja, acestea ar trebui să coordoneze un număr de 22 de structuri subordonate⁶ (la care se adaugă inspectoratele

⁶ Unitatea pentru Finanțarea Învățământului Preuniversitar

https://www.edu.ro/instituti%20inv_superior%20de%20stat%20civile

Agencia Națională pentru Programe Comunitare în Domeniul Educației și Formării Profesionale (ANPCDEFP)

Agencia de Credite și Burse de Studii (ACBS)

Agencia Română de Asigurare a Calității în Învățământul Preuniversitar (ARACIP)

Centrul Național de Evaluare și Examinare (CNEE)

Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic (CNDIPT)

Institutul de Științe ale Educației (ISE)

Institutul Limbii Române (ILR)

Inspectorate școlare județene și Inspectoratul Școlar al Municipiului București - servicii publice deconcentrate ale Ministerului Educației Naționale în a căror subordine funcționează unități conexe, unități pentru activitatea extrașcolară și cluburi sportive școlare

Comisia Națională a României pentru UNESCO

Centrul de Cercetări Biologice din Jibou

Federația Sportului Școlar și Universitar (FSSU)

Centrul pentru Formare Continuă în Limba Germană

Centrul pentru Formare Continuă în Limba Maghiară

Secretariatul Național Român al Rețelei Universităților de la Marea Neagră

Palatul Național al Copiilor din București

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

școlare, bibliotecile central universitare), 5 structuri aflate în coordonare⁷, un număr de 47 de instituții de învățământ superior de stat aflate în coordonare⁸, precum și un număr de 30 de cluburi sportive studențești⁹.

Prin raportare la situația prezentată mai sus, apreciem că, indiferent de forma de organizare și relaționare a structurilor aflate în subordonarea sau coordonarea MEN, **incumbă acestui minister obligația cu caracter general de a asigura respectarea standardelor** cu privire la calitatea actului educațional oferit.

Un număr important de persoane, prin urmare, își desfășoară activitatea în cadrul acestor autorități/instituții și, deși nu s-a putut efectua o analiză detaliată a fiecăreia dintre acestea, misiunea permițând efectuarea de vizite doar la 4 structuri subordonate/coordonate, se poate concluziona faptul că nu există niciun fel de dialog permanent și/sau structurat din perspectiva SNA din partea structurii centrale cu toate acestea.

Privind în ansamblu entitățile evaluate în cadrul misiunii (structura centrală a ministerului și cele patru unități aflate în coordonare/subordonare), se observă absența unei coordonări între responsabilii pentru aspecte privind anticorupția, ceea ce duce nu numai la practici și interpretări neunitare, dar și la necunoașterea unor instrumente de integritate/anticorupție promovate prin SNA și prin legislația în vigoare - dintre care unele sunt reglementate prin acte normative care ființează în ordinea juridică națională de mai bine de 10 ani.

Reprezentanții MEN au susținut în cadrul discuțiilor că un membru al CNPACE menține legături cu persoanele subordonate aflate în teritoriu cu privire la modul de întocmire de către aceștia a unui plan de integritate, precizând că CNPACE nu se poate ocupa de toate obiectivele din Planul de Integritate. Din discuțiile purtate ulterior în cadrul misiunii a rezultat că nu sunt cunoscute, în teritoriu, persoanele responsabile din structura centrală, decât, cel mult, la nivelul inspectoratelor școlare. Aceste aspecte determină membrii misiunii de evaluare să concluzioneze că efortul structurii centrale este cel mult unul formal,

Biblioteca Centrală Universitară din București
Biblioteca Centrală Universitară „Mihai Eminescu” din Iași
Biblioteca Centrală Universitară „Lucian Blaga” din Cluj-Napoca
Biblioteca Centrală Universitară „Eugen Todoran” din Timișoara
Casa de Cultură a Studenților din Municipiul Suceava

⁷ Autoritatea Națională pentru Calificări (ANC) <http://site.anc.edu.ro/>

Societatea „Editura Didactică și Pedagogică” SA <http://www.edituradp.ro/>

Agencia de Administrare a Rețelei Naționale de Informatică pentru Educație și Cercetare

⁸ https://www.edu.ro/institutii%20inv_superior%20de%20stat%20civile

⁹ <https://www.edu.ro/cluburi-sportive-studen%C8%9Be%C8%99ti>

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

declarativ și nu acoperă (nici nu ar putea, obiectiv analizând, să o facă prin raportare la situația actuală) nevoile reale ale structurilor teritoriale, de îndrumare și coordonare în materie.

În cadrul discuțiilor, reprezentanții MEN au fost întrebați dacă se are în vedere elaborarea unei noi strategii particulare, specifice pe domeniul educației, pe modelul celei care a existat în perioada 2012-2016, mai ales din perspectiva faptului că educația este un domeniu sensibil, cu vulnerabilități constatate în mod constant de-a lungul timpului. Răspunsul oferit în cadrul misiunii nu a fost unul concludent, la nivel tehnic pare să nu se fi identificat suficiente elemente care să reclame redactarea unei noi strategii (considerându-se că alte domenii, precum justiția, sunt mai evident supuse acestui fenomen, în educație lucrurile ameliorându-se substanțial), iar la nivelul conducerii (care nu a fost prezentă la reuniune), până la acel moment nu pare să existe o determinare în acest sens. Mai mult, astfel cum a rezultat din discuțiile purtate, abordarea conducerilor MEN din ultima vreme a fost în sensul utilizării la minim sau deloc a mecanismelor de raportare existente în SNA- de exemplu nu s-a putut oferi un răspuns obiectiv la întrebarea de ce condamnările definitive în cazurile de corupție existente și de notorietate în spațiul public din cursul anului 2018 nu au fost raportate la Ministerul Justiției ca incidente de integritate.

Instituția dispune de un Cod de conduită al personalului din aparatul propriu care a fost adoptat prin Ordin al ministrului educației naționale nr. 4044 din data de 09.06.2017, acesta cuprinzând prevederi generale vizând interzicerea acceptării cadourilor, serviciilor și avantajelor, conflictului de interese, și incompatibilităților. Există, însă, identificate și alte aspecte care îngreunează activitatea efectivă în cadrul ministerului - de exemplu salarizarea necorespunzătoare, desfășurarea de către angajații structurii centrale și a activităților didactice, uneori în mod extins, aspect care determină, în mod evident, o afectare a eficienței activității desfășurate în cadrul structurii central.

Deși există Ordinul MEN nr. 5113/2014 pentru aprobarea Metodologiei privind managementul riscurilor de corupție în cadrul Ministerului Educației Naționale și al instituțiilor și unităților subordonate/coordonate a căror activitate vizează învățământul preuniversitar, nu a fost clar dacă și în ce măsură acesta mai este de actualitate și se aplică în mod curent, reprezentanții echipei de evaluare au recomandat actualizarea acestui ordin sau adoptarea altuia similar având în vedere provocările curente cu care se confruntă personalul din domeniul educației.

A. Conflicte de interese în timpul și după exercitarea funcției (include pantouflage-ul)

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

La nivelul Ministerului Educației Naționale, a fost desemnată din 2012, prin ordin, o persoană din cadrul Direcției Relația cu Parlamentul și Partenerii Sociali, pentru asigurarea implementării prevederilor legale privind declarațiile de interese, în conformitate cu dispozițiile art. 5 alin. (1) din Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative. Responsabilul are prevăzute în fișa postului (2016) atribuții de asigurare a înregistrării declarațiilor în registre speciale și a consultanței de specialitate pentru depunerea acestora în termen.

În chestionarul tematic, s-a menționat că, în anul 2018, persoana responsabilă a beneficiat de formare în domeniul implementării prevederilor legale referitoare la depunerea și completarea declarațiilor de interese. Dar, din discuțiile purtate, a reieșit că aceasta nu a beneficiat de formare specifică domeniului (ultima participare la o sesiune de formare realizându-se în 2015) și nu a întâmpinat dificultăți în implementarea prevederilor legale.

Totodată, echipa de evaluare a constatat că persoana desemnată conform Legii nr. 176/2010 realizează o informare adecvată ca interval de timp cu privire la termenul de depunere al declarațiilor de interese, astfel încât să nu existe întâzieri. Se trimit structurilor adrese de informare care menționează termenul de depunere și link-ul Agenției Naționale de Integritate pentru consultarea celor 2 ghiduri.

Responsabilul cu implementarea prevederilor referitoare la declarațiile de interese primește și înregistrează declarațiile de interese în *Registrul declarațiilor de interese*, eliberând la depunere dovada de primire. Secretarii de stat și subsecretarii de stat depun declarațiile de interese la persoana desemnată de secretarul general al Guvernului. Din discuțiile purtate, a reieșit faptul că declarațiile de interese sunt verificate de persoana desemnată din punct de vedere al formei în care s-au completat rubricile și al modului de completare a datelor din multiple perspective. Astfel, în anul 2018, declarațiile de interese s-au depus și au fost actualizate în termenul prevăzut în art. 4 din Legea nr. 176/2010.

În ceea ce privește completarea declarațiilor de interese, persoana desemnată a oferit 30 de consultații dar nu ține o evidență a acestora. În anul 2018, au existat 10 solicitări de anonimizare. Responsabilul de implementarea prevederilor legale privind declarațiile de avere și declarațiile de interese a făcut 5 recomandări de rectificare, nedepășindu-se termenul de transmitere. Din inițiativa funcționarilor s-au rectificat 10 declarații. Declarațiile de interese se publică pe pagina de internet a instituției, în termen de cel mult 30 de zile de la primire, respectând regulile de anonimizare. Nu au fost solicitate note de opinie referitoare la conținutul și aplicarea prevederilor legale privind declararea și evaluarea

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

averii, a conflictelor de interese și a incompatibilităților. Afișarea declarațiilor de avere și de interese pe pagina de internet a instituției, precum și arhivarea acestora în format electronic se face prin grija responsabilului.

În urma discuțiilor, a reieșit că anterior misiunii de evaluare a fost adoptată procedura operațională „Completarea și depunerea declarațiilor de avere și de interese” (9.10.2019). Procedura nu conține însă descrierea completă a etapelor ce trebuie parcurse în vederea completării și actualizării declarațiilor de avere și a declarațiilor interese de către angajații cu obligații în acest sens (informarea personalului cu privire la obligativitatea completării declarațiilor de avere și a declarațiilor de interese și la termenele limită de depunere a acestora; verificarea completării corespunzătoare a rubricilor specifice declarației de avere și declarației de interese; transmiterea copiilor certificate ale declarațiilor de avere, ale declarațiilor de interese și ale Registrului declarațiilor de avere și ale Registrului declarațiilor de avere către Agenția Națională de Integritate etc.).

Pentru perioada evaluată, Ministerul Educației Naționale nu a adoptat proceduri interne privind prevenirea și gestionarea situațiilor de conflicte de interese. Echipa de evaluare a identificat, cu rol de prevenire a situațiilor de conflicte de interese, art. 18 al „Codului de conduită a personalului MEN”, în vigoare din 2017, care prevede că angajatul ministerului, în timpul îndeplinirii atribuțiilor de serviciu, este obligat să nu admită situații de conflict de interese. Totodată, articolul menționează că situația în care salariatul manifestă un interes personal pentru activitatea sa, ce influențează ori poate influența imparțialitatea și obiectivitatea în exercitarea obligațiilor de muncă, constituie conflict de interese.

Din 16.01.2018 există o persoană desemnată pentru consiliere etică și de integritate în cadrul Ministerului Educației Naționale, care face parte din Comisia Națională de Prevenire a Actelor de Corupție în Educație și care are ca atribuții acordarea de consultanță și asistență personalului din cadrul Ministerului Educației Naționale cu privire la respectarea normelor de conduită, monitorizarea aplicării prevederilor Legii nr. 7/2004 privind Codul de conduită a funcționarilor publici în cadrul Ministerului Educației Naționale și întocmirea de rapoarte trimestriale privind respectarea normelor de conduită de către personalul din cadrul Ministerului Educației Naționale. Această persoană desemnată a precizat că nu a fost solicitată în vederea acordării de consultări pe probleme de etică și integritate.

Din materialele trimise suplimentar de minister, a reieșit faptul că instituția dispune de o procedură internă (PO) privind evitarea conflictului de interese în timpul și după exercitarea funcției, fără a include și pantouflage-ul (adoptată recent, în data de 09.10.2019). Această procedură are în vedere implementarea în cadrul instituției a regimului juridic al conflictelor de interese, respectiv prevenirea și identificarea timpurie a conflictelor de interese,

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

abținerea/neparticiparea în cazul unui potențial conflict de interese, precum și gestionarea posibilelor conflicte de interese. Conform procedurii, „salariații ministerului trebuie să renunțe la interesele personale, ce pot compromite deciziile oficiale, luate cu participarea lor, sau se vor abține de la participarea la luarea sau executarea unor astfel de decizii, dacă acestea pot fi compromise de interesele lor personale sau de apartenența lor la anumite organizații”. Totodată, procedura are anexat un model de „Declarație abținere conflict de interese” și un model de „Formular sesizare conflict de interese”. De asemenea necesită completări în privința prevenirii/monitorizării/remedierii situațiilor de pantouflage.

Potrivit chestionarului tematic, în cadrul ministerului nu există reglementări interne privind canalele de comunicare internă pentru sesizarea unei situații de conflict de interese. În urma discuțiilor, a reieșit că sesizarea se poate face pe cale ierarhică și către Comisia de disciplină, fiind adoptată recent, în data de 09.10.2019, procedura operațională „Avertizarea în interes public”. În plus, potrivit procedurii de mai sus, există un formular de sesizare a conflictului de interese. Totodată, procedura nu specifică unde se depune declarația de raportare a unui conflict de interese, în termenul stabilit de lege și nici cine înregistrează această declarație în registrul de evidență a conflictelor de interese declarate.

Conform chestionarului de evaluare, personalul din cadrul instituției a beneficiat, în perioada de referință, de programe de pregătire profesională în ceea ce privește regimul juridic al conflictelor de interese (conform discuțiilor, sesiuni privind SNA, organizate de Ministerul Justiției) și nu au fost depuse avertizări în interes public cu privire la încălcarea prevederilor legale în materia conflictului de interese. De asemenea, în perioada supusă evaluării, Agenția Națională de Integritate nu a emis rapoarte de evaluare prin care să se constate încălcări ale regimului juridic al conflictelor de interese de către angajații instituției.

În desfășurarea procedurilor de atribuire a contractelor de achiziție publică nu au fost emise avertismente de integritate de sistemul PREVENT monitorizat de Agenția Națională de Integritate cu privire la potențiale conflicte de interese. Din discuțiile purtate cu reprezentanții ministerului, a reieșit faptul că nu se cunoaște dacă sunt sau nu completate formulare de integritate, deși acestea sunt necesare și obligatorii pentru derularea procedurilor privind achizițiile publice, ceea ce demonstrează că, în fapt, persoanele cu care au dialogat pe subiect membrii misiunii de evaluare nu erau și cele care în concret, derulau astfel de proceduri. Membrii echipei de evaluare au transmis, cu această ocazie, că există o obligație legală care incumbă fiecărei instituții publice de a desemna o persoană responsabilă cu completarea formularelor de integritate (art. 5 alin. (4) din Legea nr. 184/2016).

Instituția evaluată completează datele cerute din Registrul Unic al Transparenței Intereselor, dar potrivit analizei desfășurate de membrii echipei de evaluare, informațiile privitoare la

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

MEN din acest registru nu au mai fost actualizate din mai 2018, iar în chestionar nu a fost precizat link-ul la pagina relevantă din RUTI.

Referitor la instituția pantouflage-ului, Ministerul Educației Naționale nu dispune de un regulament intern ori procedură de lucru care să prevadă procedura monitorizării acestor situații de interdicție legală la angajare, precizând că în domeniul achizițiilor publice ar fi dificil de instituit o astfel de procedură. Totodată, aceștia au comunicat faptul că în cadrul Comisiei Naționale de Prevenire a Actelor de Corupție în Educație au fost luate în discuție aceste aspecte, fără vreun rezultat concret până în prezent. Cu toate acestea, membrii echipei de evaluare au recomandat reprezentanților Ministerului Educației Naționale adoptarea unei asemenea proceduri întrucât se apreciază ca fiind necesară pentru păstrarea integrității funcțiilor publice din cadrul instituției, funcții care sunt supuse unor riscuri considerabile. Prin urmare, în cadrul Ministerului Educației Naționale nu au existat măsuri de prevenire ori remediere a situațiilor de pantouflage. A rezultat din discuții că există o cunoaștere minimă a subiectului, motiv pentru care experții au prezentat în cadrul discuțiilor, atât definiția cuprinsă în Strategia Națională Anticorupție¹⁰, cât și cele mai frecvente obiective ale unui sistem care abordează migrarea funcționarilor publici din sectorul public în cel privat - acestea fiind în esență:

- (1) să se asigure că anumite informații dobândite în serviciul public nu sunt utilizate în mod abuziv;
- (2) să se asigure că exercitarea autorității de către un funcționar public nu este influențată de câștigul personal, inclusiv prin speranța sau așteptarea unei angajări viitoare;
- (3) să se asigure că accesul și contactele actualilor, precum și ale foștilor funcționari publici, nu sunt utilizate pentru beneficiile nejustificate ale funcționarilor sau ale altora.

¹⁰ Hotărârea Guvernului nr. 583/2016 din 10 august 2016 *privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție pe perioada 2016 - 2020*, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 644 din 23 august 2016: „Pantouflage: Noile abordări în managementul sectorului public, împreună cu posibilitățile extinse de muncă, au schimbat relațiile serviciului public și ale sectorului privat, precum și percepția publică asupra acestor relații. Necesitatea de a menține încrederea publicului, în special în perioadele de schimbare, sporește importanța dezvoltării și menținerii sistemelor ce abordează conflictele de interese, inclusiv pe cele care apar la migrarea funcționarilor publici către sectorul privat. Cele mai frecvente obiective ale unui sistem care abordează migrarea funcționarilor publici din sectorul public în cel privat sunt: (1) să se asigure că anumite informații dobândite în serviciul public nu sunt utilizate în mod abuziv; (2) să se asigure că exercitarea autorității de către un funcționar public nu este influențată de câștigul personal, inclusiv prin speranța sau așteptarea unei angajări viitoare și (3) să se asigure că accesul și contactele actualilor precum și ale foștilor funcționari publici nu sunt utilizate pentru beneficiile nejustificate ale funcționarilor sau ale altora”.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Astfel, experții au prezentat interdicțiile post-angajare care se regăsesc în cuprinsul prevederilor art. 13 alin. (1) din Ordonanța de urgență nr. 66/2011 privind prevenirea, constatarea și sancționarea neregulilor apărute în obținerea și utilizarea fondurilor europene și/sau a fondurilor publice naționale aferente acestora, cu modificările și completările ulterioare și ale art. 94 alin. (3) Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare, respectiv în Legea nr. 98/2016 privind achizițiile publice, la art. 61, precizând că, în funcție de specificitatea activității fiecărei structuri - fie ea centrală, Ministerul Educației Naționale, fie subordonată sau coordonată, poate fi gândită o procedură pentru aplicarea legii.

La momentul misiunii, ministerul nu adoptase proceduri de lucru privind monitorizarea situațiilor de pantouflage, neexistând, pe cale de consecință, nici măsuri interne specifice adoptate, nici persoană desemnată cu monitorizarea. Totodată, instituția nu a adoptat o procedură internă privind prevenirea situațiilor de pantouflage, dar a adoptat măsuri de prevenire/remediere, prin introducerea în contractele de achiziție publică a unei prevederi în acest sens și, de asemenea, la angajarea unor funcționari publici noi, aceștia semnează o declarație privind acest aspect.

B. Incompatibilități

Din discuțiile purtate în cadrul ședinței de evaluare, precum și din analiza chestionarului de evaluare, a rezultat că pentru perioada de raportare, MEN nu a dispus de proceduri interne privind prevenirea și gestionarea situațiilor de incompatibilitate. O asemenea procedură a fost adoptată recent (09.10.2019) document pe marginea căruia, însă, nu au fost purtate discuții în cadrul misiunii de evaluare. Discuțiile au vizat, însă, mecanismele (metodologiile) speciale, existente în unele domenii, prin care sunt gestionate implicit și situațiile de incompatibilitate - de exemplu în ceea ce privește elaborarea de manuale sau cele referitoare la organizarea examenelor și a concursurilor pentru ocuparea diferitelor posturi. Analizând ulterior misiunii de evaluare **procedura operațională** transmisă, se constată că aceasta reflectă, într-o majoritate covârșitoare, prevederile legale în materie, efectuând în plus și o combinație a aspectelor incompatibilităților cu cele privind conflictele de interese, a competențelor inspectorului de integritate, cu cele ale consilierului de etică, prezentând numai într-o formă sumară și neexplicită diagrama semnalării unei incompatibilități, însoțită de formularul aferent.

În ceea ce privește existența unor măsuri de identificare timpurie cu privire la incompatibilități, potrivit chestionarului preliminar de evaluare completat de MEN, au fost

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

precizate transmiterea Agenției Naționale de Integritate a unor solicitări pentru formularea unor puncte de vedere, precum și elaborarea **registriului funcțiilor sensibile** la nivelul instituției. Potrivit celor comunicate în cadrul discuțiilor, reprezentanții instituției evaluate au precizat că acesta cuprinde aproximativ 12 funcții sensibile, număr surprinzător de redus față de numărul mare de posturi din cadrul MEN care sunt în prezent ocupate (416). A mai fost precizat și faptul că în legătură cu registrul funcțiilor sensibile s-au purtat discuții în cadrul CNPACE în vederea actualizării acestei evidențe. Au fost purtate, în context, discuții privind demersul de identificare a funcțiilor sensibile la nivelul instituției, cu privire la ce înseamnă funcțiile sensibile și, mai ales, ce anume atrage declararea unei funcții ca fiind sensibilă. Parțial această reținere se datorează și percepției încă generalizate că unicele „mecanisme de apărare” în materie constau în rotația persoanelor la 5 ani. Or, această măsură nu constituie decât una dintr-o serie de măsuri care pot fi avute în vedere. În mod evident, mecanismele ce trebuie implementate față de funcțiile declarate sensibile trebuie să aibă în vedere în primul rând natura funcției respective. Au fost aduse, în acest sens, clarificările necesare din partea membrilor misiunii de evaluare. Astfel, „mecanisme de apărare” considerate ca adecvate în domeniile pe care conducerea unei structuri le-a identificat ca având o vulnerabilitate ridicată pot consta în: separarea sarcinilor, rotația sistematică a personalului în posturile ocupate, supravegherea și inspecțiile interne, precum și formare profesională suplimentară¹¹.

Referitor la modalitățile de comunicare în cazul în care un angajat dorește să **sesizeze o situație de incompatibilitate**, aceasta se face în mod obișnuit prin canalele de comunicare internă, înaintând o sesizare pe cale ierarhică, în scris, pe e-mail, prin intermediul adreselor personale de poștă electronică care aparțin domeniului instituțional al Ministerului Educației Naționale (@edu.gov.ro). A fost semnalată, în context, o problemă generală care afectează capacitatea tuturor persoanelor din sistemul educațional de a-și îndeplini eficient atribuțiile - și anume infrastructura IT absolut insuficientă și neadaptată cerințelor moderne. Aspectul semnalat la structura centrală a fost confirmat, de altfel, de structurile evaluate ulterior în cadrul misiunii, aflate în coordonarea sau subordonarea MEN, care au confirmat faptul că, spre exemplu, căsuțele poștale dedicate corespondenței de serviciu fie nu există, fie sunt aproape nefuncționale, ceea ce determină fiecare structură să se adapteze utilizând pentru angajații săi noi adrese de e-mail sau utilizarea unor furnizori internaționali de servicii de comunicații.

¹¹ A se vedea, în acest sens, “European Implementing Guidelines for the INTOSAI Auditing Standards”





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Pentru perioada de raportare, MEN nu a dispus de proceduri interne privind **avertizări în interes public**, o asemenea procedură fiind adoptată recent (09.10.2019). Nu au fost purtate discuții extinse pe marginea acestui document în cadrul misiunii la structura centrală, menționându-se doar că procedura operațională trebuie să nu dublice legislația națională și să identifice în concret canalele de comunicare și mijloacele de protecție. Aceste aspecte urmează a fi detaliate la secțiunea recomandări a prezentului raport. Discuțiile generale din cadrul misiunii au relevat însă o abordare relativ sceptică a reprezentanților MEN față de această instituție și eficiența ei, membrii misiunii prezentând pe scurt importanța și relevanța ei, atât din perspectiva conformării și reglementări naționale existente din 2004, cât și în perspectiva transpunerii noii directive europene în materie.

În ceea ce privește participarea la programe de **formare profesională** cu privire la regimul juridic al incompatibilităților, răspunsul oferit în chestionar menționează existența unor astfel de programe, fără ca în timpul misiunii să fi fost oferite detalii sau informații cu privire la persoanele care au beneficiat de astfel de pregătire, impresia generată de răspunsurile oferite fiind aceea că persoanele prezente la discuții nu aveau cunoștință de programele respective.

Conform celor menționate în chestionarul de evaluare, pentru perioada de raportare, nu au existat situații în care Agenția Națională de Integritate să fi emis rapoarte prin care să se constate încălcarea regimului juridic al incompatibilităților. Cu toate acestea, în abordarea subiectului **incidentelor de integritate**, reprezentanții instituției evaluate au precizat că MEN nu a raportat incidentele de integritate potrivit unei decizii a conducerii instituției, spre deosebire de anii anteriori, când rapoartele de evaluare a implementării SNA aferente perioadei 2012-2016 menționau asemenea incidente și le prezentau în mod detaliat în funcție de tipul de incident, măsura luată, sancțiunea dispusă, situația prejudiciilor ce rezultau din hotărâri judecătorești definitive etc.

C. Transparența instituțiilor publice (inclusiv a întreprinderilor publice) și accesul la informațiile de interes public deținute de acestea

MEN este autoritate publică cu inițiativă legislativă și trebuie să aplice atât prevederile Legii nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică, republicată, cât și prevederile Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, cu modificările și completările ulterioare și ale Legii nr. 109/2007 privind reutilizarea informațiilor din instituțiile publice, cu modificările și completările ulterioare.

În ceea ce privește asigurarea transparenței decizionale, în cadrul MEN sunt aplicate parțial prevederile Legii nr. 52/2003 referitoare la consultarea publică în procesul de elaborare a

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

proiectelor de acte normative. Pe pagina de internet a MEN există o secțiune dedicată transparenței decizionale, în conformitate cu prevederile art. 7 alin. (11) din Legea nr. 52/2003, republicată, denumită Transparență instituțională - Proiecte de acte normative și Dezbateri publice.

În anul 2018 au fost publicate, în consultare publică, un număr de 76 de proiecte de acte normative (11 OMEN, 49 proiecte de H.G., 2 proiecte de O.U.G., 1 proiect OG, 1 proiect de lege, 4 proiecte de metodologii, 2 proiecte care priveau anexe la H.G., 4 programe școlare, 1 plan de învățământ, 1 plan de pregătire profesională). Până în aprilie 2018 anunțurile au fost preluate pe platforma consultare.gov.ro, numărul celor preluate pe această platformă fiind de 23. Din aprilie 2019, anunțurile sunt preluate din nou la nivel național pe platforma e-consultare.gov.ro, dar din păcate în perioada mai 2018-martie 2019 anunțurile au fost disponibile doar pe pagina de internet a MEN. Trebuie însă menționat că publicarea pe platformele naționale de consultare publică: consultare.gov.ro și ulterior e-consultare.gov.ro este atribuția Secretariatului General al Guvernului, neexistând posibilitatea ca ministerele de linie, inclusiv MEN, să controleze această publicare.

Analiza celor 76 de anunțuri publicate relevă că în cele mai multe cazuri nu se precizează termenul limită până la care se primesc propuneri, opinii, sugestii. Acolo unde este publicat termenul, acesta este de regulă de 10 zile, în acord cu prevederile legii. Evaluarea de față nu a analizat și respectarea celui alt termen prevăzut de Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională, cu modificările și completările ulterioare, respectiv dacă publicarea anunțurilor privind consultarea publică s-a realizat într-adevăr cu minimum 30 de zile înainte de transmiterea spre avizare sau adoptare a actului normativ. De regulă, sunt precizate locul și modalitatea în care cei interesați pot transmite în scris propuneri, opinii, sugestii, respectiv o adresă de e-mail și uneori un număr de telefon. Aceste date nu au fost însă publicate în cazul tuturor anunțurilor. De asemenea, nu toate proiectele publicate în consultare sunt însoțite de instrumente de motivare (note de fundamentare sau expuneri de motive). Statistica realizată de membrii echipei de evaluare reliefează că dintre proiectele de acte normative supuse consultării publice:

- unele nu au instrumente de prezentare (notă de fundamentare, expunere de motive, referat de aprobare privind necesitatea adoptării actului normativ propus ori un studiu de impact și/sau de fezabilitate, după caz) - situație care se regăsește în 30 de proiecte de acte normative din totalul de 76 de acte normative supuse dezbaterii publice în 2018;

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

- unele nu au precizat termenul de dezbatere publică, termenul limită de transmitere a propunerilor, opiniilor, sugestiilor (43 de cazuri din 76 de proiecte de acte normative supuse dezbaterii în 2018);
- unul nu mai are anunțul publicat, cu proiectul în sine și instrumentele de prezentare (există numai titlul);
- unele au un termen de consultare publică mai mic de 10 zile - 5 cazuri din 76 de proiecte de acte normative puse în dezbatere publică în 2018;
- unele anunțuri nu precizează locul și modalitatea în care cei interesați pot trimite în scris propuneri, sugestii, opinii cu valoare de recomandare privind proiectul de act normativ - 2 cazuri din 76;
- doar un număr restrâns îndeplinesc toate condițiile prevăzute de art. 7 din Legea nr. 52/2003 - 5 cazuri din 76.

Un raport al MEN cu privire la aplicarea legii privind transparența decizională pentru anul 2018 nu a fost însă publicat, nici elaborat și pus la dispoziția evaluatorilor pentru prezentul raport.

La nivelul MEN nu este nominalizată o persoană responsabilă pentru relația cu societatea civilă în cadrul consultărilor publice organizate în baza legii privind transparența decizională, dar Direcția Generală Management Strategic și Politici Publice asumă de regulă acest rol.

Pe de altă parte, din completarea chestionarului și din discuțiile purtate nu a reieșit organizarea unor dezbateri publice cu ședințe deschise atât cetățenilor cât și presei în baza prevederilor Legii nr. 52/2003 privind transparența decizională cu modificările și completările ulterioare. Nu au fost transmise și nu se regăsesc nici pe pagina de internet www.edu.ro minute sau procese verbale ale unor astfel de ședințe. Chiar dacă o serie de comentarii asupra proiectelor de acte normative s-au primit în mod informal, în Registrul Unic de Transparență a Intereselor, pe platforma ruti.gov.ro nu sunt înregistrate întâlniri ale miniștrilor educației, ci doar 4 întâlniri pentru anul 2018 ale secretarilor de stat.

Informațiile cuprinse în chestionarul de evaluare relevă că instituția nu are o atitudine proactivă față de participarea cetățenilor și societății civile la elaborarea actelor normative, limitându-se la aplicarea prevederilor minime ale Legii nr. 52/2003 privind transparența decizională în cazul unui număr limitat de acte normative.

În ceea ce privește asigurarea accesului cetățenilor și mass-media la informațiile de interes public, MEN asigură punerea la dispoziția publicului a informațiilor de interes public, prevăzute de art. 5 alin. (1) din Legea nr. 544/2001 prin afișare la sediul autorității sau al

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

instituției publice ori prin publicare în Monitorul Oficial al României sau în mijloacele de informare în masă și, mai ales, prin publicare pe pagina de internet proprie. Există un spațiu de informare în sediul MEN, dar conform discuțiilor purtate acesta nu mai este utilizat, neexistând solicitări pentru consultarea unor documente publice la sediul MEN.

Potrivit organigramei, în cadrul MEN este organizat în directă subordonare a ministrului, Biroul de Comunicare, structură care este responsabilă pentru asigurarea informării publicului și mass-media, iar un angajat din cadrul acestui birou este responsabil cu asigurarea accesului la informațiile de interes public pentru persoanele fizice și juridice, inclusiv pentru reprezentanții mass-media.

MEN dispune de o procedură de sistem privind aplicarea prevederilor Legii nr. 544/2001 privind accesul la informațiile de interes public aprobată în februarie 2018, solicitările de informații de interes public primite în formă scrisă fiind înregistrate într-un registru special. Pe de altă parte, MEN nu a stabilit un program prelungit pentru oferirea de informații publice în cel puțin o zi a săptămânii, potrivit art. 8 alin (3) din Legea nr. 544/2001. De asemenea, din discuțiile purtate reiese că nu sunt înregistrate în niciun mod informațiile solicitate verbal (la telefon).

În plus, au fost identificate o serie de probleme în aplicarea legii. Spre exemplu, raportul privind aplicarea Legii nr. 544/2001 privind accesul la informațiile de interes public a fost întocmit, dar nu a fost avizat și publicat. Conform discuțiilor purtate în cadrul vizitei de evaluare, de redactarea acestui raport se ocupă o direcție (care redactează anual rapoartele), dar în vederea publicării, acesta trebuie mai întâi avizat de o altă direcție, context în care intervin blocaje.

Conform chestionarului completat de MEN pentru prezenta evaluare, în anul 2018 au fost primite un număr de 205 solicitări de informații de interes public și s-au transmis 202 răspunsuri. S-au înregistrat 11 reclamații administrative și 21 de plângeri în fața instanțelor de contencios administrativ, dintre care 16 au fost soluționate în favoarea petenților și 3 se află încă în curs de soluționare. Majoritatea cauzelor soluționate de instanță în favoarea petenților s-au referit la neoferirea integrală a informațiilor către solicitanți.

În ceea ce privește publicarea pe pagina de internet a informațiilor publice din oficiu și respectarea standardului privind publicarea informațiilor, acesta permite identificarea informațiilor de interes pentru public și care, conform legii, trebuie publicate din oficiu de autoritatea publică. Pagina de internet a MEN respectă în mare parte Anexa nr. 4 la SNA, referitoare la standardul general privind publicarea informațiilor de interes public. Astfel, deși toate informațiile publicate din oficiu conform legii pot fi identificate, ele sunt publicate în secțiuni ce fac parte din meniuri foarte lungi, uneori tehnic neaccesibile (spre exemplu,

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

din alte pagini în afară de pagina principală - home - meniul foarte lung „Minister” ce include toate informațiile generale despre MEN nu se mai derulează integral, o serie de pagini ne mai fiind vizibile). Problema identificată în cadrul vizitei de evaluare este că persoanele având competențe tehnice care au dezvoltat pagina de internet în anul 2016 nu mai lucrează în instituție, mentenanța acestuia fiind preluată „din mers” de structura de comunicare a instituției.

În ceea ce privește publicarea datelor deschise, MEN publică date deschise atât pe platforma guvernului data.gov.ro, cât și pe pagina proprie de internet. Printre datele publicate în format deschis se numără:

- Date privind rețeaua școlară;
- Rezultatele evaluărilor naționale;
- Date bugetare (disponibile doar pe edu.ro, nu și pe data.gov.ro).

Nu sunt disponibile în format deschis informații referitoare la achizițiile publice.

Chestionarul completat de MEN, ca și vizita de evaluare a relevat o preocupare limitată a reprezentanților MEN pentru coordonarea comunicării publice și asigurării transparenței în instituțiile din subordine și din coordonarea ministerului. Acest aspect este corelat atât cu o coordonare relativ limitată pe toate aspectele referitoare la SNA, așa cum a reieșit din discuțiile de la MEN, dar și din vizitele de la instituțiile subordonate, cât și cu o capacitate relativ redusă, dată de dimensiunea mică a Biroului de Comunicare.

III. BUNE PRACTICI

A. Conflicte de interese în timpul și după exercitarea funcției (include pantouflage-ul)

Nu au fost identificate.

B. Incompatibilități

Nu au fost identificate.

C. Transparența instituțiilor publice (inclusiv a întreprinderilor publice) și accesul la informațiile de interes public deținute de acestea

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Nu au fost identificate.

IV. CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

Implementarea măsurilor cu caracter preventiv, în mod particular din perspectiva domeniilor evaluate în cadrul acestei misiuni, dar și la modul general din perspectiva măsurilor anticorupție, reclamă atât o abordare strategică unitară, actualizată și obiectivă, cât și o consolidare a unei structuri la nivel central, care să fie capată să gestioneze implementarea tuturor măsurilor cu caracter preventiv din unitățile din sistemul educațional din România. Aceasta se poate realiza, printre altele, prin măsuri strategice precum:

- a. recunoașterea domeniului integrității și anticorupției ca domeniu prioritar al MEN;
- b. elaborarea unei noi strategii privind prevenirea și combaterea corupției în sistemul educațional din România;
- c. dedicarea în cadrul structurii centrale, a unui număr de angajați pentru implementarea SNA;
- d. pregătirea corespunzătoare a angajaților în domeniul integrității/anticorupției;
- e. asigurarea dotărilor tehnice necesare pentru identificare timpurie a riscurilor și vulnerabilităților la corupție.

Date fiind temele misiunii, aceste recomandări au în vedere cu precădere aspectele supuse evaluării, dar este preferabil ca rolul de îndrumare metodologică să se exercite cu privire la toate aspectele de integritate/anticorupție din sistemul educațional român. În acest sens, s-a luat în discuție cu ocazia misiunii de evaluare posibilitatea ca MEN să solicite sprijin Ministerului Justiției, Agenției Naționale de Integritate sau Ministerului Afacerilor Interne - Direcția Generală Anticorupție pentru organizarea unor cursuri de pregătire profesională pe teme de integritate/anticorupție, la care să fie invitați să participe responsabilii din structura centrală și din structurile subordonate/aflate în coordonarea MEN.

Îndrumarea metodologică poate avea în vedere și elaborarea de proceduri de lucru model, care să poată fi adaptate de către structurile subordonate conform particularităților proprii, precum și întâlniri ale structurii centrale cu responsabili din unitățile subordonate /aflate în coordonare pentru a promova și discuta interpretarea și aplicarea unitară a dispozițiilor legale în materia integrității/anticorupției.

Există o reală provocare în a uniformiza standardele, având în vedere subordonările/ coordonările diferite existente în sistemul educației, însă revine MEN misiunea de a coordona

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

aplicarea uniformă a acestor standarde, inclusiv prin derularea de acțiuni specifice în vederea aplicării acestora.

În acest context, formulăm următoarele recomandări cu caracter general:

- Efectuarea unui demers riguros și onest de evaluare a mecanismelor și abordărilor sectoriale anticorupție la nivelul MEN și aprecierea cu privire la necesitatea redactării unei noi strategii anticorupție în domeniul educației;
- Consolidarea structurii de monitorizare și implementare a SNA din cadrul structurii centrale, inclusiv prin dimensionarea adecvată a acesteia cu resurse umane specializate și dedicate;
- Crearea și interconectarea unor rețele de persoane responsabile cu implementarea SNA la nivel național;
- Exercițarea de către structura de implementare SNA din MEN a unui rol de sprijin / îndrumare metodologică a tuturor responsabililor de implementarea SNA din unitățile subordonate sau aflate în coordonarea sa, în special în ceea ce privește:
 - Situația raportărilor diferite sau inexistente cu privire la implementarea SNA, inclusiv din perspectiva elaborării propriilor planuri de integritate și cu privire la incidentele de integritate;
 - Situația lipsei de coordonare și îndrumare a structurilor subordonate/coordonate cu privire la modalitățile concrete de implementare a SNA;
 - Situația paginilor de internet ale instituțiilor subordonate - care nu respectă standardele privind informațiile de interes public și nu au un format similar celui propus prin Anexa nr. 4 la Strategia SNA;
 - Situația infrastructurii informatice precare, adreselor de email de serviciu nefuncționale.
 - Situația alocării de fonduri necorespunzătoare prin raportare la competențele unor structuri și nevoile reale ale acestora.

A. Conflicte de interese în timpul și după exercitarea funcției (include pantouflage-ul)

În vederea îmbunătățirii activităților desfășurate în acest domeniu, formulăm următoarele recomandări:

1. Asigurarea unui spațiu adecvat pentru protejarea confidențialității consultațiilor oferite angajaților de către responsabilul desemnat cu gestionarea declarațiilor de avere și interese;

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

2. Întocmirea unui registru pentru menținerea evidenței, în scris, a consultațiilor oferite și a recomandărilor formulate de către persoanele responsabile angajaților care au solicitat consultanță;
3. Actualizarea fișei postului responsabilului cu implementarea prevederilor legale privind declarațiile de interese, având în vedere că responsabilul are prevăzute în fișa postului (2016) doar atribuții de asigurare a înregistrării declarațiilor în registre speciale și a consultanței de specialitate pentru depunerea acestora în termen (în intervalul 2012-2017, a fost desemnat încă un responsabil, care și-a încetat raporturile de serviciu);
4. Desemnarea unei a doua persoane responsabile cu implementarea prevederilor referitoare la declarațiile de interese, care să preia atribuțiile principalului responsabil în caz de absență sau indisponibilitate;
5. Introducerea în conținutul procedurii operaționale „Completarea și depunerea declarațiilor de avere și de interese”, elaborată în 2019, a întregului demers privind declarațiile de interese;
6. Corelarea conținutului procedurii operaționale privind „Evitarea conflictului de interese în timpul și după exercitarea funcției”, adoptată în octombrie 2019, cu procedura operațională „Completarea și depunerea declarațiilor de avere și de interese”, adoptată în aceeași perioadă;
7. Îndeplinirea obligației legale care incumbă fiecărei instituții publice de a desemna o persoană responsabilă cu completarea formularelor de integritate (art. 5 alin. (4) din Legea nr. 184/2016 privind instituirea unui mecanism de prevenire a conflictului de interese în procedura de atribuire a contractelor de achiziție publică);
8. Elaborarea unui model de declarație pe propria răspundere/angajament la încetarea raportului de serviciu/de muncă privind aducerea la cunoștința personalului a dispozițiilor legale în materia interdicțiilor postangajare, precum și întocmirea unei liste cu persoane și interdicțiile aferente structurilor din cadrul structurilor din cadrul ministerului;
9. Promovarea, la nivelul instituției, a consilierului de etică, a atribuțiilor acestuia, a activității de consiliere etică, precum și a sarcinilor în domeniul eticii și integrității;
10. Participarea consilierului de etică la sesiuni de pregătire/formare în domeniul eticii și integrității;

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

11. Realizarea unor activități de informare/îndrumare a personalului despre regimul juridic al conflictelor de interese/situațiile de pantouflage și modalitățile de prevenire a acestora;
12. Adoptarea de măsuri de prevenire/remediere a situațiilor de pantouflage, în special în sensul monitorizării respectării interdicțiilor specifice în materie.

B. Incompatibilități

În vederea îmbunătățirii activităților desfășurate în acest domeniu, formulăm următoarele recomandări:

1. Procedura operațională dedicată prevenirii și gestionării situațiilor de incompatibilitate trebuie să fie substanțial reanalizată și modificată în consecință, cu luarea în considerare a necesității corectării cel puțin a următoarelor aspecte:
2. Separarea problematicii conflictelor de interese de cea a incompatibilităților (dacă se dorește abordarea într-o singură procedură a ambelor domenii, aceste aspecte trebuie reflectate corespunzător, începând cu însuși titlul procedurii);
3. Renunțarea la reproducerea textelor prevăzute de lege și efectuarea, în schimb, de trimiteri corespunzătoare;
4. Identificarea concretă a cazurilor/situațiilor în care, pentru fiecare activitate specifică din MEN, se pot raporta situații de incompatibilitate;
5. Precizarea clară a relaționării incompatibilităților cu caracter general cu cele cu caracter special din procedurile aparte derulate de MEN (selecția de manuale, selecția de evaluatori, concursuri, achiziții, etc).
6. Funcțiile sensibile în cadrul instituției trebuie identificate corespunzător, structura centrală urmând a oferi îndrumări corespunzătoare și structurilor subordonate/ coordonate.

Având în vedere identificarea a numai 12 funcții sensibile la nivelul întregii structuri centrale a MEN, este necesară reanalizarea modului de consemnare a acestora, pentru a putea produce un rezultat care să reflecte în mod corect realitatea. Astfel, analizarea funcțiilor sensibile trebuie efectuată prin raportare la activitatea efectivă desfășurată de fiecare persoană în cadrul instituției. Mecanismul care a determinat identificarea unui număr atât de redus de funcții sensibile în cadrul instituției trebuie substanțial revizuit. Ca rezultat asociat activității de inventariere a funcțiilor sensibile, recomandăm identificarea mecanismelor de control adecvate funcțiilor sensibile, rotația dar și altele, precum: separarea sarcinilor, efectuarea de schimbări în fluxurile operaționale, aplicarea principiului prezenței mai multor

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

persoane în efectuarea unei activități sensibile, reguli mai stricte sau ghiduri pentru persoanele care ocupă funcții sensibile, suplimentarea controalelor interne, a inspecțiilor și auditărilor activităților respective, precum și formare profesională suplimentară.

O bună înțelegere și abordare a registrului funcțiilor sensibile din structura centrală va determina posibilitatea sprijinirii structurilor aflate în subordonare sau coordonare în această materie. În cadrul misiunii s-a constatat, însă, că, pe fondul unei lipse cronice de dialog pe acest subiect, au fost structuri care au înțeles excelent rolul declarării funcției sensibile identificându-le corespunzător, dar și altele care, în lipsa unei minime îndrumări, încă analizează modul de consemnare a acestora.

7. Efectuarea de programe de pregătire corespunzătoare pentru persoanele responsabile cu implementarea/monitorizarea aspectelor de integritate.

8. Reglementarea corespunzătoare a instituției avertizorului în interes public. Procedura operațională dedicată avertizării în interes public trebuie să fie revizuită și modificată în consecință, cel puțin din perspectiva următoarelor aspecte:

- renunțarea la reproducerea textelor prevăzute de lege și efectuarea, în schimb, de trimiteri corespunzătoare;
- identificarea concretă a canalelor prin care pot fi transmise avertizări în interes public;
- eliminarea din formular sau reformularea enunțului care implică ideea că, prealabil unei avertizări, este obligatorie semnarea neregulii șefului ierarhic superior:

„Precizez că m-am adresat în prealabil șefului ierarhic superior cu scrisoarea din data de, însă nu am primit un răspuns/răspunsul primit nu îl consider satisfăcător din următoarele motive: (se alege varianta corespunzătoare).

În dovedirea celor afirmate depun, în copie, următoarele acte:”

9. Diseminarea periodică a unor materiale de informare către personalul MEN cu privire la regimul juridic al incompatibilităților și verificarea cunoștințelor acestuia prin transmiterea de chestionare.

C. Transparența instituțiilor publice (inclusiv a întreprinderilor publice) și accesul la informațiile de interes public deținute de acestea

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

MEN respectă doar parțial prevederile legale cu privire la transparența instituțională, iar relația cu societatea civilă nu este pro-activ susținută de activitatea structurilor din minister responsabile de comunicare și elaborarea politicilor publice și actelor normative:

1. Pentru respectarea integrală a anexei 4 la SNA, este necesară revizuirea paginii de internet a instituției și rezolvarea problemelor tehnice, de asemenea asigurarea că toate informațiile sunt publicate la timp și în format deschis.
2. Având în vedere importanța pentru publicul larg a instituțiilor din subordinea și coordonarea MEN și interesul pentru informațiile oferite de aceste instituții, este esențial ca MEN să dezvolte o structură standard pentru publicarea informațiilor pe pagina de internet de către instituțiile din subordinea și coordonarea sa, în acord cu anexa 4 la SNA. De asemenea, MEN trebuie să dezvolte un sistem prin care să se asigure că instituțiile din subordinea și coordonarea MEN respectă standardul dezvoltat, atât prin asigurarea de resurse financiare, cât și prin asigurarea de expertiză.
3. Este oportună participarea la activități de formare specifică privind dialogul dintre administrația publică și societatea civilă, atât în ceea ce privește oferirea de informații de interes public, cât și în ceea ce privește implicarea societății civile în procesul decizional. Se recomandă participarea la activități de formare specifică a personalului din cadrul Compartimentului Informare Publică și Petiții și a personalului implicat în elaborarea proiectelor de acte normative astfel atât transparența decizională, cât și accesul la informații să fie asigurate în integralitate atât în litera legii, cât și în spiritul legii.
4. Relația cu presa trebuie îmbunătățită, prin desemnarea unui purtător de cuvânt și printr-o mai clară deschidere cu privire la oferirea de informații de interes public verbale, în special când acestea sunt cerute de jurnaliști, cu atât mai mult când nu sunt solicitate informații complexe care necesite formularea unei cereri scrise.
5. Este necesară elaborarea și publicarea raportului privind implementarea Legii nr. 52/2003 privind transparența decizională cu modificările și completările în vigoare.
6. Este necesară revizuirea procedurii privind aplicarea Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public cu modificările și completările în vigoare și publicarea raportului cu privire la implementarea acestei legi anual.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

B. CENTRUL NAȚIONAL DE EVALUARE ȘI EXAMINARE

I. INTRODUCERE

- *Adresa fizică:* strada G-ral H.M. Berthelot nr. 26, cod poștal 010168, sector 1, București
- *Adresa virtuală:* www.rocnee.ro
- *Cadrul legal care reglementează activitatea instituției:*
 - H.G. nr. 1401/2009 privind înființarea, organizarea și funcționarea Centrului Național de Evaluare și Examinare, cu modificările și completările ulterioare
- *Misiune / atribuții / competențe / structura*

Centrul Național de Evaluare și Examinare are ca scop coordonarea științifică și profesională a sistemului național de evaluare și examinare în învățământul preuniversitar și coordonarea evaluării manualelor școlare.

Centrul Național de Evaluare și Examinare are următoarele atribuții:

- a) asigură elaborarea probelor pentru evaluările, examenele și concursurile naționale;
- b) elaborează, împreună cu direcțiile specializate din Ministerul Educației, Cercetării și Inovării, metodologii, proceduri și regulamente pentru organizarea și desfășurarea examenelor și evaluărilor în învățământul preuniversitar, pe care le supune aprobării ministrului educației, cercetării și inovării;
- c) efectuează la solicitarea Ministerului Educației Naționale expertize și sondaje de evaluare a rezultatelor școlare și a eficienței învățământului, furnizând ministrului un feedback sistematic și operativ, în scopul adoptării măsurilor de optimizare a activității în învățământul preuniversitar;
- d) elaborează, la solicitarea Ministerului Educației Naționale în vederea informării publice, rapoarte privind rezultatele înregistrate la examenele și evaluările naționale, evidențiind oportunitatea adoptării de către ministrul educației naționale a unor decizii cu privire la factorii care permit îmbunătățirea performanțelor școlare;
- e) coordonează, potrivit art. 69 din Legea educației naționale nr. [1/2011](#), cu modificările și completările ulterioare, activitățile în vederea aprobării auxiliarelor didactice

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

pentru învățământul preuniversitar, conform metodologiei aprobate prin ordin al ministrului educației naționale, care se publică în Monitorul Oficial al României. Categoriile de auxiliare care intră în procedura derulată de către Centrul Național de Evaluare și Examinare în vederea aprobării se stabilesc prin ordin al ministrului educației naționale;

- f) acordă sprijin tehnic și de specialitate în realizarea unor acțiuni de evaluare întreprinse de minister, inspectorate școlare, unități de învățământ;
- g) elaborează și realizează programe de proiectare a unor teste standardizate pentru principalele discipline/module școlare, în funcție de nivelurile educaționale sau de ciclurile curriculare;
- h) organizează programe de pregătire a membrilor comisiilor de examen, a examinatorilor și a altor persoane implicate în desfășurarea examenelor și sprijină acțiunile de perfecționare a personalului didactic în realizarea proceselor de evaluare curentă a progresului școlar;
- i) desfășoară activități de cercetare în domeniul evaluării educaționale;
- j) propune conducerii Ministerului Educației, Cercetării și Inovării inițierea unor proiecte de acte normative care fac referire la evaluarea de proces și performanța în învățământul preuniversitar;
- k) participă la proiecte și la programe naționale și internaționale în domeniul evaluării în învățământul preuniversitar;
- l) constituie și coordonează activitatea unor grupuri de lucru, remunerate conform legii, compuse din specialiști și din cadre didactice cu experiență, în scopul elaborării subiectelor pentru evaluările, examenele și concursurile naționale și construirii și actualizării bazelor de date cu instrumente de evaluare;
- l¹) asigură, împreună cu direcțiile specializate din Ministerul Educației Naționale, elaborarea subiectelor pentru olimpiadele școlare, faza județeană;
- m) coordonează derularea mecanismelor de evaluare a proiectelor de manuale școlare pentru învățământul preuniversitar, conform metodologiei aprobate prin ordin al ministrului educației naționale. În realizarea acestei atribuții cooperează evaluatori - cadre didactice și specialiști externi, remunerați conform legii;
- n) realizează, la solicitarea Ministerului Educației Naționale, expertize și sondaje în unitățile de învățământ cu privire la procesul de alegere și utilizare a manualelor școlare;
- o) coordonează activitatea de derulare a mecanismelor de reevaluare a manualelor școlare, la cererea ministrului educației, cercetării și inovării;
- p) formează experți evaluatori de manuale școlare, prin derularea de programe în acest sens.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Statul de funcții și Organigrama Centrului Național de Evaluare și Examinare sunt aprobate prin OMEN nr. 5310/15.10.2018 și cuprind un număr de 58 posturi structurate pe 4 servicii și 7 compartimente.

▪ *Scop misiune de evaluare*

Prin Hotărârea Guvernului (H.G.) nr. 583/2016, a fost aprobată **Strategia Națională Anticorupție (SNA) 2016-2020**, împreună cu seturile de indicatori de performanță, riscurile asociate obiectivelor și măsurilor din strategie și sursele de verificare, inventarul măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției, a indicatorilor de evaluare, precum și standardele de publicare a informațiilor de interes public.

Metodologia de monitorizare a implementării Strategiei Naționale Anticorupție 2016-2020 a fost aprobată prin Ordinul Ministrului Justiției nr. 1361/C/2017. În vederea monitorizării, se realizează misiuni de evaluare în instituțiile publice.

Temele de evaluare pentru anul 2019 sunt:

1. conflicte de interese în timpul și după exercitarea funcției (include pantouflage-ul);
2. incompatibilități;
3. transparența instituțiilor publice (inclusiv a întreprinderilor publice) și accesul la informațiile de interes public deținute de acestea;

Obiectivele procesului de monitorizare sunt:

- Identificarea progreselor înregistrate în implementarea SNA;
- Identificarea și corectarea problemelor practice apărute în aplicarea politicilor și normelor anticorupție;
- Creșterea gradului de cunoaștere, înțelegere și implementare a măsurilor de prevenire a corupției, în sectorul public și privat.

Procedura evaluării a constat în completarea chestionarului tematic de evaluare transmis la data de 16 august 2019, organizarea vizitei de evaluare la sediul Centrului Național de Evaluare și Examinare, în data de 18 octombrie 2019, orele 9.00-11.30 și redactarea raportului de evaluare.

▪ *Componența echipei de evaluare*

Echipe de evaluare a fost compusă din 3 persoane:

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

- D-na. Alina BARBU, personal de specialitate juridică asimilat judecătorilor și procurorilor, Ministerul Justiției;
- D-na. Irina LONEAN, expert, Transparency International România;
- D-na. Viorela BUCUR, Direcția Generală Anticorupție, Ministerul Afacerilor Interne.

Reprezentanții Centului Național de Evaluare și Examinare care au luat parte la întâlnire au fost:

- Un director general;
- Un director general adjunct;
- Un consilier superior, Compartiment Management și Relații Publice, responsabil de aplicarea legii 544/2001;
- Un consilier, Serviciul Evaluare Manuale și Achiziții;
- Un consilier superior, Compartiment Resurse Umane, ofițer integritate;
- Șeful Serviciului Evaluări Naționale și Internaționale, consilier de etică.

Din partea Secretariatului tehnic al SNA a participat:

- D-na. Ana Lorena SAVA, personal de specialitate juridică asimilat judecătorilor și procurorilor, Ministerul Justiției.

Din partea Ministerului Justiției a participat:

- Dl. Dragoș DEDIU, personal de specialitate juridică asimilat judecătorilor și procurorilor.

Expertul coordonator din partea prestatorului de servicii, asocieria formată din Unique Solutions SRL și Public Research SRL, a fost d-na. Mădălina COCOȘATU.

II. CONSTATĂRI

Aspecte cu caracter general

Centrul Național de Evaluare și Examinare (CNEE) reprezintă o altă verigă de referință a sistemului educațional național. Instituția este subordonată Ministerului Educației Naționale

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

(colaborând cu direcțiile de specialitate din cadrul ministerului), iar prin intermediul celor 56 de persoane ale sale structura poartă răspunderea coordonării științifice și profesionale a întregului sistem național de evaluare și examinare a învățământului preuniversitar. Astfel, în ceea ce privește examenele, evaluările și concursurile naționale, singura instituție competentă, cu atribuții specifice în acest domeniu este CNEE. Față de acest aspect, membrii echipei de evaluare au susținut că, cel puțin din acest punct de vedere, instituția evaluată prezintă o vulnerabilitate considerabilă. În ceea ce privește concursurile școlare, conform celor comunicate de reprezentanții instituției evaluate, organizarea fazelor județene (cel puțin din perspectiva elaborării subiectelor de concurs) cade în sarcina CNEE, faza națională fiind organizată de MEN, iar fazele locale de inspectoratele școlare județene.

Interfață constantă în ultimii ani în toate reformele purtate în sistemul de învățământ preuniversitar, structura nu beneficiază nici de autonomia funcțională necesară desfășurării prin propriile resurse a competențelor, nici nu beneficiază de sprijin de infrastructură sau financiar corespunzător din partea MEN. Mai mult, o situație particulară de vulnerabilitate a instituției a fost identificată cu ocazia discuțiilor purtate - directorul CNEE este numit prin delegare din 6 în 6 luni (situația existând încă din 2016) întrucât fostul director este suspendat la cerere prin ordin al ministrului educației naționale. În mod evident, această situație de interimat perpetuu afectează previzibilitatea și gestionarea corespunzătoare a instituției pe termen mediu și lung.

Referitor la manualele școlare, CNEE este responsabilă cu organizarea licitațiilor publice și cumpărarea de manuale, editura declarată câștigătoare (care îndeplinește cerințele curriculare aferente fiecărui an de studiu) trebuind să le furnizeze unităților de învățământ preuniversitar, aspecte ce sporesc elementele de vulnerabilitate.

A. Conflicte de interese în timpul și după exercitarea funcției (include pantouflage-ul)

Cu ocazia vizitei de evaluare tematică desfășurate, echipa de evaluare a constatat că, la nivelul Centrului Național de Evaluare și Examinare, a fost desemnat, prin act intern (Decizia nr. 212 din 03.11.2017), un ofițer de integritate, în temeiul prevederilor Legii nr. 188/1999 republicată (r2) privind statutul funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare, al Legii nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative.

Conform datelor furnizate, persoana responsabilă cu implementarea prevederilor legale privind declarațiile de interese face parte din Compartimentul Resurse Umane și îndeplinește

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

toate atribuțiile menționate în Legea nr. 176/2010, atribuții care nu se regăsesc în fișa postului, actualizată în 2017. În anul 2018, persoana responsabilă nu a beneficiat de formare în domeniul implementării prevederilor legale referitoare la depunerea și completarea declarațiilor de interese. Din discuțiile purtate, responsabilul de implementarea prevederilor legale privind declarațiile de interese nu a întâmpinat dificultăți în implementarea prevederilor legale.

Totodată, echipa de evaluare a constatat că persoana desemnată conform Legii nr. 176/2010 realizează o informare adecvată ca interval de timp cu privire la termenul de depunere al declarațiilor de interese, astfel încât să nu existe întâzieri. Responsabilul transmite, prin rețeaua informatică internă, pe e-mail-urile personale de serviciu, o adresă de înștiințare privind depunerea declarațiilor, formularele declarațiilor de interese și link-ul Agenției Naționale de Integritate, pentru accesarea celor 2 ghiduri.

În momentul primirii declarației de interese, responsabilul o înregistrează în *Registrul declarațiilor de interese*, atribuindu-i un număr de înregistrare și eliberează deponentului o dovadă de primire. Conform procedurii, declarațiile de interese se depun personal la responsabilul cu implementarea prevederilor legale privind declarațiile de interese. Toate declarațiile de interese se depun pe suport hârtie. Astfel, în anul 2018, declarațiile de interese s-au depus și au fost actualizate în termenul prevăzut în art. 4 din Legea nr. 176/2010.

În ceea ce privește completarea declarațiilor de interese, responsabilul a oferit 10 consultații, dar nu ține o evidență scrisă a acestora. Nu au fost solicitate note de opinie referitoare la conținutul și aplicarea prevederilor legale privind declararea și evaluarea averii, a conflictelor de interese și a incompatibilităților. Din discuțiile purtate, a reieșit faptul că declarațiile de interese sunt verificate în privința formei și modului de completare a datelor. În anul 2018, a existat doar o solicitare de anonimizare care, după acordul ANI, a fost permisă. Afișarea declarațiilor de interese pe pagina de internet a instituției, precum și arhivarea acestora în format electronic se face prin grija aceluiași responsabil.

Conform chestionarului tematic completat de instituția evaluată, Centrul Național de Evaluare și Examinare dispune, la nivel intern, de proceduri care prevăd în mod explicit modalități de evitare a situațiilor de conflicte de interese, atât pentru personalul propriu, cât și pentru colaboratorii externi. Însă, în urma discuțiilor purtate, „Procedura operațională pentru evaluarea/medierea/reevaluarea manualelor școlare” care este în vigoare din 10.04.2019, reglementează modalitatea legală de evaluare/mediere/reevaluare a calității științifice și didactice a proiectelor de manuale școlare și nu face referire la prevenirea și gestionarea situațiilor de conflict de interese. De asemenea, conform „Procedurii

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

operaționale pentru selecția cadrelor didactice - experți cooptați cu atribuții în evaluarea manualelor școlare”, în vigoare din 18.03.2019, candidaților selectați li se solicită completarea declarației pe propria răspundere prin care se atestă faptul că nu sunt incompatibili cu calitatea de evaluator de proiecte de manuale școlare, fără referire la conflictul de interese.

Din discuțiile purtate, instituția dispune de un Cod de etică profesională a personalului din aparatul propriu, redactat cu aportul tuturor angajaților, fiind revizuit în 2019 cu ajutorul consilierilor juridici. Revizuirea recentă a survenit în urma unui raport de audit intern, raport care conținea recomandări inclusiv cu privire la unele prevederi din Cod. De asemenea, rapoartele periodice de audit determină și modificarea periodică a fișelor postului în mod corespunzător concluziilor raportului de audit (de regulă, din 3 în 3 ani). „Codul de etică profesională a personalului din cadrul Centrului Național de Evaluare și Examinare”, în vigoare din 01.07.2019, include în capitolul 5, „Corupția și integritatea”, conflictul de interese. Art. 14 al codului prevede obligația angajatului instituției de a nu admite situațiile de conflict de interese în timpul îndeplinirii atribuțiilor de serviciu și anunțarea de îndată a șefului ierarhic pentru o astfel de situație.

În privința canalelor de comunicare internă pentru sesizarea situațiilor de conflict de interese, nu există un canal special de comunicare, cele folosite constau în sesizare scrisă și sesizare prin e-mail. Însă, acestea au fost apreciate ca neasigurând anonimitatea sesizărilor, putând avea un caracter inhibitor în privința sesizărilor viitoare. Referitor la ultimul tip de comunicare, reprezentanții Centrului Național de Evaluare și Examinare au precizat că instituția a încheiat un protocol de colaborare cu Serviciul de Telecomunicații Speciale în vederea asigurării unei conexiuni securizate pentru funcționarea adreselor de e-mail de serviciu.

Totodată, art. 20 al „Codului de etică profesională a personalului din cadrul Centrului Național de Evaluare și Examinare”, „Avertizorul de integritate”, prevede cui se adresează sesizarea/avertizarea în interes public pentru încălcări ale legii sau a normelor deontologice și profesionale, inclusiv cele referitoare la conflictele de interese, și care nu împiedică avertizorul de integritate să se adreseze celorlalte organisme sau autorități prevăzute de Legea nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, entitățile publice și din alte unități care semnaleză încălcări ale legii. Codul conține, de asemenea, și unele măsuri de protecție privind personalul centrului care semnaleză astfel de încălcări.

În acest context, membrii echipei de evaluare au recomandat elaborarea unei proceduri care să privească protecția avertizorului de integritate, în acest fel fiind acoperite toate sesizările de integritate de la nivelul instituției, procedură care să prezinte încredere în rândul

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

personalului din aparatul propriu (prin înregistrarea lor în condicile proprii, dar cu cât mai puține date descriptive). De asemenea, membrii echipei de evaluare au purtat câteva discuții cu privire la Codul de etică profesională, semnalând unele aspecte ce necesită îmbunătățiri - de exemplu, definirea traficului de influență, definire care nu concordă cu cea legală, generală, prevăzută de dispozițiile Codului penal în vigoare pentru această infracțiune, reglementarea parțială și insuficientă a sesizărilor în interes public, reglementarea generală și insuficientă a incompatibilităților etc. Cu această ocazie, a fost formulată o recomandare reprezentanților Centrului Național de Evaluare și Examinare, și anume, să invite specialiști pentru desfășurarea unui grup de lucru/unei sesiuni de formare profesională în vederea clarificării unor aspecte privind conflictul de interese, incompatibilitățile, infracțiunile de corupție, Codul de etică și alte aspecte conexe, precum și o recomandare prin care să aibă în vedere elaborarea unei proceduri interne sau inserarea unor prevederi în regulamentul intern/Cod de etică privind declararea cadourilor.

Din discuțiile purtate, a rezultat faptul că personalul din cadrul instituției nu a beneficiat, în perioada de referință, de programe de pregătire profesională în ceea ce privește regimul juridic al conflictelor de interese și nu au fost depuse avertizări în interes public cu privire la încălcarea prevederilor legale în materia conflictului de interese. De asemenea, în perioada supusă evaluării Agenția Națională de Integritate nu a emis rapoarte de evaluare prin care să se constate încălcări ale regimului juridic al conflictelor de interese de către angajații instituției.

În cadrul Centrului Național de Evaluare și Examinare este, din 2017, un consilier de etică, cu atribuții de consiliere etică, de integritate și de asistență de specialitate, menționate în fișa postului. Consilierul de etică a precizat că nu a fost informat cu privire la apariția unui incident de integritate și nu a fost solicitat în vederea acordării de consultații.

În desfășurarea procedurilor de atribuire a contractelor de achiziție publică nu au fost emise avertismente de integritate de sistemul PREVENT monitorizat de Agenția Națională de Integritate cu privire la potențiale conflicte de interese. Din discuțiile purtate cu reprezentanții instituției, a reieșit faptul că există o singură persoană desemnată cu completarea formularului PREVENT (conform dispozițiilor art. 5 alin. (4) din Legea nr. 184/2016 privind instituirea unui mecanism de prevenire a conflictului de interese în procedura de atribuire a contractelor de achiziție publică), dar aceasta nu are un înlocuitor, întrucât este singura persoană care se ocupă de procedurile de achiziții publice. Centrul Național de Evaluare și Examinare nu derulează proiecte cu fonduri europene, iar în cadrul acestora nu există fluctuații de personal (dintr-un total de 58 de posturi, în 2018 erau ocupate 54, iar în prezent sunt ocupate 56). În aceste condiții, cumulat cu faptul că funcționarii din aparatul propriu al Centrului Național de Evaluare și Examinare nu au desfășurat activități de

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

monitorizare și control cu privire la societăți comerciale sau alte unități cu scop lucrativ de natura celor prevăzute la alin. (2) lit. c) din Legea nr. 161/2003, reprezentanții instituției evaluate apreciază că nu a fost necesară adoptarea unui regulament intern sau procedură de lucru care să prevadă monitorizarea situațiilor de pantouflage. Cu toate acestea, membrii echipei de evaluare au precizat că aceste aspecte trebuie luate în calcul, întrucât pot exista riscuri de pantouflage în ceea ce privește procedurile de achiziții publice.

Conform datelor din chestionar, Centrul Național de Evaluare și Examinare nu completează date cerute de Registrul Unic al Transparenței Intereselor. La nivelul Centrului Național de Evaluare și Examinare nu a fost adoptat un regulament intern sau o procedură internă în privința monitorizării situațiilor de pantouflage și nu au fost adoptate măsuri de prevenire/remediere a situațiilor de pantouflage. Totodată, nu există o persoană desemnată responsabilă cu monitorizarea situațiilor de pantouflage deoarece, a menționat autoritatea, nu au existat situații care să impună adoptarea unor astfel de măsuri.

B. Incompatibilități

Instituția evaluată nu are un propriul Plan de Integritate, dar i-a fost recomandată elaborarea unui asemenea plan având în vedere riscurile privind posibilele incidente de integritate la care sunt expuși atât personalul propriu, cât și colaboratorii externi (evaluatori ai manualelor).

CNEE nu dispune de o procedură internă specifică privind prevenirea și gestionarea situațiilor de incompatibilitate, însă a precizat că o serie de proceduri interne prevăd în mod explicit modalități de evitare a situațiilor de conflicte de interese atât pentru personalul din aparatul propriu, cât și pentru colaboratori externi. Membrii echipei de evaluare au atras atenția reprezentanților CNEE că procedurile interne care privesc evaluarea/reevaluarea manualelor școlare ori cele care privesc selecția cadrelor didactice-experti în evaluarea manualelor școlare care, deși pot conține unele prevederi privind evitarea situațiilor de incompatibilitate, nu reprezintă proceduri specifice cu efecte concrete în această materie.

În ceea ce privește existența unor măsuri de identificare timpurie cu privire la incompatibilități, potrivit chestionarului tematic de evaluare completat de CNEE, au fost precizate stabilirea de misiuni de audit public intern, ultima misiune desfășurându-se în cursul anului 2019, raportul elaborat conținând recomandări specifice privind funcțiile sensibile și gestionarea acestora în cadrul CNEE (cu termen de remediere 30 septembrie 2019).

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

În ceea ce privește registrul funcțiilor sensibile, reprezentanții instituției evaluate au cunoștințe specifice și au precizat că sunt conștienți că aproape tot personalul din aparatul propriu al CNEE ocupă funcții sensibile. Cu toate acestea, un registru al acestora nu a existat în anul 2018, fiind în prezent în lucru, ca răspuns la recomandările raportului misiunii de audit intern din 2019 (au precizat că până la finalul anului, speră ca registrul funcțiilor sensibile să fie finalizat).

În cadrul CNEE nu au fost depuse avertizări de interes public cu privire la încălcarea prevederilor legale în materia incompatibilităților, iar personalul nu a beneficiat, în perioada de referință, de programe de pregătire profesională în ceea ce privește regimul juridic al incompatibilităților. De altfel, în cursul anului 2018 nu a fost constituită nicio comisie de disciplină, nedispunându-se nicio sancțiune disciplinară.

Referitor la modalitățile de comunicare în cazul în care un angajat dorește să sesizeze o situație de incompatibilitate, aceasta se face în mod obișnuit prin canalele de comunicare internă (în scris, inclusiv prin e-mail, înaintând pe cale ierarhică o sesizare). Membrii echipei de evaluare consideră că raportarea incidentelor de incompatibilitate/integritate ar trebui să beneficieze de o procedură specifică, distinctă, formulând recomandări în acest sens.

Conform celor menționate în chestionarul de evaluare și confirmate în cadrul discuțiilor, pentru perioada de raportare, nu au existat situații în care Agenția Națională de Integritate să fi emis rapoarte prin care să se constate încălcarea regimului juridic al incompatibilităților.

C. Transparența instituțiilor publice (inclusiv a întreprinderilor publice) și accesul la informațiile de interes public deținute de acestea

CNEE nu este autoritate publică și nu elaborează acte normative în sensul Legii nr. 52/2003 privind transparența decizională cu modificările și completările ulterioare. Instituția este responsabilă de elaborarea proiectelor de acte normative la nivel de hotărâre de guvern pentru domeniile care intră în responsabilitatea sa. Dar autoritatea publică responsabilă să le asume și care are atribuții privind promovarea lor pentru aprobare la nivelul guvernului este Ministerul Educației Naționale, în subordinea căruia se organizează CNEE. Cu toate acestea, directorul general al instituției este membru al comisiei de dialog social a MEN, iar personalul CNEE poate asigura suport pentru MEN în ceea ce privește procesarea propunerilor de amendamente formulate în procesul de consultare publică.

Pe de altă parte, CNEE este autoritatea publică în sensul Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public cu modificările și completările în vigoare și trebuie să aplice prevederile acestei legi și ale Legii nr. 109/2007 privind reutilizarea informațiilor din instituțiile publice, cu modificările și completările ulterioare. Instituția nu a elaborat o procedură pentru asigurarea accesului la informațiile de interes public, considerând că având

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

În vedere fluxul de solicitări primite (în 2018 au fost formulate 5 solicitări scrise) nu este necesară o astfel de procedură. Astfel, solicitările de informații de interes public urmează cursul descris de procedura internă de comunicare și circuitul documentelor la nivelul CNEE.

La nivelul instituției este desemnată o persoană responsabilă de asigurarea accesului la toate informațiile de interes public generate și gestionate de instituție, fiind astfel responsabilă de aplicarea prevederilor Legii nr. 544/2001. Pe de altă parte, relația cu presa nu este asigurată de CNEE, dat fiind că în urma unor comunicări din partea Ministerului Educației Naționale, comunicarea cu presa pe domeniile de responsabilitate ale CNEE se realizează direct de către MEN prin purtător de cuvânt și compartimentul de specialitate.

CNEE asigură informarea publicului prin publicarea informațiilor pe pagina proprie de internet și oferă informații atât la cererea scrisă a persoanelor interesate cât și verbal, la telefon. Cu toate acestea, nu există, în aplicarea art. 8 alin (3) din Legea nr. 544/2001, o zi pe săptămână cu program prelungit pentru oferirea de informații. În ceea ce privește solicitările de informații de interes public în format scris, acestea se înregistrează în registrul unic de intrări-ieșiri cu mențiunea explicită că sunt formulate în baza Legii nr. 544/2001. Pe de altă parte, solicitările de informații de interes public verbale nu se înregistrează, iar statistica oferită de instituție se referă doar la solicitări scrise.

Din punct de vedere statistic, în anul 2018 CNEE a primit 5 solicitări de informații de interes public și a răspuns acestora în integralitate, fără alte incidente de tipul plângerilor, chemărilor în judecată sau sesizărilor realizate de avertizori în interes public. Cu toate acestea, raportul privind accesul la informațiile de interes public nu a fost întocmit și publicat pe pagina de internet rocnee.eu.

În ceea ce privește pagina de internet a instituției, acesta nu respectă standardul de publicare a informațiilor din anexa 4 la SNA. Deși unele informații se regăseau organizate după structura propusă, ele erau organizate la data vizitei de evaluare de o manieră relativ greu accesibilă. De asemenea, după vizită, pagina de internet a intrat într-un proces de reconstrucție, fiind în lucru pentru mai mult de două săptămâni, cele mai multe dintre informații fiind astfel inaccesibile. În prezentul raport a fost formulată și o recomandare cu privire la menținerea informațiilor de pe paginile de internet ale instituțiilor publice accesibile pe perioada mentenanței (fie și evolutivă), mai ales dacă aceasta durează mai mult de câteva zile. Ulterior activităților de mentenanță, pe pagina de internet rocnee.eu nu se mai regăsesc informații cheie cum ar fi declarațiile de avere și de interese anterioare anului 2019, sau numele și prezentarea conducerii instituției.

În ceea ce privește publicarea datelor în format deschis, cele mai multe dintre documentele publicate de CNEE nu sunt disponibile în formate prietenoase și ușor de prelucrat, iar

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

instituția nu a publicat niciun set de date pe platforma data.gov.ro, o recomandare fiind formulată în acest sens în prezentul raport.

III. BUNE PRACTICI

A. Conflicte de interese în timpul și după exercitarea funcției (include pantouflage-ul)

Nu au fost identificate bune practici.

B. Incompatibilități

Nu au fost identificate bune practici.

C. Transparența instituțiilor publice (inclusiv a întreprinderilor publice) și accesul la informațiile de interes public deținute de acestea

Pe parcursul misiunii de evaluare, echipa de experți a identificat la nivelul Centrului Național de Evaluare și Examinare ca bună practică implicarea în mod activ a instituției în procedurile de dezbatere a proiectelor de metodologii inițiate de aceasta ori care privesc domeniul de activitate al acesteia, în dezbateri la care participă și reprezentanți ai Consiliului Național al Elevilor, Asociația Părinților și sindicatele de profil din domeniul educației.

IV. CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

A. Conflicte de interese în timpul și după exercitarea funcției (include pantouflage-ul)

În vederea îmbunătățirii activităților desfășurate în acest domeniu, formulăm următoarele recomandări:

1. Centrul Național de Evaluare și Examinare nu lucrează procedurizat, însă aprecierea generală comunicată de către membrii echipei de evaluare a fost aceea potrivit căreia, cu cât instituția este mai vulnerabilă, cu atât este mai indicat/necesar să existe proceduri interne;
2. Asigurarea unui spațiu adecvat pentru protejarea confidențialității consultațiilor oferite angajaților de către responsabilul desemnat cu gestionarea declarațiilor de interese;

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

3. Întocmirea unui registru pentru menținerea evidenței, în scris, a consultațiilor oferite și a recomandărilor formulate de către persoana responsabilă angajaților care au solicitat consultanță;
4. Introducerea în fișa postului ofițerului de integritate a atribuțiilor pentru asigurarea implementării prevederilor legale privind declarațiile de interese;
5. Revizuirea capitolului 5, „Corupție și integritate”, al „Codului de etică profesională a personalului din cadrul Centrului Național de Evaluare și Examinare”, în ceea ce privește delimitarea clară a terminologiei și completarea cu prevederile reglementărilor legale în vigoare referitoare la conflict de interese și incompatibilități;
6. Completarea și corelarea atribuțiilor din fișa postului consilierului de etică cu cele incluse în art. 2 al Deciziei nr. 89/30.09.2019 privind desemnarea consilierului de etică în cadrul C.N.E.E. și cu cele prevăzute în art. 19 din „Codul de etică profesională a personalului din cadrul Centrului Național de Evaluare și Examinare”;
7. Elaborarea unei proceduri interne privind prevenirea și gestionarea situațiilor de conflicte de interese, care să fie aplicabilă atât personalului propriu, cât și experților cooptați/colaboratorilor;
8. Elaborarea unei proceduri interne privind avertizarea în interes public;
9. Inclusiv urmare a consultării structurii de specialitate din cadrul Ministerului Educației Naționale, elaborarea unui regulament intern/unei proceduri de lucru care să prevadă monitorizarea situațiilor de pantouflage, cu eventuala desemnare, dacă situația o impune, a unei persoane care să urmărească respectarea acestei proceduri. Aceasta să includă aducerea la cunoștința personalului, la încetarea raporturilor de serviciu, a dispozițiilor legale în materia interdicțiilor post-angajare, prin eventuala completare a unor declarații în acest sens, precum și transmiterea unei liste cu persoane și interdicțiile aferente structurilor de specialitate din cadrul centrului;
10. Elaborarea unei proceduri interne sau inserarea unor prevederi în regulamentul intern/ „Codul de etică profesională a personalului din cadrul Centrului Național de Evaluare și Examinare” privind declararea cadourilor;
11. Realizarea unor activități/sesiuni de informare/pregătire profesională a personalului propriu în ceea ce privește avertizarea în interes public, regimul juridic al conflictelor de interese, situațiile de pantouflage și modalitățile de prevenire a acestora, prin invitarea unor specialiști în domeniu.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

B. Incompatibilități

În vederea îmbunătățirii activităților desfășurate în acest domeniu, formulăm următoarele recomandări:

1. Efectuarea de demersuri specifice, inclusiv la nivelul structurii centrale MEN, pentru eliminarea situației de provizorat care durează de 3 ani la cel mai înalt nivel de conducere al CNEE, în sensul asigurării unei conduceri stabile.
2. Revizuirea Codului de etică al personalului CNEE, în raport cu cele discutate în cadrul misiunii și prezentate în secțiunea specifică anterioară, prin solicitarea, dacă se apreciază necesar, a sprijinului DGA- MAI, ANI și/sau MJ.
3. Adoptarea unor măsuri specifice și eficiente în ceea ce privește avertizările în interes public, care să cuprinsă nu numai personalul angajat în CNEE, ci și colaboratorii constanți ai acestuia, în special prin: desemnarea unei persoane sau a unei structuri responsabile cu primirea și soluționarea avertizărilor în interes public, inclusiv prin crearea unui canal de raportare clar definit; precizarea protecției identității avertizorilor de integritate; soluționarea pe fond a sesizărilor; organizarea și efectuarea unei sesiuni de informare cu angajații instituției privind legislația în domeniul protecției avertizorului în interes public; verificarea gradului de cunoaștere/aprofundare a legislației și adoptarea unor măsuri de îmbunătățire a gradului de cunoaștere, dacă sunt necesare.
4. Efectuarea de programe de pregătire corespunzătoare pentru persoanele responsabile cu implementarea/monitorizarea aspectelor de integritate.

C. Transparența instituțiilor publice (inclusiv a întreprinderilor publice) și accesul la informațiile de interes public deținute de acestea

În ceea ce privește răspunsul la cererile scrise de informații de interes public, CNEE respectă în mare parte prevederile legale. Pe de altă parte, au fost identificate probleme în ceea ce privește afișarea informațiilor publice din oficiu pe pagina de internet a instituției, deoarece acestea sunt foarte greu de găsit pe pagina de internet. Pentru îmbunătățirea nivelului de transparență instituțională se recomandă:

1. Refacerea paginii de internet a instituției, inclusiv colaborare cu MEN și cu celelalte instituții din subordinea și coordonarea acestuia pentru crearea unei structuri standard pentru informațiile din sectorul educație, cu respectarea anexei nr. 4 la SNA.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

De asemenea, se recomandă ca în perioadele de mentenanță a paginii de internet a instituției, informația să fie menținută accesibilă publicului, iar perioadele în care pagina de internet nu este accesibilă să nu fie mai lungi de câteva zile.

2. Utilizarea unui registru special pentru solicitările de informații de interes public și formarea personalului pentru a face o distincție corectă între informațiile de interes public solicitate și petiții.
3. Elaborarea și publicarea raportului privind asigurarea accesului la informațiile de interes public pentru anul 2018 și de asemenea și pentru anii următori.
4. Înregistrarea și a informațiilor publice solicitate verbal și realizarea unei analize cu privire la informațiile deja publicate pe pagina de internet dar care sunt solicitate verbal, pentru a înțelege care sunt informațiile cele mai greu de identificat și republicarea lor într-o formulă/ într-un loc pe pagina de internet, cât mai accesibil.
5. Publicarea documentelor și informațiilor în format deschis. Publicarea în format deschis a datelor financiare, legate de achiziții, etc., pentru a facilita verificarea și analiza acestor informații.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

C. AGENȚIA ROMÂNĂ DE ASIGURARE A CALITĂȚII ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL PREUNIVERSITAR (ARACIP)

I. INTRODUCERE

- *Adresa fizică:* București, strada Spiru Haret nr. 12, cod poștal 010176, sector 1
- *Adresa virtuală:* www.beta.aracip.eu
- *Cadrul legal care reglementează activitatea instituției:*
 - Legea nr. 1/2011 a educației naționale;
 - O.U.G. nr. 75/2005 privind asigurarea calității educației, aprobată cu completări și modificări prin Legea nr. 87/2006, cu modificările și completările ulterioare;
 - H.G. nr. 1258/2005 privind aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare al Agenției Române de Asigurare a Calității în Învățământul Preuniversitar, cu modificările ulterioare;
 - H.G. nr. 21/2007 pentru aprobarea Standardelor de autorizare de funcționare provizorie a unităților de învățământ preuniversitar, precum și a Standardelor de acreditare și de evaluare periodică a unităților de învățământ preuniversitar;
 - H.G. nr. 22/2007 pentru aprobarea Metodologiei de evaluare instituțională în vederea autorizării, acreditării și evaluării periodice a organizațiilor furnizoare de educație;
 - H.G. nr. 712/2009 pentru aprobarea Regulamentului privind taxele și tarifele pentru autorizarea și controlul activităților nucleare și pentru modificarea unor acte normative privind taxe și tarife percepute pentru unele prestări de servicii;
 - H.G. nr. 1534/2008 privind aprobarea Standardelor de referință și a indicatorilor de performanță pentru evaluarea și asigurarea calității în învățământul preuniversitar;
 - O.M.E.N. nr. 6517/2012 privind aprobarea Metodologiei de evaluare externă a calității educației în învățământul preuniversitar;
 - O.M.E.C. nr. 5337/2006 privind aprobarea Codului de etică profesională al experților în evaluare și acreditare ai Agenției Române de Asigurare a Calității în Învățământul Preuniversitar;

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

- O.M.E.C. nr. 5338/2006 pentru aprobarea Metodologiei privind criteriile de selecție și de formare a experților înscriși în Registrul Agenției Române de Asigurare a Calității în Învățământul Preuniversitar al experților în evaluare și acreditare și a Programului de formare pentru experții în evaluare și acreditare ai Agenției Române de Asigurare a Calității în Învățământul Preuniversitar;
- O.M.E.N. nr. 3800/2015 pentru aprobarea Procedurilor de înscriere a organizațiilor furnizoare de educație, care organizează și desfășoară pe teritoriul României activități de învățământ corespunzătoare unui sistem educațional din altă țară, în Registrul special al organizațiilor furnizoare de educație care organizează și desfășoară pe teritoriul României activități de învățământ corespunzătoare unui sistem educațional din altă țară și de recunoaștere a studiilor efectuate de elevii școlarizați.

▪ *Misiune / atribuții / competențe / structura:*

ARACIP îndeplinește următoarele atribuții:

- a) elaborează, actualizează periodic și propune ministrului educației naționale standardele, standardele de referință și indicatorii de performanță pentru evaluarea și asigurarea calității în învățământul preuniversitar, care se aprobă prin hotărâre a Guvernului;
- b) elaborează și propune ministrului educației naționale metodologia de evaluare instituțională și de acreditare, care se aproba prin hotărâre a Guvernului;
- c) realizează activitatea de evaluare și acreditare a furnizorilor de educație din învățământul preuniversitar;
- d) propune Ministerului Educației Naționale înființarea și acreditarea instituțiilor de învățământ preuniversitar, pentru fiecare nivel de învățământ, program de studii și calificare profesională, după caz. Înființarea și acreditarea se fac prin ordin al ministrului educației și cercetării;
- e) efectuează, pe baze contractuale, la solicitarea ministrului educației naționale, evaluarea calității educației din învățământul preuniversitar;
- e¹) efectuează, pe baze contractuale, la solicitarea ministrului educației naționale, evaluarea externă în vederea acordării autorizației de funcționare provizorie, acreditării și înființării de unități de învățământ preuniversitar de stat;

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*



- f) propune ministrului educației și cercetării acreditarea organizațiilor care oferă programe de formare profesională;
- g) realizează împreună cu inspectoratele școlare și direcțiile de resort din Ministerul Educației Naționale activitatea de monitorizare și control al calității;
- h) efectuează, periodic, din 5 în 5 ani, evaluarea externă a unităților de învățământ preuniversitar acreditate;
- i) face publice rezultatele evaluărilor externe;
- j) elaborează manuale de evaluare internă a calității și le supune aprobării prin ordin al ministrului educației și cercetării;
- k) elaborează ghiduri de bune practici;
- l) publică un raport anual cu privire la propria activitate;
- m) elaborează periodic, cel puțin la fiecare 4 ani, analize de sistem asupra calității învățământului preuniversitar din România;
- n) elaborează recomandări de îmbunătățire a calității învățământului preuniversitar;
- o) elaborează Codul de etică profesională a experților în evaluare și acreditare.

Instituția are 40 posturi dintre care 17 ocupate.

▪ *Scop misiune de evaluare:*

Prin Hotărârea Guvernului nr. 583/2016, a fost aprobată **Strategia Națională Anticorupție (SNA) 2016-2020**, împreună cu seturile de indicatori de performanță, riscurile asociate obiectivelor și măsurilor din strategie și sursele de verificare, inventarul măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției, a indicatorilor de evaluare, precum și standardele de publicare a informațiilor de interes public.

Metodologia de monitorizare a implementării Strategiei Naționale Anticorupție 2016-2020 a fost aprobată prin Ordinul Ministrului Justiției nr. 1361/C/2017. În vederea monitorizării, se realizează misiuni de evaluare în instituțiile publice.

Temele de evaluare pentru anul 2019 sunt:

1. conflicte de interese în timpul și după exercitarea funcției (include pantouflage-ul);
2. incompatibilități;



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

3. transparența instituțiilor publice (inclusiv a întreprinderilor publice) și accesul la informațiile de interes public deținute de acestea.

Obiectivele procesului de monitorizare sunt:

- Identificarea progreselor înregistrate în implementarea SNA;
- Identificarea și corectarea problemelor practice apărute în aplicarea politicilor și normelor anticorupție;
- Creșterea gradului de cunoaștere, înțelegere și implementare a măsurilor de prevenire a corupției, în sectorul public și privat.

Procedura evaluării a constat în completarea chestionarului tematic de evaluare transmis la data de 30 august 2019, organizarea vizitei de evaluare la sediul ARACIP în data de 17 octombrie 2019, orele 9.30-13.00 și redactarea raportului de evaluare.

▪ *Componența echipei de evaluare*

Echipa de evaluare a fost compusă din 3 persoane:

- D-na. Alina BARBU, personal de specialitate juridică asimilat judecătorilor și procurorilor, Ministerul Justiției;
- D-na. Irina LONEAN, expert, Transparency International România;
- D-na Viorela BUCUR, Direcția Generală Anticorupție, Ministerul Afacerilor Interne.

Reprezentanții ARACIP care au luat parte la întâlnire au fost:

- Un consilier juridic, responsabil SNA, responsabil achiziții publice, responsabil transparență decizională, primire avertizări de interes public, responsabil DA și DI;
- Un expert Departament Accreditare, consilier de etică;
- Un expert Compartiment Comunicare și Relații cu Publicul, responsabil acces la informații de interes public;
- Un auditor.

Din partea Secretariatului tehnic al SNA a participat:

- Dl. Andrei FURDUI, director al Direcției de Prevenire a Criminalității, Ministerul Justiției;

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

- D-na. Ana Lorena SAVA, personal de specialitate juridică asimilat judecătorilor și procurorilor, Ministerul Justiției.

Expertul coordonator din partea prestatorului de servicii, asocierea formată din Unique Solutions SRL și Public Research SRL, a fost dl. Dragoș DINCĂ.

II. CONSTATĂRI

A. Conflicte de interese în timpul și după exercitarea funcției (include pantouflage-ul)

Cu ocazia vizitei de evaluare tematică desfășurate, echipa de evaluare a constatat că, la nivelul Agenției Române de Asigurare a Calității în Învățământul Preuniversitar, o singură persoană a fost desemnată și are prevăzute în fișa postului atribuții pentru asigurarea implementării prevederilor legale privind declarațiile de interese, în conformitate cu dispozițiile art. 5 alin. (1) din Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative.

Conform datelor furnizate, persoana responsabilă cu implementarea prevederilor legale privind declarațiile de interese este consilierul juridic al agenției, acestea nefiind singurele atribuții de serviciu, conform fișei postului. În anul 2018, persoana responsabilă nu a beneficiat de formare în domeniul implementării prevederilor legale referitoare la depunerea și completarea declarațiilor de interese.

Totodată, echipa de evaluare a constatat că persoana desemnată conform Legii nr. 176/2010 realizează o informare adecvată ca interval de timp cu privire la termenul de depunere al declarațiilor de interese, astfel încât să nu existe întârzieri și nu a întâmpinat dificultăți în implementarea prevederilor legale. Astfel, în anul 2018, declarațiile de interese s-au depus și au fost actualizate în termenul prevăzut în art. 4 din Legea nr. 176/2010. Responsabilul primește și înregistrează declarațiile de interese, depuse pe suport hârtie, în *Registrul declarațiilor de interese*, eliberând la depunere dovada de primire. În ceea ce privește completarea declarațiilor de interese, conform chestionarului, nu a fost necesară oferirea de consultanță referitor la conținutul și aplicarea prevederilor legale privind completarea declarațiilor de interese. De asemenea, nu au fost solicitate note de opinie referitoare la conținutul și aplicarea prevederilor legale privind declararea și evaluarea averii, a conflictelor de interese și a incompatibilităților. Afișarea declarațiilor de interese pe pagina de internet a

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

instituției, precum și arhivarea acestora în format electronic se face prin grija responsabilului. Din materialele trimise suplimentar de Agenția Română de Asigurare a Calității în Învățământul Preuniversitar, a reieșit faptul că instituția a elaborat o procedură internă privind completarea și depunerea declarațiilor de interese, care este în curs de avizare.

Instituția și-a elaborat, în martie 2017, propriul Plan de integritate pentru implementarea Strategiei Naționale Anticorupție 2016-2020, având ca sursă de inspirație modele similare ale altor instituții publice. Rapoartele privind implementarea SNA 2016-2020 au fost întocmite (existând unul inclusiv cu privire la anul 2018), dar nu au fost transmise Ministerului Educației Naționale, motivând lipsa de îndrumare a structurii supraordonate.

Pentru perioada de referință, în chestionar a fost menționat ca procedură internă privind prevenirea și gestionarea situațiilor de conflicte de interese, O.MEdC nr. 5337/2006 privind aprobarea Codului de etică profesională al experților în evaluare și acreditare ai Agenției Române de Asigurare a Calității în Învățământul Preuniversitar, normele de conduită fiind obligatorii pentru experții în evaluare și acreditare înscriși în Registrul ARACIP al experților în evaluare și acreditare, respectiv pentru experții din aparatul propriu al ARACIP, care sunt desemnați să participe la activitățile de evaluare externă ale organizațiilor furnizoare de educație.

Conform prevederilor pct. 3 lit. f) din O.MEdC nr. 5337/2006, experții trebuie „să semnaleze conducerii ARACIP dacă se află în situație de incompatibilitate sau conflict de interese între calitatea de evaluator și alte calități care decurg din activitatea sa și să solicite înlocuirea cu alt evaluator la vizita de evaluare a organizației furnizoare de educație, în cazul în care constată existența situației de incompatibilitate sau conflict de interese”.

Echipa de evaluare a identificat, cu rol de prevenire a situațiilor de conflicte de interese, Codul de conduită profesională și etică al Agenției Române de Asigurare a Calității în Învățământul Preuniversitar, în vigoare din 31.01.2017 și care are dedicat capitolul 3, conflictului de interese. Astfel, art. 20 al codului prevede că personalul contractual are datoria legală, morală și profesională de a se asigura că, în timpul exercitării activității, nu se află în conflict de interese sau într-o situație de incompatibilitate, așa cum sunt definite în legislația actuală și în spiritul codului. Această datorie a personalului contractual este completată de prevederile art. 4 lit. e) din Legea nr. 477/2004 privind Codul de conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice. Totodată, codul definește și conflictul de interese în sensul Legii nr. 98/2006 privind achizițiile publice.

Totodată, echipa de evaluare a identificat, în urma discuțiilor, preocuparea Agenției Române de Asigurare a Calității în Învățământul Preuniversitar de asigurare a unor servicii

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

educaționale de calitate în unitățile de învățământ din România. În cadrul acestui demers, în scopul asigurării unor activități de evaluare externă obiective și corecte, agenția este interesată de calitatea prestației coordonatorilor echipei de evaluatori, a evaluatorilor și a inspectorilor observatori, utilizând „Procedura de completare a chestionarelor cu privire la vizitele de evaluare ARACIP” care presupune completarea online a chestionarelor, obligatorie în urma fiecărei vizite de evaluare (autorizare, acreditare, evaluare periodică).

Totodată, în evaluarea calității activităților evaluatorilor ARACIP, pot fi semnalate problemele de integritate sau de aplicare eronată a legislației, prin intermediul „Procedurii de evaluare pentru experții în evaluare și acreditare, colaboratori externi ai ARACIP”. De asemenea, echipa a remarcat implicarea agenției în prevenirea conflictelor de interese prin completarea Declarației de interese de către fiecare colaborator extern al ARACIP, expert în evaluare și acreditare.

Din materialele trimise suplimentar de Agenția Română de Asigurare a Calității în Învățământul Preuniversitar, a reieșit faptul că instituția a elaborat o procedură internă privind evitarea conflictului de interese și a incompatibilităților, care este în curs de avizare.

Din 31.01.2017, agenția a desemnat un consilier de etică și integritate, din cadrul Departamentului de Acreditare, care are atribuții de instruire a personalului în domeniul eticii și de consultanță și asistență personalului contractual în scopul conformării la Codul de conduită profesională și etică. Astfel, și în cadrul întâlnirilor regionale cu evaluatorii (agenția are 700 de evaluatori), consilierul abordează și problematica eticii și integrității.

Potrivit chestionarului tematic, în cadrul agenției, angajații care doresc să sesizeze o situație de conflict de interese au posibilitatea sesizărilor scrise și înregistrate, transmise prin poștă, fax sau electronic.

În cadrul instituției există procedura operațională „Avertizarea în interes public”, în vigoare din 17.03.2017, care cuprinde obligativitatea ca avertizorul să se adreseze mai întâi superiorului ierarhic, dar aceasta are un caracter inhibitor, sesizarea superiorului trebuind să fie numai opțională, aspect discutat și semnalat ca atare în cadrul misiunii. Fiecare sesizare se înregistrează și se înaintează unei comisii speciale. Pentru anul 2018, nu a fost convocată Comisia de disciplină, aceasta desfășurându-și ultima oară activitatea în 2010. Această procedură este aplicabilă doar la nivel intern, colaboratorii externi având la dispoziție un grup de Yahoo prin intermediul căruia pot raporta personalului ARACIP eventualele incidente. Procedura se aplică tuturor angajaților din cadrul agenției, precum și colaboratorilor externi ai agenției, experți în evaluare și acreditare. În conținutul procedurii, se menționează cui se adresează sesizarea/avertizarea în interes public pentru încălcări ale legii sau a normelor deontologice și profesionale, inclusiv cele referitoare la conflictele de interese, și care nu

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

împiedică avertizorul de integritate să se adreseze celorlalte organisme sau autorități prevăzute de Legea nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, entitățile publice și din alte unități care semnaleză încălcări ale legii.

Din studiul chestionarului a reieșit că, în anul 2018, personalul din cadrul instituției evaluate nu a beneficiat de programe de pregătire profesională în ceea ce privește regimul juridic al conflictelor de interese și nici nu au fost depuse avertizări în interes public cu privire la încălcarea prevederilor legale în materia conflictului de interese. De asemenea, în perioada supusă evaluării, Agenția Națională de Integritate nu a emis rapoarte de evaluare prin care să se constate încălcări ale regimului juridic al conflictelor de interese de către angajații instituției.

În desfășurarea procedurilor de atribuire a contractelor de achiziție publică, nu au fost emise avertismente de integritate de Sistemul PREVENT monitorizat de Agenția Națională de Integritate cu privire la potențiale conflicte de interese. De altfel, numărul achizițiilor publice aferent anului de raportare (2018) este unul redus, acestea fiind reprezentate numai de achizițiile publice directe. Cu ocazia derulării procedurilor de achiziție, au fost completate formularele de integritate de către consilierul juridic al instituției, dar aceasta nu este o persoană desemnată prin ordin al conducătorului instituției ca persoană responsabilă cu completarea și actualizarea acestor formulare, după cum impune art. 5 alin. (4) din Legea nr. 184/2016 privind instituirea unui mecanism de prevenire a conflictului de interese în procedura de atribuire a contractelor de achiziție publică.

Din discuțiile purtate în cadrul misiunii de evaluare, a reieșit aspectul că, reprezentanții Agenției Române de Asigurare a Calității în Învățământul Preuniversitar au cunoștințe temeinice cu privire la noțiunea de pantouflage și ce presupune acesta. Cu toate acestea, nu a fost adoptat un regulament intern sau o procedură de lucru care să prevadă procedura monitorizării situațiilor de pantouflage, nu s-au adoptat măsuri de prevenire/remediere a unor astfel de situații și nici nu a fost desemnată o persoană responsabilă cu monitorizarea lor, întrucât instituția consideră că nu sunt necesare, motivând atât specificul instituției, cât și personalul din aparatul propriu care este din categoria personalului contractual, nu al funcționarilor publici.

B. Incompatibilități

Referitor la adoptarea unor proceduri interne privind prevenirea și gestionarea situațiilor de incompatibilitate, aceasta nu există ca atare, dar au fost indicate unele acte normative cu incidență în acest domeniu, respectiv:

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

- OMEN nr. 5337/2006 privind aprobarea Codului de etică profesională al experților în evaluare și acreditare ai Agenției Române de Asigurare a Calității în Învățământul Preuniversitar;
- OMEN nr. 5338/2006 privind aprobarea Metodologiei privind criteriile de selecție și de formare a experților înscriși în Registrul ARACIP al experților în evaluare și acreditare.

Aceste ordine ale ministrului educației conțin dispoziții privind:

- obligativitatea experților de a semna la conducerea ARACIP dacă se află în situație de incompatibilitate sau conflict de interese între calitatea de evaluator și alte calități care decurg din activitatea sa și să solicite înlocuirea cu alt evaluator la vizita de evaluare a organizației furnizoare de educație, în cazul în care constată existența situației de incompatibilitate sau conflict de interese;
- obligativitatea semnării unei declarații pe proprie răspundere, înainte de desfășurarea vizitei de evaluare la o organizație furnizoare de educație, o declarație pe propria răspundere că nu se află în niciuna dintre situațiile de incompatibilitate enumerate în cuprinsul ordinului.

În cadrul Agenției Naționale de Asigurare a Calității în Învățământul Preuniversitar nu există persoane în cazul cărora Agenția Națională de Integritate să fi emis rapoarte de evaluare prin care să se constate încălcarea regimului juridic al incompatibilităților, parcursul anului 2018 (perioada de raportare).

În ceea ce privește existența unor măsuri de identificare timpurie cu privire la incompatibilități, în vederea sesizării Agenției Naționale de Integritate, la nivelul instituției există registrul funcțiilor sensibile. În același timp, printr-o decizie a conducătorului instituției s-au luat măsuri pentru limitarea interacțiunii personalului ARACIP cu petenții, comunicarea cu aceștia desfășurându-se aproape exclusiv prin corespondența scrisă. Din discuțiile pe acest subiect, a reieșit faptul că aceste limitări s-ar putea aplica nu numai solicitanților de autorizări - pentru care o asemenea limitare ar fi justificată prin raportare la necesitatea îndeplinirii cu obiectivitate a lucrării specifice, ci s-ar aplica și solicitanților de acreditare ori evaluare. Membrii echipei de evaluare au atras atenția că această abordare prezintă riscuri semnificative putând avea implicații negative în ceea ce privește respectarea unor drepturi de petiționare, acces la informații de interes public, restrângerea dreptului la audiențe întrucât componența dosarelor de acreditare nu este publică, astfel încât un solicitant nu va putea cunoaște ce trebuie să cuprindă un dosar de acreditare și reacreditare. În replica, reprezentanții ARACIP au precizat că ei nu pot să ofere consultații privind acest tip (aspect comunicat în majoritatea contactelor pe care le au cu publicul), dar le transmit persoanelor în cauză că informațiile relevante se găsesc pe pagina de internet

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

calitate.aracip.eu. A rezultat că, în fapt, trebuie realizată distincția între cele două categorii de persoane - petenți, respectiv solicitanții de autorizări, în funcție de care procedurile aplicate sunt distincte.

Referitor la modalitățile de comunicare în cazul în care un angajat dorește să sesizeze o situație de incompatibilitate, se face sesizare în scris șefului ierarhic/ conducătorului instituției, precum și pe e-mail prin intermediul adreselor personale de poștă electronică întrucât cele care aparțin domeniului instituțional al Ministerului Educației Naționale (@edu.gov.ro) nu funcționează în mod corespunzător; în legătură cu ultimul aspect, s-a menționat că instituția încearcă în prezent crearea unor adrese de mail funcționale care să aparțină aceluiași domeniu cu pagina de internet (@aracip.edu.ro).

Personalul din cadrul instituției nu a beneficiat de programe de pregătire profesională în ceea ce privește regimul juridic al incompatibilităților.

În perioada de referință, nu au existat cazuri de încălcare a normelor privind incompatibilitățile.

Instituția are desemnată o persoană angajată ARACIP pentru exercitarea atribuțiilor de consilier de etică și integritate, care are ca atribuții și instruirea personalului cu privire la prevederile Codului de conduită profesională și etică, precum și acordarea de consultanță și asistență personalului contractual, în scopul unei cât mai depline conformări la Codul de conduită profesională și etică. De altfel, această persoană desemnată a precizat că a fost solicitată și a acordat consultări pentru probleme de etică și integritate, inclusiv evaluatorilor (colaboratorilor externi), aspect care a fost invocat în motivarea respingerii ideii unui sistem computerizat de desemnare aleatorie a experților (evaluatorilor) care să evalueze unitatea de învățământ preuniversitar. Consilierea pe aspecte de etică și integritate se realizează inclusiv pe grupul de Yahoo prin postarea unor mesaje de interes pentru toți evaluatorii ARACIP.

Tot în cadrul discuțiilor legate de incompatibilități a fost abordată și tema modalității de selecție a evaluatorilor (colaboratorilor externi) pentru deplasarea în vederea desfășurării procedurilor de evaluare periodică a unităților de învățământ și acreditarea acestora. Astfel, selecția are în vedere aplicarea unor criterii precum:

- criteriul proximității geografice (evaluatorul să se situeze cât mai aproape de unitatea de învățământ preuniversitar care urmează a fi evaluată/acreditată);
- evaluatorul să aibă gradul profesional al unității de învățământ preuniversitar care urmează să fie evaluată/acreditată (primar, gimnazial, liceal);
- evaluatorul să-și exprime acordul de a fi desemnat;

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

- completarea unor declarații (declarație de confidențialitate, declarație de interese în care sunt asumate pe proprie răspundere absența unor legături de rudenie cu personalul (de conducere sau de execuție) din cadrul organizației furnizoare de educație supuse procesului de evaluare și că nu se află în raporturi contractuale cu aceasta și a unei declarații de incompatibilitate).

Experții misiunii de evaluare au subliniat necesitatea conturării unui sistem obiectiv, independent - prin intermediul unui program software, de asigurare a unei prime selecții a acestor evaluatori, urmând ca dintr-un anumit număr de potențiali experți, eventual, prin aplicarea de alte criterii specifice - evaluările anterioare, semnalările de integritate existente cu privire la respectivele persoane etc., să se definitiveze echipa finală de evaluare.

Desemnarea propriu-zisă a experților evaluatori (care îndeplinesc condițiile menționate mai sus) este realizată de personalul din aparatul propriu al ARACIP. Evaluatorii (colaboratorii externi) alcătuiesc Registrul experților în evaluare și acreditare, care cuprinde în prezent un număr de aproximativ 750 de persoane, conform celor menționate de reprezentanții ARACIP. Până în 2017, acest registru era public, publicat pe pagina veche de internet a instituției, dar în prezent un asemenea registru nu mai este publicat.

Reprezentanții ARACIP au menționat, de altfel, că în anul de referință (2018) nu au existat cazuri de fals în declarații, iar misiunile de evaluare periodică și acreditare a unităților de învățământ preuniversitar nu implică evaluarea acestora din perspectiva implementării SNA, ci este analizat și evaluat un set de 43 de indicatori, numiți indicatori de performanță și nici evaluarea inspectorilor școlari generali din cadrul Inspectoratelor Școlare Județene. Indicatorii de performanță fac obiectul unor rapoarte interne și a unor analize statistice și contribuie la calcularea punctajului fiecărei unități de învățământ preuniversitar evaluată. Conform discuțiilor, rezultatele indicatorilor de performanță nu sunt publice, nefiind publicate nici măcar pe pagina proprie de internet a ARACIP ori pe pagina de internet a Ministerului Educației Naționale.

Pe lângă evaluatorii desemnați din Registrul experților în evaluare și acreditare, comisiile de evaluare a calității învățământului preuniversitar mai fac parte și inspectorii din cadrul Inspectoratelor Școlare Județene și reprezentanți ai Consiliului Național al Elevilor, dar și, după caz, personal din aparatul propriu al ARACIP atunci când aceștia monitorizează și evaluează activitatea experților în cadrul procedurilor de evaluare a unităților din învățământul preuniversitar - acestea constituind măsuri specifice de prevenire a eventualelor neregularități ce s-ar putea produce cu ocazia unei misiuni.

Atunci când din această comisie fac parte și persoane din aparatul propriu al ARACIP, aceștia întocmesc un raport de evaluare (cu privire la evaluatorii ARACIP) care va fi discutat în cadrul

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Consiliului ARACIP (din care fac parte președintele, vicepreședintele, șeful biroului de acreditări). În cazul în care raportul de evaluare al evaluatorilor (colaboratorilor externi) este nesatisfăcător și se propun sancțiuni, acestea pot fi adoptate în cadrul ședințelor Consiliului ARACIP, putându-se dispune suspendarea din Registru ori chiar radierea definitivă a evaluatorilor care au procedat la evaluarea organizației furnizoare de educație din Registru. În alte cazuri, se poate decide reluarea misiunii de evaluare a unității de învățământ preuniversitar împreună cu personal din aparatul propriu al ARACIP.

O altă cale de analiză a activității desfășurate de experții în evaluare și acreditare (colaboratori externi ai ARACIP) este reprezentată de completarea unor chestionare online de către directorul unității de învățământ evaluate, inspectorul școlar general și înșiși evaluatorii (formă a autoevaluării). Această procedură nu reprezintă o evaluare propriu-zisă, ci mai degrabă un feedback.

C. Transparența instituțiilor publice (inclusiv a întreprinderilor publice) și accesul la informațiile de interes public deținute de acestea

ARACIP nu este autoritate publică și nu elaborează acte normative în sensul Legii nr. 52/2003 privind transparența decizională cu modificările și completările ulterioare. Instituția este responsabilă de elaborarea proiectelor de acte normative la nivel de hotărâre de guvern pe care ARACIP le elaborează, referitoare la metodologia de monitorizare a calității în învățământul preuniversitar, standardele și indicatorii de calitate, precum și standardele de acordare a autorizației și acreditării pentru instituțiile de învățământ preuniversitar. Dar autoritatea publică responsabilă să le asume și care are atribuții privind promovarea lor pentru aprobare la nivelul guvernului este Ministerul Educației Naționale, în coordonarea căruia se organizează ARACIP.

Cu toate acestea, la nivelul instituției este desemnată încă din 2015 o persoană responsabilă de relația cu societatea civilă. Pentru proiectele de acte normative elaborate de ARACIP, persoana desemnată este responsabilă să asigure atât publicarea proiectelor de acte normative pe pagina de internet a ARACIP cât și comunicarea și colaborarea cu Ministerul Educației Naționale, autoritatea publică responsabilă conform Legii nr. 52/2003 privind transparența decizională.

Pe de altă parte, ARACIP este autoritate publică în sensul Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public cu modificările și completările în vigoare și trebuie să aplice prevederile acestei legi și ale Legii nr. 109/2007 privind reutilizarea informațiilor din instituțiile publice, cu modificările și completările ulterioare.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Pentru asigurarea accesului publicului la informații de interes public este de asemenea aprobată la nivelul instituției și o procedură specifică. Aceasta conține descrierea modului de lucru și a circuitului documentelor pentru a răspunde la solicitările de date, dar într-o manieră mai degrabă nestructurată. Apreciem că la fluxul de cereri de informații de interes public de la nivelul instituției (au fost raportate 9 solicitări în anul 2018), procedura, alături de lege și normele de aplicare, sunt suficiente pentru a asigura răspunsul integral la toate solicitările. Dacă instituția se va confrunta în viitor cu un flux de solicitări mai mare, este nevoie analizarea procedurii în vederea unei mai bune structurări a circuitului documentelor și modului de lucru.

La nivelul instituției este desemnată încă din 2017 o persoană responsabilă de asigurarea accesului la toate informațiile de interes public generate și gestionate de instituție, fiind astfel responsabilă de aplicarea prevederilor Legii nr. 544/2001, dar și de relația cu presa.

ARACIP asigură informarea publicului prin postarea informațiilor pe pagina proprie de internet și oferă informații atât la cererea scrisă a persoanelor interesate cât și verbal, la telefon. Cu toate acestea, nu există, în aplicarea art. 8 alin (3) din Legea nr. 544/2001, o zi pe săptămână cu program prelungit pentru oferirea de informații. În ceea ce privește solicitările de informații de interes public în format scris, acestea se înregistrează în registrul unic de intrări-ieșiri cu mențiunea explicită că sunt formulate în baza legii nr. 544/2001. Procedura privind asigurarea accesului la informațiile de interes public prevede și înregistrarea ulterioară a cererilor de informații de interes public într-un registru dedicat. Pe de altă parte, solicitările de informații de interes public verbale nu se înregistrează, iar statistica oferită de instituție se referă doar la solicitări scrise.

Din punct de vedere statistic, în anul 2018 ARACIP a primit 9 cereri de informații de interes public și a răspuns acestora în integralitate, fără alte incidente de tipul plângerilor, chemărilor în judecată sau sesizărilor realizate de avertizori în interes public. Cu toate acestea, raportul privind accesul la informațiile de interes public nu a fost publicat pe pagina de internet beta.aracip.eu.

În ceea ce privește această pagină de internet, nu respectă standardul de publicare a informațiilor din anexa 4 la SNA. Deși unele informații se regăsesc organizate după structura propusă, ele sunt organizate de o manieră greu accesibilă. Spre exemplu, informațiile despre conducerea instituției se regăsesc într-un fișier de tip .jpg (poză) care trebuie descărcat pentru vizualizare. La secțiunea „Organizare” este publicat nomenclatorul arhivistic al instituției, dar nu este publicat ROF-ul instituției. Acestea sunt doar exemple. În plus, butoanele/tab-urile „Despre ARACIP” și „Informații de interes public”, prin accesarea cărora

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

se poate ajunge la majoritatea informațiilor publice din oficiu sunt plasate în dreapta paginii de start, într-un loc neobișnuit, care face informația chiar mai greu de găsit.

Pe de altă parte, așa cum arătam mai jos, la secțiunea bune practici, pagina de internet a ARACIP integrează un motor de căutare special care permite tuturor persoanelor interesate să găsească și să descarce rapoartele despre unitățile de învățământ, motor de căutare foarte util pentru public.

În ceea ce privește publicarea datelor în format deschis, cele mai multe dintre documentele publicate de ARACIP nu sunt disponibile în formate prietenoase și ușor de prelucrat, iar instituția nu a publicat niciun set de date pe platforma data.gov.ro, o recomandare fiind formulată în acest sens în prezentul raport.

D. Alte aspecte

În cadrul discuțiilor a fost atinsă și problema dosarelor preconstituite oferite spre vânzare de către diverse societăți comerciale unităților de învățământ preuniversitar care solicitau evaluarea din punct de vedere al calității de către experții ARACIP, fenomen care a avut loc cu precădere în anul de referință (2018). Evaluatorii din teren au sesizat o serie de documente identice prezentate de mai multe instituții de învățământ preuniversitar supuse evaluării, documente care prezentau aceleași informații și care nu erau raportate la specificul unității de învățământ evaluate și au raportat aceste aspecte personalului ARACIP. De asemenea, și școlile au raportat același lucru.

S-a apreciat că acest fenomen a apărut în rândul unităților de învățământ de stat preuniversitar imediat după ce s-a aflat de planul de evaluare ce tocmai fusese aprobat de Ministerul Educației Naționale la începutul anului 2018. Documentele cu pricina reprezentau o serie de proceduri care să reflecte calitatea în unitățile de învățământ și care alcătuiau așa zisele dosare preconstituite. Reprezentanții ARACIP au susținut că procesul de evaluare nu presupune doar studierea acestor documente/dosare, ci sunt avute în vedere și alte condiții care sunt menționate în lege, precum modul de desfășurare a activităților în cadrul orelor de curs, interacțiunea cadrelor didactice cu elevii, parcurgerea materiilor de studiu, condițiile materiale din unitatea de învățământ.

În aceste condiții, față de amploarea fenomenului și față de articolele apărute în presă, ARACIP a publicat un comunicat de presă prin care a luat poziție față de această situație, precizând că „evaluatorii ARACIP pun accentul pe observarea directă a activității și a facilităților oferite de școală, pe evaluarea satisfacției tuturor părților interesate, pe cunoașterea și aplicarea legislației în vigoare. Mai mult, ARACIP a solicitat în mod expres ca

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



evaluatorii externi să nu consume mai mult de 1/3 din timpul dedicat vizitei pentru studiul și analiza documentelor școlii, stipulate în textul Hotărârii Guvernului nr. 22/2007” și că „în perioada următoare, ARACIP intenționează să demareze o amplă campanie menită să creeze un cadru de dialog mai strâns cu profesorii și directorii instituțiilor de învățământ preuniversitar. Obiectivul Agenției este acela de a actualiza prevederile legislative pe baza cărora se realizează procesul de evaluare externă a calității (H.G. nr. 22/2007), cu efect imediat în ceea ce privește debirocratizarea muncii cadrelor didactice.”

Deși nu se știe dacă acest fenomen a fost stopat, pasul făcut de ARACIP în acel moment a fost unul lăudabil, încercând să mențină un canal de comunicare cu experții ARACIP și cu unitățile de învățământ preuniversitar.

III. BUNE PRACTICI

A. Conflicte de interese în timpul și după exercitarea funcției (include pantouflage-ul)

Echipa de evaluare a identificat ca bună practică capitolele distincte pentru domeniile de etică și integritate din Programele de formare și instruire a persoanelor în vederea dobândirii calității de colaborator extern/evaluator. Cu toate acestea, reprezentanții ARACIP au menționat că numărul evaluatorilor din Registru nu cunoaște fluctuații importante, rămânând relativ constant din 2015, deoarece formarea cadrelor didactice pentru dobândirea calității de evaluator presupune anumite fonduri bănești de care Agenția Română de Asigurare a Calității în Învățământul Preuniversitar nu dispune și pe care nu le primește din partea Ministerului Educației Naționale. Agenția Română de Asigurare a Calității în Învățământul Preuniversitar se autofinanțează și, cu actuala schemă de personal, face față cu greu provocărilor generate de evaluarea unităților de învățământ preuniversitar (aprox. 8000 la nivel național), fiind unele care nu au fost evaluate niciodată.

O altă bună practică o constituie completarea Declarației de interese de către fiecare colaborator extern al ARACIP, expert în evaluare și acreditare, înainte de desfășurarea activităților specifice.

B. Incompatibilități

Reprezentanții ARACIP au apreciat că, raportat la specificul activității instituției, funcțiile considerate sensibile sunt cele specifice colaboratorilor externi (evaluatori ai calității în

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

învățământul preuniversitar) - aprox. 750 de colaboratori, prin derularea activităților de evaluare externă, precum și majorității personalului din aparatul propriu al instituției.

Pentru personalul propriu a fost întocmită „*Lista persoanelor care ocupă funcții sensibile la nivelul ARACIP*” - aferentă anului 2018, care numără 12 persoane din 17 care își desfășoară în prezent activitatea în cadrul instituției.

Corelativ acestei liste, a fost elaborat și „*Planul pentru asigurarea diminuării riscurilor asociate funcțiilor sensibile la nivelul ARACIP*” care conține și măsuri de diminuare a riscului pentru funcțiile sensibile pentru fiecare persoană aflată în această poziție și justificarea excepției de la rotația atribuțiilor personalului.

În plus, în vederea reducerii riscurilor asociate funcțiilor sensibile a fost elaborată o procedură de evaluare a activității experților în evaluare și acreditare ai colaboratorilor externi ai ARACIP, prin care eventualele abateri ale colaboratorilor externi ori neconformități ale acestora în activitățile de evaluare externă sunt aduse la cunoștința conducerii instituției.

De asemenea, pentru ca abaterile de la metodologie sau de la codul de etică să nu se producă la vizitele de evaluare, alături de colaboratorii externi ai ARACIP, mai participă, ca observatori, inspectori școlari și reprezentanți ai Consiliului Elevilor.

C. Transparența instituțiilor publice (inclusiv a întreprinderilor publice) și accesul la informațiile de interes public deținute de acestea

Instituția se implică în mod activ în procedurile de dezbatere a proiectelor de metodologii inițiate de aceasta ori care privește domeniul de activitate al acesteia, dezbateri la care participă și reprezentanți ai Consiliului Național al Elevilor, Asociația Părinților și sindicatele de profil din domeniul educației; fără să-i incumbe, strict formal, această obligație.

ARACIP nu este autoritate publică și nu elaborează acte normative în sensul Legii nr. 52/2003 privind transparența decizională cu modificările și completările ulterioare. Cu toate acestea, la nivelul instituției se elaborează proiectele de hotărâri de guvern ce guvernează activitatea proprie a instituției și acestea trebuie ulterior asumate și promovate de Ministerul Educației Naționale. Pentru a asigura un dialog corect și constructiv cu societatea civilă, la nivelul instituției este desemnată încă din 2015 o persoană responsabilă de relația cu societatea civilă. Pentru proiectele de acte normative elaborate de ARACIP, persoana desemnată este responsabilă să asigure atât publicarea proiectelor de acte normative pe pagina de internet a ARACIP cât și comunicarea și colaborarea cu Ministerul Educației Naționale, autoritatea publică responsabilă conform Legii nr. 52/2003 privind transparența decizională.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Pe pagina de internet a ARACIP există un motor de căutare special care permite tuturor persoanelor interesate să găsească și să descarce rapoartele de evaluare internă primite de ARACIP de la instituțiile de învățământ și pe cele de evaluare externă realizate de ARACIP. Motorul de căutare și publicarea din oficiu a tuturor acestor informații rezultate din activitatea curentă a instituției este o bună practică ce trebuie păstrată, în paralel cu implementarea recomandărilor legate de restructurarea paginii proprii de internet, formulate în prezentul raport.

IV. CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

A. Conflicte de interese în timpul și după exercitarea funcției (include pantouflage-ul)

În vederea îmbunătățirii activităților desfășurate în acest domeniu, formulăm următoarele recomandări:

1. Elaborarea unei proceduri privind incidentele de integritate/avertizarea în interes public care să prevadă etape clare și să fie aplicabilă atât personalului din cadrul ARACIP, cât și colaboratorilor externi, care să includă cel puțin: desemnarea unei persoane/ structurii responsabile cu primirea și soluționarea avertizărilor în interes public; reglementarea unui canal de comunicare internă, în cazul în care un angajat dorește să sesizeze o faptă de încălcare a legii în legătură cu activitatea instituției (de exemplu, crearea unei adrese de e-mail care să fie destinată doar acestor sesizări);
2. Organizarea și realizarea unei sesiuni de informare privind legislația în domeniul protecției avertizorului în interes public, precum și cu referire la prevederile procedurii interne în domeniu, cu întreg personalul și verificarea gradului de cunoaștere/aprofundare a legislației și procedurii (după elaborarea acesteia), eventual prin aplicarea unor chestionare de evaluare și adoptarea unor măsuri de îmbunătățire a gradului de cunoaștere, dacă sunt necesare;
3. Îndeplinirea obligației legale care incumbă fiecărei instituții publice de a desemna o persoană responsabilă cu completarea formularelor de integritate (art. 5 alin. (4) din Legea nr. 184/2016 privind instituirea unui mecanism de prevenire a conflictului de interese în procedura de atribuire a contractelor de achiziție publică);
4. Inclusiv urmare a consultării structurii de specialitate din cadrul Ministerului Educației Naționale, elaborarea unui regulament intern/unei proceduri de lucru care să prevadă monitorizarea situațiilor de pantouflage cu eventuala desemnare, dacă situația o impune,

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

a unei persoane care să urmărească respectarea acestei proceduri. Aceasta să includă aducerea la cunoștința personalului, la încetarea raporturilor de serviciu, a dispozițiilor legale în materia interdicțiilor post-angajare, prin eventuala completare a unor declarații în acest sens, precum și transmiterea unei liste cu persoane și interdicțiile aferente departamentelor de specialitate din cadrul inspectoratului;

B. Incompatibilități

În vederea îmbunătățirii activităților desfășurate în acest domeniu, formulăm următoarele recomandări:

1. Consolidarea și eficientizarea sistemului de desemnare a experților evaluatori prin introducerea unei prime selecții obiective, bazată pe un program informatic de desemnare aleatorie;
2. Reevaluarea practicii de evitare a contactului cu petenții, în sensul separării procedurilor de relaționare cu solicitanții de autorizări de procedurile privind solicitările publicului;
3. Efectuarea de programe de pregătire corespunzătoare pentru persoanele responsabile cu implementarea/monitorizarea aspectelor de integritate/anticorupție, prin solicitarea de sprijin, dacă se apreciază necesar, din partea ANI, MAI-DGA și/sau MJ.;
4. Adoptarea unor măsuri specifice și eficiente în ceea ce privește avertizările în integritate, care să cuprinsă nu numai personalul angajat în ARACIP, ci și persoanele cuprinse în rețeaua de evaluatori;
5. Revizuirea procedurii de completare a declarațiilor de avere și de interese, care cuprinde și aspecte privind incompatibilitățile, prin separarea celor două domenii sau, dacă se dorește o abordare unitară, prin reglementarea corespunzătoare a acestora.

C. Transparența instituțiilor publice (inclusiv a întreprinderilor publice) și accesul la informațiile de interes public deținute de acestea

În ceea ce privește răspunsul la cererile scrise de informații de interes public, ARACIP respectă prevederile legale. Pe de altă parte, au fost identificate probleme în ceea ce privește afișarea informațiilor publice din oficiu pe pagina de internet a instituției, deoarece acestea sunt foarte greu de găsit pe pagina de internet. Pentru îmbunătățirea nivelului de transparență instituțională se recomandă:

1. Refacerea pagina de internet a instituției, inclusiv colaborare cu MEN și cu celelalte instituții din subordinea și coordonarea acestuia pentru crearea unei structuri standard pentru informațiile din sectorul educației, cu respectarea anexei nr. 4 la SNA. Buna

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

practică referitoare la afișarea rapoartelor de evaluare despre unitățile de învățământ și motorul de căutare aferent trebuie însă păstrate;

2. Elaborarea și publicarea raportului privind asigurarea accesului la informațiile de interes public pentru anul 2018 și de asemenea și pentru anii următori;
3. Reanalizarea procedurii existente privind accesul la informații și, în anticiparea unor situații mai complexe și a unui număr mai mare de solicitări de informații, analiza oportunității revizuirii proceduri în vederea clarificării fluxului de lucru și al documentelor;
4. Înregistrarea și a informațiilor publice solicitate verbal și realizarea unei analize cu privire la informațiile deja publicate pe pagina de internet dar care sunt solicitate verbal, pentru a înțelege care sunt informațiile cele mai greu de identificat și republicarea lor într-o formulă/într-un loc pe pagina de internet, cât mai accesibil;
5. Publicarea documentelor și informațiilor în format deschis. Publicarea în format deschis a datelor financiare, legate de achiziții, dar și de experții contractați de ARACIP, pentru a facilita verificarea și analiza acestor informații. Publicarea în format deschis a bazelor de date generate de evaluările realizate și în format prietenos a rapoartelor de evaluare externă (în prezent afișate după scanarea lor în format hârtie). Publicarea acestor informații în format deschis va permite cercetătorilor o analiză extinsă a calității educației preuniversitare.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

D. INSPECTORATUL ȘCOLAR JUDEȚEAN PRAHOVA

I. INTRODUCERE

- *Adresa fizică:* PLOIEȘTI, strada Democrației nr. 35, cod poștal 100599, județ PRAHOVA
- *Adresa virtuală:* www.isj.ph.edu.ro
- *Cadrul legal care reglementează activitatea instituției:*
 - Legea nr. 1/2011 a educației naționale;
 - OMECTS 5530/2011, completat și modificat prin OMECS 3400/18.03.2015-Regulamentul cadru de organizare și funcționare a inspectoratelor școlare.

- *Misiune / atribuții / competențe / structura:*

Inspectoratul școlar județean este serviciu public deconcentrat al Ministerului Educației Naționale care acționează pentru realizarea obiectivelor sistemului de învățământ, prevăzute de Legea educației naționale nr. 1/2011, în domeniul învățământului preuniversitar.

Instituția aplică politicile și strategiile, controlează aplicarea legislației și monitorizează calitatea activităților de predare-învățare și respectarea standardelor naționale/indicatorilor de performanță, prin inspecția școlară, controlează, monitorizează și evaluează calitatea managementului unităților și instituțiilor de învățământ, asigură, împreună cu autoritățile administrației publice locale, școlarizarea elevilor și monitorizează participarea la cursuri a acestora pe durata învățământului obligatoriu, coordonează admiterea în licee, evaluările naționale și concursurile școlare la nivelul unităților de învățământ din județ și, respectiv, din municipiul București.

Pentru îndeplinirea atribuțiilor ce îi revin, inspectoratul școlar colaborează cu asociațiile reprezentative ale profesorilor, structurile asociative reprezentative ale părinților, structurile asociative ale școlilor de stat, particulare și confesionale, Consiliul Minorităților Naționale, sindicatele reprezentative din învățământ, asociațiile reprezentative ale elevilor, autoritățile administrației publice, mediul de afaceri și organizațiile neguvernamentale finanțatoare care susțin programe educative/federații ale furnizorilor de servicii sociale, Institutul de Științe ale Educației, instituții de învățământ superior și cu alți factori abilitați.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Instituția are 48,5 de posturi dintre care 46,5 ocupate.

Resursele alocate pentru cele 3 standarde supuse evaluării sunt următoarele: 42.000 lei pentru formarea personalului, 3 persoane alocate și dotările materiale necesare.

▪ *Scop misiune de evaluare:*

Prin Hotărârea Guvernului nr. 583/2016, a fost aprobată **Strategia Națională Anticorupție (SNA) 2016-2020**, împreună cu seturile de indicatori de performanță, riscurile asociate obiectivelor și măsurilor din strategie și sursele de verificare, inventarul măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției, a indicatorilor de evaluare, precum și standardele de publicare a informațiilor de interes public.

Metodologia de monitorizare a implementării Strategiei Naționale Anticorupție 2016-2020 a fost aprobată prin Ordinul Ministrului Justiției nr. 1361/C/2017. În vederea monitorizării, se realizează misiuni de evaluare în instituțiile publice.

Temele de evaluare pentru anul 2019 sunt:

1. conflicte de interese în timpul și după exercitarea funcției (include pantouflage-ul);
2. incompatibilități;
3. transparența instituțiilor publice (inclusiv a întreprinderilor publice) și accesul la informațiile de interes public deținute de acestea.

Obiectivele procesului de monitorizare sunt:

- Identificarea progreselor înregistrate în implementarea SNA;
- Identificarea și corectarea problemelor practice apărute în aplicarea politicilor și normelor anticorupție;
- Creșterea gradului de cunoaștere, înțelegere și implementare a măsurilor de prevenire a corupției, în sectorul public și privat.

Procedura evaluării a constat în completarea chestionarului tematic de evaluare transmis la data de 16 august 2019, organizarea vizitei de evaluare la sediul ISJ Prahova în data de 16 octombrie 2019, orele 10.30-12.30 și redactarea raportului de evaluare.

▪ *Componența echipei de evaluare*

Echipa de evaluare a fost compusă din 3 persoane:

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

- D-na. Alina BARBU, personal de specialitate juridică asimilat judecătorilor și procurorilor, Ministerul Justiției;
- D-na. Irina LONEAN, expert, Transparency International România;
- D-na Viorela BUCUR, Direcția Generală Anticorupție, Ministerul Afacerilor Interne.

Reprezentanții ISJ Prahova care au luat parte la întâlnire au fost:

- Un inspector școlar general, coordonator SNA;
- Un inspector școlar general adjunct, membră în grupul de lucru SNA;
- Un inspector școlar general adjunct, asigură coordonarea aplicării Legii nr. 544/2001;
- Contabilul șef, membru în grupul de lucru SNA;
- Un consilier juridic, membră în grupul de lucru SNA;
- Un inspector școlar, purtător de cuvânt, membru în grupul privind DA și DI;
- Un inspector școlar managementul resurselor umane, membru în grupul privind aplicarea SNA, domeniul riscuri;
- Un inspector școlar managementul resurselor umane, membru în comisia de analiză privind accesul la informațiile de interes public;
- Un inspector școlar matematică, inspector de integritate;
- Un inspector pentru dezvoltarea resurselor umane, responsabilități privind DA și DI;
- Un inspector școlar limba română, consilier de etică.

Din partea Secretariatului tehnic al SNA a participat:

- D-na. Ana Lorena SAVA, personal de specialitate juridică asimilat judecătorilor și procurorilor, Ministerul Justiției.

Expertul coordonator din partea prestatorului de servicii, asocieria formată din Unique Solutions SRL și Public Research SRL, a fost dl. Dragoș DINCĂ.

II. CONSTATĂRI

A. Conflicte de interese în timpul și după exercitarea funcției (include pantouflage-ul)

La nivelul Inspectoratului Școlar Județean Prahova, 2 persoane din cadrul Compartimentului Dezvoltarea Resursei Umane, respectiv Compartimentului Proiecte Educaționale și Învățământ Particular și Alternative Educaționale, desemnate prin decizia I.S.J. Prahova nr. 679/31.05.2018 au prevăzute în fișa postului atribuții pentru asigurarea implementării

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

prevederilor legale privind declarațiile de interese, în conformitate cu dispozițiile art. 5 alin. (1) din Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative.

În anul 2018, persoanele responsabile nu au beneficiat de formare în domeniul implementării prevederilor legale referitoare la depunerea și completarea declarațiilor de interese. Totodată, echipa de evaluare a constatat că persoanele desemnate conform Legii nr. 176/2010 realizează o informare adecvată ca interval de timp cu privire la termenul de depunere declarațiilor de interese, astfel încât să nu existe întârzieri și nu au întâmpinat dificultăți în implementarea prevederilor legale.

Responsabilii transmit pe e-mail, prin rețeaua informatică internă, o informare pentru depunerea declarațiilor, formularele de declarații, ghidul de completare a acestora, termenul limită până la care aceste documente trebuie completate și depuse. Responsabilii cu implementarea prevederilor referitoare la declarațiile de interese primesc și înregistrează declarațiile de interese, transmise sau depuse pe suport hârtie, în *Registrul declarațiilor de interese*, eliberând la depunere dovada de primire.

Din discuțiile purtate, a reieșit faptul că declarațiile de interese sunt verificate de persoanele desemnate din punct de vedere al formei în care s-au completat rubricile și al modului de completare a datelor din multiple perspective. Astfel, în anul 2018, declarațiile de interese s-au depus și au fost actualizate în termenul prevăzut în art. 4 din Legea nr. 176/2010.

În ceea ce privește completarea declarațiilor de interese, persoanele desemnate au oferit 30 de consultații telefonice, responsabililor din școli, dar nu țin o evidență a acestora. În anul 2018, au existat 2 solicitări de anonimizare. Nu au fost solicitate note de opinie referitoare la conținutul și aplicarea prevederilor legale privind declararea și evaluarea averii, a conflictelor de interese și a incompatibilităților. Afișarea declarațiilor de interese pe pagina de internet a instituției, precum și arhivarea acestora în format electronic se face prin grija responsabililor. Din discuțiile purtate, din 14.10.2019 a intrat în vigoare Procedura privind declarațiile de avere și declarațiile de interese. De asemenea, nu există un spațiu adecvat pentru protejarea confidențialității consultațiilor oferite angajaților de către responsabilii desemnați cu gestionarea declarațiilor de interese.

Conform chestionarului tematic completat, Inspectoratul Școlar Județean Prahova dispune de o procedură internă pentru semnalarea neregularităților (P.O. - I.S.J. Prahova - 001/15.11.2012), care a suferit revizuirii în fiecare an, în vederea actualizării (actualmente, P.O.M.I. - I.S.J. Prahova - 001/15.10.2019). Potrivit reprezentanților I.S.J. Prahova,

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

procedura se aplică inclusiv pentru prevenirea și gestionarea conflictelor de interese, deoarece scopul declarat al acesteia este reglementarea modalității de semnalare de către angajați a neregulilor întâlnite în cadrul I.S.J. Prahova, având în vedere obligația respectării Codului de Etică al Inspectoratului Școlar Județean Prahova ce funcționează în inspectorat și a atribuțiilor prevăzute în O.M.E.C.T.S. nr. 5530/05.10.2011 și obligația respectării principiilor responsabilității, nesanționării abuzive, bunei administrări, bune conduite și bune credințe, a celorlalte principii enunțate în Legea Educației Naționale nr. 1/2011 cu modificările și completările ulterioare, H.G. nr. 583/10.08.2016 privind aprobarea Strategiei Naționale Anticorupție 2016-2020, a H.G. nr. 599/30.08.2018¹² pentru aprobarea Metodologiei standard de evaluare a riscurilor de corupție.

Potrivit acestei proceduri, „persoana care identifică o neregulă trebuie, în urma unei analize atente, să întocmească o Notă informativă pe care o va prezenta Inspectorului Școlar General. Nota informativă, înregistrată la secretariatul I.S.J. Prahova, trebuie să se refere la următoarele aspecte:

- a. persoana/persoanele care a/au cauzat neregularitatea/neregularitățile;
- b. data și contextul săvârșirii neregularității/neregularităților;
- c. descrierea neregularității/ neregularităților;
- d. articolul/articolele din legislație încălcat/încălcate;
- e. riscul asociat /riscurile asociate neregularității/neregularităților ce afectează atingerea obiectivelor instituției.”

De asemenea, prin Decizia nr. 294 din 12.04.2019 a Inspectorului Școlar General, a fost constituit, la nivelul I.S.J. Prahova, Grupul de lucru în vederea realizării activităților prevăzute de Hotărârea de Guvern nr. 599/2018 și a desfășurării activităților de implementare și monitorizare a Strategiei Naționale Anticorupție 2016-2020 în domeniul educației. Din acest grup de lucru fac parte 14 persoane, reprezentanți ai compartimentelor din cadrul inspectoratului, grupul fiind condus de inspectorul școlar general. Această activitate nu constituie, însă, o noutate, un grup tehnic dedicat implementării SNA existând și anterior, funcționând, sub o formă sau alta, încă din perioada 2013-2014. S-a precizat că,

¹² Hotărârea nr. 599/2018 pentru aprobarea Metodologiei standard de evaluare a riscurilor de corupție în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, împreună cu indicatorii de estimare a probabilității de materializare a riscurilor de corupție, cu indicatorii de estimare a impactului în situația materializării riscurilor de corupție și formatul registrului riscurilor de corupție, precum și pentru aprobarea Metodologiei de evaluare a incidentelor de integritate în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, împreună cu formatul raportului anual de evaluare a incidentelor de integritate.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

având în vedere H.G. nr. 599/2019, această evaluare a riscurilor ar trebui să se raporteze la atribuțiile din fișa postului. În această idee, cu ocazia evaluărilor la gradația cadrelor didactice, sunt analizate și eventualele riscuri de corupție. Alte evaluări desfășurate de inspectorii din cadrul I.S.J. Prahova sunt cele anuale care au ca obiect sistemul managerial al tuturor directorilor de școli, evaluări care se desfășoară potrivit unor metodologii stabilite prin O.M.E.N. și inspecțiile școlare generale. Potrivit reprezentanților I.S.J. Prahova, aceste inspecții și evaluări verifică în mod implicit aspecte legate de implementarea SNA Nu există, prin urmare, o activitate specifică dedicată modului de verificare/monitorizare a unităților școlare de către inspectorat dedicat implementării SNA, însă obiective din strategie sunt atinse în cadrul unor activități generale de monitorizare și control. În ceea ce privește raportarea unor neregularități, s-a precizat că I.S.J. Prahova, prin pagina proprie de internet, pune la dispoziția directorilor de școli posibilitatea sesizării oricăror aspecte, inclusiv prin distribuirea de chestionare anonime.

Reprezentanții Inspectoratului Școlar Județean Prahova au susținut în cadrul discuțiilor că, în cursul anului 2018 au întreprins unele demersuri vizând implementarea SNA prin solicitarea tuturor unităților de învățământ preuniversitar de a derula procedurile necesare în vederea actualizării Codului de etică, cod care să cuprindă prevederi pentru toate categoriile de angajați (indicându-se o serie de acte normative de referință pentru domeniul vizat¹³), iar după elaborare, Codul de conduită să fie adus la cunoștința angajaților pe bază de semnătură, precum și a tuturor persoanelor implicate în activitatea educațională, prin publicare la avizier ori pe pagina de internet (adresa I.S.J. nr. 3947/19.10.2018). De altfel, reprezentanții I.S.J. Prahova au mai precizat că prin alte adrese au solicitat instituțiilor de învățământ preuniversitar din județ desemnarea unei persoane în calitate de consilier de etică, precum și publicarea informațiilor de interes public conform Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public pe paginile proprii de internet ale fiecărei instituții de învățământ.

¹³ Legea nr. 477/2004 privind Codul de conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice, cu modificările și completările ulterioare; Art. 233 din Legea nr. 1/2011 a educației naționale, cu modificările și completările ulterioare; Art. 40 alin. (3) din Ordinul MENCS nr. 5079/2016 privind aprobarea Regulamentului-cadru de organizare și funcționare a unităților de învățământ preuniversitar; Codul de conduită a profesorilor mentori - Ordinul MECS nr. 5485/2011 pentru aprobarea Metodologiei privind constituirea corpului profesorilor mentori pentru coordonarea efectuării stagiului practic în vederea ocupării unei funcții didactice; Regulamentul de organizare și funcționare a Consiliului național de etică din învățământul preuniversitar, aprobat prin Ordinul ministrului educației, cercetării, tineretului și sportului nr. 5550/2011; Codul-cadru de etică din 30 august 2018 al personalului didactic din învățământul preuniversitar aprobat prin Ordinul nr. 4831/2018; Ordinul S.G.G. nr. 600/2018 privind aprobarea Codului controlului minim intern managerial al entităților publice.

***Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!***





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

În urma discuțiilor, a reieșit că Inspectoratul Școlar Județean Prahova are un Plan de Integritate pentru anul școlar 2019-2020 (decizia nr. 839 din 14.10.2019). Respectarea și punerea în aplicare a Planului de Integritate este o sarcină care incumbă fiecărei persoane din cadrul inspectoratului, potrivit reprezentanților instituției.

Instituția dispune de un „Cod de conduită al personalului din aparatul propriu” care a fost adoptat prin Decizia Consiliului de Administrație a I.S.J. Prahova nr. 2934 din data de 03.09.2019. Acesta cuprinde prevederi generale vizând modalitatea de desfășurare a activităților din cadrul I.S.J. (relații bazate pe transparență, confidențialitate, imparțialitate, eficiență, respectarea normelor de conduită profesională și morală), trasând unele principii și norme de conduită (art. 2 alin. (7) din Codul de etică) și stabilind unele standarde generale de integritate (evitarea conflictului de interese și incompatibilități în exercitarea profesiei, nesolicitarea sau neacceptarea, direct ori indirect, pentru ei sau pentru alții, vreun avantaj ori beneficiu în exercitarea funcției publice pe care o dețin și să nu abuzeze în niciun fel de această funcție).

Pentru perioada de referință nu a existat o procedură privind prevenirea și gestionarea situațiilor de conflicte de interese, această fiind elaborată în anul 2019 și intrând în vigoare de la începutul lunii octombrie (P.S.-I.S.J. Prahova-38/07.10.2019). Procedura conține tipurile de conflict de interese, situații concrete și măsuri de prevenire.

Totodată, din discuțiile purtate, echipa de evaluare a identificat, ca instrumente de prevenire și identificare a situațiilor de conflicte de interese utilizate:

- „Nota de informare” în privința (ne)respectării deontologiei profesionale, respectiv a încălcării cerințelor de etică profesională de către reprezentanții inspectoratului, completată de către instituțiile de învățământ inspectate după finalizarea inspecțiilor (tematice/generale/curente/pentru acordarea gradelor didactice);
- „Fișa de consultare” cu referire la activitatea managerială a directorului unității de învățământ desfășurată pe parcursul unui an școlar, care dă posibilitatea precizării unor situații în care au fost încălcate prevederile legale (rubrică inclusă) - anexa 6 la Procedura I.S.J. Prahova nr. 017/1622/31.05.2019.

În privința sesizărilor privind incidentele de integritate (sesizarea neregularităților), reprezentanții Inspectoratului Școlar Județean Prahova au precizat că aceștia au solicitat deja școlilor din județ elaborarea unor proceduri interne similare. Deși, potrivit reprezentanților instituției, numărul de persoane care își desfășoară activitatea în cadrul unei școli este de aproximativ 20-30, iar în cadrul liceelor numărul putând varia între 40 și 80 de persoane, membrii echipei de evaluare au subliniat că asemenea proceduri se pot dovedi extrem de utile în combaterea și sesizarea actelor de corupție încă de la cel mai mic nivel.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Având în vedere că la o simplă consultare a presei online pot fi identificate în trecut aspecte din școli aflate în aria de competență a Inspectoratului Școlar Județean Prahova care pot fi încadrate în categoria incidentelor de integritate, evaluatorii au ridicat problema elaborării unei proceduri distincte vizând protecția avertizorului de integritate prin care să fie instituit un canal separat de comunicare destinat profesorilor, astfel încât să nu fie folosită calea obișnuită de comunicare/sesizare. S-a precizat că există o „Procedură privind avertizarea în interes public”, adoptată la 07.10.2019. În conținutul procedurii, se menționează că se adresează sesizarea/avertizarea în interes public pentru încălcări ale legii sau a normelor deontologice și profesionale, inclusiv cele referitoare la conflictele de interese, și care nu împiedică avertizorul de integritate să se adreseze celorlalte organisme sau autorități prevăzute de Legea nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, entitățile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii. Avertizarea în formă scrisă se face prin intermediul formularului de avertizare în interes public anexat, care poate fi transmis, conform procedurii, prin orice mijloc de comunicare și care, după primire, se înregistrează într-un registru special de către responsabilul desemnat.

Din 01.07.2019 există o persoană desemnată consilier de etică ce face parte din Grupul de lucru în vederea realizării activităților prevăzute de Hotărârea de Guvern nr. 599/2018 și a desfășurării activităților de implementare și monitorizare a Strategiei Naționale Anticorupție 2016-2020 în domeniul educației și care este are ca atribuții acordarea de consultanță și asistență personalului cu privire la respectarea normelor de conduită, monitorizarea aplicării prevederilor Codului de conduită a personalului din I.S.J. Prahova (Anexa nr. 3 O.M.E.C.T.S. nr. 5530/2011) și întocmirea de rapoarte trimestriale privind respectarea normelor de conduită. Această persoană desemnată a precizat că nu a fost solicitată în vederea acordării de consultări pe probleme de etică și integritate. Prin urmare, în perioada evaluată (2018), nu a existat un consilier de etică.

În cursul lunii decembrie 2018, a fost organizată o activitate instructiv-educativă coordonată de ofițeri din cadrul Serviciului Județean Anticorupție Prahova cu consilierii de etică din instituțiile de învățământ și personalul cu atribuții în domeniul prevenirii corupției din I.S.J. Prahova. Persoana desemnată consilier de etică a precizat că nu a primit și nici înregistrat incidente de integritate, iar numirea acesteia în funcție a fost promovată/popularizată în rândul personalului din cadrul I.S.J. Prahova. Inspectoratul a desemnat o persoană în calitate de consilier de integritate încă din 26.06.2015.

Din materialele trimise suplimentar de Inspectoratul Școlar Județean Prahova, după finalizarea ședinței de evaluare, a reieșit faptul că instituția dispune și de o „Procedură pentru prevenirea corupției și promovarea integrității în unitățile de învățământ preuniversitar din județul Prahova” - P.O.M.I.- 0010, revizuită ultima oară în data de

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

01.10.2019 (procedura a fost adoptată în data de 07.05.2014), respectiv de o „Procedură pentru combaterea corupției în unitățile de învățământ preuniversitar din județul Prahova” - P.O.M.I. - 0010, revizuită ultima oară în data de 01.10.2019 (procedura a fost adoptată în data de 07.05.2014), care prevede obligativitatea asigurării pe pagina de internet a școlilor a listei minimale de documente ce susțin strategia anticorupție SNA 2016-2020.

Potrivit chestionarului tematic, în cadrul I.S.J. Prahova există canale de comunicare internă pentru a fi folosite de angajații care doresc să sesizeze o situație de conflict de interese, acestea fiind prevăzute în „Procedura de semnalare a neregularităților” - P.O.M.I. 001/01.10.2018, „Procedura de soluționare a petițiilor” - P.O.M.I. 003/01.10.2018 și „Procedura pentru Managementul riscurilor” - P.O.M.I. 015/01.10.2018.

Din discuțiile purtate, a rezultat faptul că personalul din cadrul instituției nu a beneficiat, în perioada de referință, de programe de pregătire profesională în ceea ce privește regimul juridic al conflictelor de interese și nu au fost depuse avertizări în interes public cu privire la încălcarea prevederilor legale în materia conflictului de interese. De asemenea, în perioada supusă evaluării, Agenția Națională de Integritate nu a emis rapoarte de evaluare prin care să se constate încălcări ale regimului juridic al conflictelor de interese de către angajații instituției.

În desfășurarea procedurilor de atribuire a contractelor de achiziție publică nu au fost emise avertismente de integritate de sistemul PREVENT monitorizat de Agenția Națională de Integritate cu privire la potențiale conflicte de interese. Din discuțiile purtate cu reprezentanții instituției, a reieșit faptul că nu se completează formulare de integritate (necesare pentru derularea procedurilor privind achizițiile publice), întrucât achizițiile publice au fost foarte reduse ca număr și au fost doar achiziții directe, nu cu procedură (în SEAP) și, în orice caz, instituția a derulat puține programe cu fonduri europene. Cu toate acestea, membrii echipei de evaluare au transmis, cu această ocazie, că există o obligație legală care incumbă fiecărei instituții publice de a desemna o persoană responsabilă cu completarea formularelor de integritate (art. 5 alin. (4) din Legea nr. 184/2016 privind instituirea unui mecanism de prevenire a conflictului de interese în procedura de atribuire a contractelor de achiziție publică). Pentru perioada de referință, nu a rezultat cu certitudine din documentele transmise dacă există o desemnare clară din partea conducerii instituției a persoanei responsabile cu completarea formularului de integritate. Din materialele trimise suplimentar, a reieșit că, prin decizia nr. 840 din 17.10.2019, a fost desemnată o persoană responsabilă cu completarea și actualizarea formularelor de integritate aferente procedurilor de atribuire derulate de către autoritatea contractantă, I.S.J. Prahova.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Conform datelor din chestionar, Inspectoratul Școlar Județean Prahova nu completează date cerute de Registrul Unic al Transparenței Intereselor.

În ceea ce privește pantouflage-ul, din răspunsurile acordate în cadrul discuțiilor a rezultat că nu există o cunoaștere aprofundată a subiectului și, cu atât mai puțin, o poziție instituțională sau o procedură internă dedicată acestui subiect, fiind purtate, însă, discuții constructive și clarificatoare cu membrii misiunii cu privire la posibilele măsuri ce pot fi luate în cadrul inspectoratului, evaluatorii atrăgând atenția asupra faptului că instituția are și obligația de a monitoriza respectarea acestor interdicții în îndeplinirea sarcinilor de prevenție, precum și asupra gravității sancțiunii aplicabile în caz de nerespectare a interdicțiilor, și anume nulitatea absolută a actelor încheiate. De altfel, persoanele prezente la discuții au subliniat faptul că, deși cunosc prevederile legale, au avut dificultăți reale în a identifica, în concret, cum ar putea fi acestea aplicabile instituției. Cu toate acestea, în Codul de etică al I.S.J. Prahova există câteva precizări specifice - de exemplu, referitor la principiul confidențialității, se precizează că personalul din cadrul instituției are obligația „să nu folosească informațiile obținute în cursul activității lor în scopuri personale sau contrare legii, în timpul și după ocuparea unei funcții în I.S.J. Prahova (pantouflage)”.

I.S.J. Prahova nu dispune de un regulament intern ori procedură de lucru care să prevadă procedura monitorizării acestor situații de interdicție legală la angajare, însă a desemnat o persoană responsabilă cu monitorizarea situațiilor de pantouflage (prin Decizia Inspectorului Școlar General nr. 822 din 02.10.2019). În cadrul Inspectoratului Școlar Județean Prahova, nu au existat măsuri de prevenire ori remediere a situațiilor de pantouflage. În acest context, membrii echipei de evaluare au recomandat reprezentanților instituției evaluate adoptarea unei asemenea proceduri, întrucât se apreciază necesar pentru păstrarea integrității funcțiilor publice din cadrul instituției, funcții care sunt supuse unor riscuri considerabile.

B. Incompatibilități

Pentru perioada de raportare, ISJ Prahova nu a dispus de proceduri interne privind prevenirea și gestionarea situațiilor de incompatibilitate. O asemenea procedură a fost adoptată în anul 2019 (PS privind prevenirea și gestionarea situațiilor de incompatibilitate, Cod PS 39).

În ceea ce privește existența unor măsuri de identificare timpurie cu privire la incompatibilități, potrivit chestionarului tematic de evaluare completat de ISJ Prahova, au fost precizate misiunile de **audit public intern**. În ceea ce privește registrul **funcțiilor sensibile**, acesta nu există întrucât, potrivit opiniei reprezentanților ISJ Prahova, instituția nu are în organigramă funcții sensibile, dar au menționat că ar fi utilă reanalizare a noțiunii de funcție sensibilă. Membrii echipei de evaluare au subliniat că un asemenea registru ar trebui

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

să existe deoarece, prin raportare la activitatea specifică inspectoratului, prin raportare la natura activităților desfășurate, toate persoanele din cadrul instituției ar putea fi încadrate ca deținând funcții sensibile. Desigur, revine fiecărei instituții obligația analizării funcțiilor sensibile, însă a fost subliniat faptul că cel puțin persoanele care ocupă funcții de conducere ori care se ocupă cu fondurile bănești ale instituției sunt susceptibile de a ocupa o funcție sensibilă.

În cadrul ISJ Prahova nu au fost depuse avertizări de interes public cu privire la încălcarea prevederilor legale în materia incompatibilităților, iar personalul nu a beneficiat, în perioada de referință, de programe de pregătire profesională în ceea ce privește regimul juridic al incompatibilităților.

Referitor la modalitățile de comunicare în cazul în care un angajat dorește să sesizeze o situație de incompatibilitate, aceasta se face în mod obișnuit prin canalele de comunicare internă (inclusiv prin e-mail, înaintând pe cale ierarhică o sesizare), potrivit procedurilor interne (*Procedura de semnalare a neregularităților*-P.O.M.I. 001/01.10.2018, *Procedura de soluționare a petițiilor* - P.O.M.I. 003/01.10.2018 și *Procedura pentru Managementul riscurilor*-P.O.M.I. 015/01.10.2018). Membrii echipei de evaluare au precizat că raportarea incidentelor de incompatibilitate/integritate ar trebui să beneficieze de o procedură specifică, distinctă, care să fie un model ce poate fi preluat cu ușurință de către unitățile de învățământ din județ, deoarece procedurile indicate ating scopul final doar pe cale indirectă (situația fiind aceeași și în cazul chestionarelor confidențiale de evaluare a activității manageriale desfășurate de directori și directorii adjuncți din cadrul școlilor).

Referitor la comunicarea internă, reprezentanții instituției evaluate au precizat că fiecare angajat dispune de o adresă de e-mail de serviciu care aparține domeniului MEN (@edu.ro), dar întâmpină aceleași probleme de infrastructură informatică în sensul că adresele funcționează în mod deficitar. Astfel, ISJ Prahova a întreprins demersurile necesare pentru rezervarea unui domeniu nou (@isj.edu.ro) astfel încât personalul din cadrul instituției să beneficieze de o adresă de serviciu de poștă electronică, concomitent cu crearea unei pagini noi de internet a instituției în care informațiile de interes public să fie mai ușor accesibile publicului. În acest sens, ISJ Prahova a solicitat fonduri de la MEN, însă acestea nu au fost alocate, așa că instituția a trebuit să apeleze la fondurile proprii (așa cum sau procedat, de altfel, și alte ISJ din țară).

De altfel, problema funcționării defectuoase a adreselor care aparțin acestui domeniu a fost semnalată în partea generală a prezentului raport, dedicată MEN.

Conform celor menționate în chestionarul de evaluare, pentru perioada de raportare, nu au existat situații în care Agenția Națională de Integritate să fi emis rapoarte prin care să se

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

constate încălcarea regimului juridic al incompatibilităților. Cu toate acestea, în abordarea subiectului incidentelor de integritate, reprezentanții instituției evaluate au precizat că nu au raportat incidentele de integritate deoarece MEN nu le-a mai solicitat.

C. Transparența instituțiilor publice (inclusiv a întreprinderilor publice) și accesul la informațiile de interes public deținute de acestea

Inspectoratul Școlar Județean Prahova nu este autoritate publică și nu elaborează acte normative în sensul Legii nr. 52/2003 privind transparența decizională cu modificările și completările ulterioare. În schimb, ISJ este instituție publică în sensul Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public cu modificările și completările ulterioare.

La nivelul anului 2018 era numită o persoană responsabilă conform legii, informațiile fiind furnizate din oficiu, pe pagina de internet sau la avizier, și la cerere. La nevoie se poate organiza și un spațiu pentru consultarea documentelor la sediul ISJ. Cererile de informații de interes public au fost (și sunt) înregistrate separat. În 2018 au fost înregistrate 22 de solicitări de informații de interes public cărora li s-a răspuns fără incidente sub forma plângerilor administrative sau la instanța de contencios administrativ. Nu sunt însă înregistrate sau evidențiate în alt fel solicitările de informații verbale. Atunci când ele nu sunt urmate de o solicitare scrisă, pentru informațiile simple, solicitărilor verbale li se răspunde pe loc în timpul programului de lucru al instituției, neexistând un program separat pentru oferirea de informații de interes public.

Instituția are desemnat un purtător de cuvânt și comunică cu presa prin intermediul acestuia.

În ceea ce privește procedura de acces la informațiile de interes public, aceasta a fost elaborată în anul 2019, astfel că în 2018 activitatea nu se realiza pe baza procedurii, cu exclusiv a procesului de lucru descris în lege și normele sale de aplicare.

Pe de altă parte, raportul privind aplicarea Legii nr. 544/2001 în anul 2018 nu a fost publicat.

O mare parte dintre informațiile de interes public definite ca fiind publice din oficiu se regăsesc pe pagina de internet a instituției. Cu toate acestea, pagina de internet nu permite identificarea cu ușurință a acestor informații din cauza structurii sale foarte complicate și adesea segmentate (în sensul că date de același tip se regăsesc în secțiuni diferite ale paginii de internet). Spre exemplu, pagina de start a instituției conține 3 meniuri principale, iar organigrama se regăsește în cel puțin 2 locuri. Pagina de internet a instituției nu respectă structura standard recomandată prin anexa nr. 4 la SNA, deși secțiunea „Lista informațiilor de interes public” a încercat reluarea tuturor informațiilor menționate în anexa nr. 4 la SNA.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Problematica legată de structura și designul mai puțin prietenoase ale paginii de internet sunt recunoscute de ISJ Prahova, care a solicitat MEN sprijin pentru realizarea unei noi pagini de internet. De asemenea, s-a identificat la nivelul instituției o limitare a capacităților de restructurare a paginii de internet existente, deoarece nu sunt în structura ISJ persoane specializate pentru mentenanța și actualizarea paginii de internet.

În ciuda acestor deficiențe identificate la structura paginii de internet, un număr considerabil de informații și date, deși nu toate, sunt publicate în format deschis.

D. Alte aspecte

ISJ Prahova are încă din 2013 o procedură de semnalare a neregularităților, care este binevenită. Cu toate acestea, trebuie ca aceasta să nu fie dublată de procedura privind avertizările în interes public, aprobată în 2019. În plus, procedura de semnalare a neregularităților se referă la sesizările sau avertizările de nereguli ca fiind „note informative”. Sintagma are o conotație peiorativă ce ar putea descuraja avertizări de integritate bine intenționate.

III. BUNE PRACTICI

A. Conflicte de interese în timpul și după exercitarea funcției (include pantouflage-ul)

Pe parcursul misiunii de evaluare, echipa de experți a identificat, ca bună practică, implicarea activă a Inspectoratului Școlar Județean Prahova în activitățile care presupun implementarea SNA 2016-2020, prin trimiterea de adrese la toate școlile din județ pentru: elaborarea de coduri de conduită/cod etic, elaborarea în școli de proceduri interne pentru prevenirea și gestionarea incompatibilităților, conflictelor de interese, pentru raportarea neregularităților, pentru desemnarea consilierilor de etică.

B. Incompatibilități

C. Transparența instituțiilor publice (inclusiv a întreprinderilor publice) și accesul la informațiile de interes public deținute de acestea

Nu au fost identificate bune practici.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*



IV. CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

A. Conflicte de interese în timpul și după exercitarea funcției (include pantouflage-ul)

În vederea îmbunătățirii activităților desfășurate în acest domeniu, formulăm următoarele recomandări:

1. Asigurarea unui spațiu adecvat pentru protejarea confidențialității consultațiilor oferite angajaților de către responsabilii desemnați cu gestionarea declarațiilor de interese;
2. Întocmirea unui registru pentru menținerea evidenței, în scris, a consultațiilor oferite și a recomandărilor formulate de către persoanele responsabile angajaților care au solicitat consultanță;
3. Realizarea unor activități de informare/îndrumare a personalului despre regimul juridic al conflictelor de interese/situațiile de pantouflage și modalitățile de prevenire a acestora;
4. Elaborarea unui regulament intern/unei proceduri interne/de lucru care să prevadă monitorizarea situațiilor de pantouflage și care să includă aducerea la cunoștința personalului, la încetarea raporturilor de serviciu, a dispozițiilor legale în materia interdicțiilor post-angajare, prin eventuala completare a unei declarații în acest sens, precum și transmiterea unei liste cu persoane și interdicțiile aferente structurilor din cadrul departamentelor de specialitate din cadrul inspectoratului;
5. Introducerea în conținutul „Procedurii privind avertizarea în interes public”, a unui canal separat de comunicare destinat profesorilor.

B. Incompatibilități

În vederea îmbunătățirii activităților desfășurate în acest domeniu, formulăm următoarele recomandări:

1. Se recomandă identificarea, inclusiv urmare a consultării structurii de specialitate din cadrul MEN, a unei proceduri privind funcțiile sensibile, și adoptarea acesteia la nivel intern. Se va avea în vedere inclusiv popularizarea soluțiilor alternative la rotația personalului și facilitarea formării profesionale a personalului pe tema funcțiilor sensibile. Ca rezultat necesar al activității de inventariere a funcțiilor sensibile, se recomandă identificarea mecanismelor de control adecvate funcțiilor sensibile, rotația dar și altele, precum: separarea sarcinilor, efectuarea de schimbări în fluxurile operaționale, aplicarea

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

principiului prezenței mai multor persoane în efectuarea unei activități sensibile, reguli mai stricte sau ghiduri pentru persoanele care ocupă funcții sensibile, suplimentarea controalelor interne, a inspecțiilor și auditărilor activităților respective, precum și formare profesională suplimentară.

2. Elaborarea, cu sprijinul structurii centrale MEN; dacă se apreciază necesar, a unei proceduri pentru evitarea și gestionarea, în cazul apariției, a unor situații de încălcare a regimului incompatibilităților, care să abordeze alte aspecte decât cele pentru care există deja mecanisme reglementate, la nivel de lege primară sau secundară, astfel de incompatibilități.
3. Efectuarea de programe de pregătire corespunzătoare pentru persoanele responsabile cu implementarea / monitorizarea aspectelor de integritate / incompatibilități și aplicarea periodică de chestionare privind evaluarea gradului de cunoaștere a personalului instituției, a normelor privind situațiile de incompatibilitate.
4. Adoptarea unor măsuri specifice și eficiente în ceea ce privește avertizările în integritate, în special prin: desemnarea unei persoane sau a unei structuri responsabile cu primirea și soluționarea avertizărilor în interes public, inclusiv prin crearea unui canal de raportare clar definit; precizarea protecției identității avertizorilor de integritate; soluționarea pe fond a sesizărilor; organizarea și efectuarea unei sesiuni de informare cu angajații instituției privind legislația în domeniul protecției avertizorului în interes public; verificarea gradului de cunoaștere/aprofundare a legislației și adoptarea unor măsuri de îmbunătățire a gradului de cunoaștere, dacă sunt necesare.

C. Transparența instituțiilor publice (inclusiv a întreprinderilor publice) și accesul la informațiile de interes public deținute de acestea

În ceea ce privește răspunsul la cererile scrise de informații de interes public, ISJ Prahova respectă prevederile legale. Pe de altă parte, au fost identificate probleme în ceea ce privește afișarea informațiilor publice din oficiu pe pagina de internet a instituției, deoarece acestea sunt foarte greu de găsit pe pagina de internet. În acest sens se recomandă:

1. Refacerea paginii de internet a instituției, prin revenire la MEN pentru finanțarea acestuia și colaborare cu MEN și cu celelalte ISJ pentru crearea unei structuri standard pentru paginile ISJ, cu respectarea anexei nr. 4 la SNA;
2. Înregistrarea și a informațiilor publice solicitate verbal și realizarea unei analize cu privire la informațiile deja publicate pe pagina de internet dar care sunt solicitate verbal, pentru a înțelege care sunt informațiile cele mai greu de identificat și republicarea lor într-o formulă/ într-un loc pe pagina de internet, cât mai accesibil.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

D. Alte aspecte

Existența unei proceduri privind semnalarea a neregularităților la nivelul ISJ Prahova poate fi o bună practică. Pentru ca aceasta să devină o bună practică de promovat se recomandă:

1. Analizarea suprapunerilor dintre aceasta și procedura privind avertizările în interes public și diferențierea lor.
2. Reformularea denumirii avertizărilor/ sesizărilor realizate în baza acestei proceduri, deoarece sintagma folosită în prezent: „note informative” are o conotație peiorativă ce ar putea descuraja avertizări de integritate bine intenționate.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

E. UNIVERSITATEA PETROL - GAZE DIN PLOIEȘTI

I. INTRODUCERE

- *Adresa fizică:* Localitatea Ploiești, strada B-Dul București nr. 39, cod poștal 100680, județ PRAHOVA
- *Adresa virtuală:* www.upg-ploiesti.ro
- *Cadrul legal care reglementează activitatea instituției:*
 - Legea nr. 1/2011 a educației naționale;
 - Carta universitară.

- *Misiune / atribuții / competențe / structura:*

Unitate componentă a sistemului educațional din România, Universitatea Petrol-Gaze din Ploiești este o instituție de stat cu atribuții în domeniul educației și al cercetării științifice. Principalele misiuni ale Universității Petrol -Gaze din Ploiești sunt: misiunea didactică, misiunea de cercetare științifică și misiunea civică și culturală.

Cele trei misiuni constau în formarea inițială și continuă la nivel universitar, în scopul dezvoltării personale, al inserției profesionale a individului și a satisfacerii nevoii de competență a mediului socio-economic în domeniile acreditate sau autorizate să funcționeze provizoriu, cercetare științifică, dezvoltare, inovare și transfer tehnologic, prin creație individuală și colectivă, în domeniul științelor, literelor ș.a., precum și valorificarea și diseminarea rezultatelor acestora și organizarea vieții culturale, artistice și sportive din spațiul universitar.

Instituția are 715 posturi din care 521 sunt ocupate.

- *Scop misiune de evaluare:*

Prin Hotărârea Guvernului nr. 583/2016, a fost aprobată **Strategia Națională Anticorupție (SNA) 2016-2020**, împreună cu seturile de indicatori de performanță, riscurile asociate obiectivelor și măsurilor din strategie și sursele de verificare, inventarul măsurilor de

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

transparență instituțională și de prevenire a corupției, a indicatorilor de evaluare, precum și standardele de publicare a informațiilor de interes public.

Metodologia de monitorizare a implementării Strategiei Naționale Anticorupție 2016-2020 a fost aprobată prin Ordinul Ministrului Justiției nr. 1361/C/2017. În vederea monitorizării, se realizează misiuni de evaluare în instituțiile publice.

Temele de evaluare pentru anul 2019 sunt:

1. conflicte de interese în timpul și după exercitarea funcției (include pantouflage-ul);
2. incompatibilități;
3. transparența instituțiilor publice (inclusiv a întreprinderilor publice) și accesul la informațiile de interes public deținute de acestea;

Obiectivele procesului de monitorizare sunt:

- Identificarea progreselor înregistrate în implementarea SNA;
- Identificarea și corectarea problemelor practice apărute în aplicarea politicilor și normelor anticorupție;
- Creșterea gradului de cunoaștere, înțelegere și implementare a măsurilor de prevenire a corupției, în sectorul public și privat.

Procedura evaluării a constat în completarea chestionarului tematic de evaluare transmis la data de 16 august 2019, organizarea vizitei de evaluare la sediul UPG Ploiești în data de 16 octombrie 2019, orele 13.30-16.00 și redactarea raportului de evaluare.

▪ *Componenta echipei de evaluare*

Echipa de evaluare a fost compusă din 3 persoane:

- D-na. Alina BARBU, personal de specialitate juridică asimilat judecătorilor și procurorilor, Ministerul Justiției;
- D-na. Irina LONEAN, expert, Transparency International România;
- D-na Viorela BUCUR, Direcția Generală Anticorupție, Ministerul Afacerilor Interne;

Reprezentanții UPG Ploiești care au luat parte la întâlnire au fost:

- Rectorul UPG Ploiești;
- Prorectorul UPG Ploiești, responsabil managementul calității;
- Un consilier juridic, responsabil SNA, consilier de etică;

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

- Secretarul șef, responsabil DA/DI.

Din partea Secretariatului tehnic al SNA a participat:

- D-na. Ana Lorena SAVA, personal de specialitate juridică asimilat judecătorilor și procurorilor, Ministerul Justiției.

Expertul coordonator din partea prestatorului de servicii, asociera formată din Unique Solutions SRL și Public Research SRL, a fost dl. Dragoș DINCĂ.

II. CONSTATĂRI

A. Conflicte de interese în timpul și după exercitarea funcției (include pantouflage-ul)

Cu ocazia vizitei de evaluare tematică desfășurate, echipa de evaluare a constatat că la nivelul Universității Petrol-Gaze din Ploiești, o persoană are prevăzute în fișa postului atribuții pentru asigurarea implementării prevederilor legale privind declarațiile de interese, în conformitate cu dispozițiile art. 5 alin. (1) din Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative.

Conform datelor furnizate, persoana responsabilă cu implementarea prevederilor legale privind declarațiile de interese îndeplinește toate atribuțiile menționate în Legea nr. 176/2010, acestea nefiind singurele atribuții de serviciu, conform fișei postului.

Pentru perioada de referință, persoana responsabilă nu a beneficiat de formare în domeniul implementării prevederilor legale referitoare la depunerea și completarea declarațiilor de interese. Din discuțiile purtate, responsabilul de implementarea prevederilor legale privind declarațiile de interese nu a întâmpinat dificultăți în implementarea prevederilor legale.

Totodată, echipa de evaluare a constatat că persoana desemnată conform Legii nr. 176/2010 realizează o informare adecvată ca timp cu privire la termenul de depunere a declarațiilor de interese, astfel încât să nu existe întârzieri. În acest sens, responsabilul transmite, pentru depunerea declarațiilor, o adresă oficială persoanelor cu funcții de conducere, formularele și Ghidul de completare a declarațiilor de interese, acestea din urmă regăsindu-se pe pagina de

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

internet a instituției. Suplimentar, responsabilul, fiind și secretarul-șef al universității, transmite, în cadrul ședințelor termenele de depunere a declarațiilor.

În momentul primirii declarației de interese, responsabilul o înregistrează în *Registrul declarațiilor de interese*, atribuindu-i un număr de înregistrare și eliberează deponentului o dovadă de primire. Toate declarațiile de interese se depun pe suport hârtie. Astfel, în anul 2018, declarațiile de interese s-au depus și au fost actualizate în termenul prevăzut în art. 4 din Legea nr. 176/2010.

În ceea ce privește completarea declarațiilor de interese, responsabilul a oferit consultații, dar nu ține o evidență scrisă a acestora. De asemenea, în cadrul instituției există un spațiu adecvat pentru protejarea confidențialității consultațiilor. Nu au fost solicitate note de opinie referitoare la conținutul și aplicarea prevederilor legale privind declararea și evaluarea averii, a conflictelor de interese și a incompatibilităților.

Din discuțiile purtate, a reieșit faptul că declarațiile de interese sunt verificate de persoana desemnată, în privința modului de completare a datelor și rubricilor. Responsabilul de implementarea prevederilor legale privind declarațiile de interese a făcut câteva recomandări de rectificare, care nu au necesitat documente justificative, nedepășindu-se termenul de transmitere. Declarațiile de interese se publică pe pagina de internet a instituției în termen de cel mult 30 de zile de la primire, respectând regulile de anonimizare. Afișarea declarațiilor de interese pe pagina de internet a instituției, precum și arhivarea acestora în format electronic se fac prin grija aceluiași responsabil.

Din analiza chestionarului a rezultat că, pentru perioada de referință, Universitatea Petrol-Gaze din Ploiești nu are o procedură internă specifică privind prevenirea și gestionarea conflictului de interese, dar are în vedere elaborarea unei asemenea proceduri, întrucât nevoia acesteia a rezultat din experiența organizării concursurilor de ocupare a posturilor didactice. În prezent, prevenirea situațiilor de conflict de interese este gestionată prin intermediul unor metodologii de finalizare a studiilor (printre care, „Regulamentul privind organizarea și desfășurarea examenelor de finalizare a studiilor universitare și postuniversitare și a altor cursuri la Universitatea Petrol-Gaze din Ploiești 2018-2019”), întemeiate la rândul lor, pe o metodologie cadru de concurs care conține un formular specific, precum și prin intermediul Codului etic al universității, în vigoare din 2017, care este publicat și pe pagina de internet a universității, la <https://www.upg-ploiesti.ro/ro/regulamente>.

Codul reprezintă un ghid cu privire la comportamentul acceptabil din punct de vedere moral la nivelul Universității Petrol-Gaze din Ploiești. Rolul codului este să ghideze comportamentul moral și profesional al angajaților, atât în timpul activității profesionale, cât și în afara

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

acesteia, în măsura în care afectează imaginea universității. Obiectivul codului este să contribuie la crearea unei culturi organizaționale a integrității la nivelul universității și a unui climat etic care să determine personalul să acționeze cu încredere reciprocă și profesionalism în interesul studenților și a altor părți interesate.

Astfel, în cazul existenței unui conflict de interese între candidații la posturile de personal didactic și persoanele care compun comisiile de concurs, acestea din urmă sunt înlocuite de supleanți desemnați în prealabil, conform metodologiei de concurs. De menționat că, în cazul organizării de concursuri pentru ocuparea unor posturi de personal nedidactic, pentru comisiile de concurs nu există membri supleanți.

În plus, în Codul etic se menționează că angajații universității au datoria legală, morală și profesională de a se asigura că în timpul exercitării activității nu se află în conflict de interese sau într-o situație de incompatibilitate, așa cum sunt definite în legislația actuală, iar în cazul în care o asemenea situație intervine, persoanele în cauză trebuie să sesizeze superiorii ierarhici, în scris, în maximum 10 zile lucrătoare de la apariția acesteia (cf. art. 21 (2) al codului).

De asemenea, potrivit aceluiași Cod etic, angajații universității au obligația morală și profesională, suplimentar celei legale, de a sesiza orice abatere de la regulamentele/metodologiile/codurile/procedurile proprii ale universității, precum și de la cerințele legale de care iau cunoștință (cf. art. 23.), iar avertizarea de integritate se prezumă că se bazează pe buna credință a avertizorului, în baza Legii nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii. Această comunicare poate fi folosită astfel încât să cuprindă posibilitatea unui angajat de a sesiza/a face avertizări, inclusiv în materia conflictelor de interese.

Totodată, există la nivelul universității, „Codul de etică și deontologie universitară”, postat pe pagina proprie de internet, care prevede la principiul 4, „Conflictul de interese”, că „universitatea ia măsurile necesare în scopul de a evita sau soluționa adecvat situațiile care pot conduce la conflicte de interese care ar putea să compromită, direct sau indirect, îndeplinirea îndatoririlor sale, conflicte care decurg din relații personale, din interese materiale, din colaborări exterioare sau din alte angajamente”. Codul menționează că abaterile de la prevederile „Codului de etică și deontologie universitară” săvârșite de către membrii comunității universitare, atât în universitate, cât și în exteriorul acesteia, vor fi analizate și soluționate de către Comisia de etică universitară în acord cu prevederile „Codului de etică și deontologie universitară”, Regulamentului de organizare și funcționare al Comisiei de etică universitară și prevederilor Legii educației naționale nr. 1/2011.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

De asemenea, din discuțiile purtate a reieșit că Universitatea Petrol-Gaze din Ploiești beneficiază de un Sistem de Management al Calității documentat (certificat în conformitate cu standardele internaționale ISO 9001:2015). Procedurile de sistem și cele operaționale reprezintă modalitățile de desfășurare a activităților/proceselor specifice organizației.

Ca modalitate de comunicare internă pentru sesizarea unei situații de conflict de interese pe care o pot folosi angajații, personalul din cadrul instituției poate transmite o adresă scrisă sau e-mail. La nivelul universității există adrese de e-mail specifice prin intermediul cărora se diseminează informații de interes de la conducere către personalul cu funcție de execuție și care pot fi folosite în acest sens.

La nivelul Universității Petrol-Gaze din Ploiești, în anul 2018, nu a existat o persoană care să îndeplinească atribuțiile consilierului de etică, aceasta fiind desemnată recent, prin ordin al rectorului universității, din data de 11.10.2019, cu atribuții privind asigurarea implementării, monitorizării și verificării „Codului etic” al universității și asigurarea implementării Strategiei Naționale Anticorupție 2016-2020.

Din studiul chestionarului a reieșit că în anul 2018, personalul din cadrul instituției evaluate nu a beneficiat de programe de pregătire profesională în ceea ce privește regimul juridic al conflictelor de interese și nici nu au fost depuse avertizări în interes public cu privire la încălcarea prevederilor legale în materia conflictului de interese. De asemenea, în perioada supusă evaluării, Agenția Națională de Integritate nu a emis rapoarte de evaluare prin care să se constate încălcări ale regimului juridic al conflictelor de interese de către angajații universității.

În cadrul discuțiilor, reprezentanții universității au precizat că au fost desemnate 2 persoane responsabile cu completarea formularelor de integritate, cu ocazia derulării procedurilor de achiziție publică, precum și persoane înlocuitoare ale acestora. Nu au fost emise avertismente de integritate de sistemul PREVENT, monitorizat de Agenția Națională de Integritate, cu privire la potențiale conflicte de interese. La nivelul instituției evaluate, formularele de integritate din sistemul PREVENT sunt actualizate de fiecare salariat responsabil cu organizarea unei proceduri de achiziție, în funcție de specificul fiecărei proceduri, formularele fiind completate cu privire la persoanele care fac parte din organele de conducere ale instituției (persoane cu funcții de conducere, persoane care au atribuții în procedura de achiziție publică, o parte din membrii Consiliului de Administrație, o parte din membrii Senatului universității - aproximativ 20 de persoane).

Conform datelor din chestionar, Universitatea Petrol-Gaze din Ploiești nu completează date cerute de Registrul Unic al Transparenței Intereselor.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

La nivelul universității nu a fost adoptat un regulament intern sau o procedură de lucru care să prevadă procedura monitorizării situațiilor de pantouflage. S-a precizat că nu s-a dezvoltat niciun mecanism de ținere a evidenței, întrucât instituția nu are atribuții de control/coordonare a unor instituții din subordine, de natură a crea posibilitatea existenței unor situații de pantouflage, dar membrii echipei de evaluare au susținut că pot apărea situații de pantouflage întrucât universitatea derulează programe cu fonduri europene. Astfel, nu s-au adoptat măsuri de prevenire/remediere a unor astfel de situații și nici nu a fost desemnată o persoană responsabilă cu monitorizarea lor. Din discuțiile purtate în cadrul misiunii de evaluare, a rezultat că nu este imposibilă apariția unei situații dintre cele vizate de legislația specifică pantouflage-ului, motiv pentru care, pentru viitor, ar trebui avute în vedere câteva demersuri specifice.

B. Incompatibilități

Potrivit chestionarului transmis, Universitatea Petrol-Gaze din Ploiești nu a adoptat proceduri interne privind prevenirea și gestionarea situațiilor de incompatibilitate, dar a precizat că această procedură este acoperită de metodologiile specifice existente. În plus, s-a precizat că periodic se fac evaluări privind funcțiile sensibile, dintre aceste făcând parte persoanele din conducerea universității și toate cadrele didactice. Membrii echipei de evaluare au purtat discuții tehnice cu reprezentanții universității, recomandând să fie incluse în registru și alte categorii de persoane - persoana responsabilă cu informațiile clasificate și personalul care se ocupă cu fondurile bănești ale universității (indiferent dacă sunt fonduri europene sau nu).

Nu au fost înregistrate avertizări în interes public la nivelul instituției. Experții misiunii au arătat că, în raport de importanța căpătată de avertizorul în interes public, ar fi utilă procedurarea modalității în care trebuie identificat și gestionat un astfel de eveniment.

Personalul din cadrul universității nu a participat în perioada de referință la programe de pregătire profesională în ceea ce privește regimul juridic al incompatibilităților. În cadrul discuțiilor, evaluatorii au prezentat alternative de instruire care să nu implice costuri suplimentare.

Canalele de comunicare disponibile pentru situația în care o persoană care își desfășoară activitatea în universitate dorește să sesizeze o situație de incompatibilitate nu sunt dedicate acestui scop, fiind cele obișnuite de comunicare internă. De altfel, în legătură cu canalele de comunicare s-a precizat că la nivelul universității există adrese de mail specifice locului de muncă și funcționale, precum și adresele de mail de grup (de exemplu, secretariat UPG, secretariat facultăți, directori departamente, grup angajați, grup al Consiliului de Administrație) prin intermediul cărora se fac toate comunicările importante și se diseminează

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

informațiile de interes de la conducere către personalul cu funcție de execuție, adresele de mail putând fi folosite pentru raportarea oricăror incidente de integritate. Echipa de evaluare a sugerat că acestea ar trebui să beneficieze de o adresă de mail dedicată care să asigure în anumite condiții confidențialitatea, iar centralizarea și înregistrarea să cadă în sarcina unei persoane responsabile.

Conform celor menționate în chestionarul de evaluare, pentru perioada de raportare, nu au existat situații în care Agenția Națională de Integritate să fi emis rapoarte prin care să se constate încălcarea regimului juridic al incompatibilităților. Cu această ocazie, discuțiile au fost dezvoltate pe marginea incidentelor de integritate care au avut loc în cadrul universității în ultimii ani, acestea stând la baza recomandării echipei de evaluare ca universitatea să elaboreze o procedură specifică de gestionare a situațiilor de acest gen. Astfel, sunt notorii cazurile profesorilor universitari din cadrul UPG care au fost condamnați pentru fapte de corupție, cărora li s-a interzis dreptul de a profesa în acest domeniu (aceștia fiind excluși din corpul profesoral, desfășându-li-se contractele de muncă), precum și cazurile unor profesori acuzați de fapte de corupție ori ale unor persoane care au devenit studenți deși diplomele lor de bacalaureat erau false (studenții în cauză fiind exmatriculați în prezent) ale căror procese sunt încă *pendinte* în fața organelor judiciare.

A existat și un incident de integritate în anul 2018 (fiind vorba de o condamnare), însă acesta nu a fost raportat instituției supra-ordonate, mai ales că Ministerul Educației Naționale nu a mai făcut publice asemenea raportări din 2017 și nici nu a mai întreprins demersurile necesare pe lângă instituțiile din subordinea sa de colectare a acestor informații, deși asemenea rapoarte erau obligatorii potrivit metodologiei SNA.

S-a mai precizat că, periodic, compartimentul de audit desfășoară evaluări și a făcut recomandări în ceea ce privește incidentele de integritate și măsurile anticorupție. Echipa de evaluare a sugerat reprezentanților universității ca recomandările raportului de audit să fie analizate și luate în considerare de consilierul juridic al instituției, mai ales recomandările care privesc SNA 2016-2020.

C. Transparența instituțiilor publice (inclusiv a întreprinderilor publice) și accesul la informațiile de interes public deținute de acestea

Universitatea nu este autoritate publică și nu elaborează acte normative în sensul Legii nr. 52/2003 privind transparența decizională cu modificările și completările ulterioare. În schimb, universitatea este instituție publică în sensul Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public cu modificările și completările ulterioare. Cu toate acestea, la nivelul anului 2018 nu a fost numită o persoană desemnată cu atribuții privind aplicarea

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public. De asemenea, pentru anul 2018 nu a existat un registru distinct pentru înregistrarea cererilor de informații de interes public și nu a fost ținută o evidență a acestora.

Prin completarea chestionarului aferent evaluării privind implementarea SNA 2016-2020 au fost raportate doar 2 solicitări de informații de interes public în anul 2018, dar și 2 plângeri în instanță. Nu au putut fi identificate informații cu privire la deciziile pronunțate de instanță în aceste cazuri. Cu toate acestea, discuțiile purtate în cadrul vizitei misiunii de evaluare au arătat că această raportare nu include toate cererile primite și că este dificilă evidențierea lor distinctă față de alte corespondențe înregistrate de Universitatea de Petrol și Gaze Ploiești, tocmai din cauza lipsei unei proceduri, a persoanei desemnate și a registrului special pentru solicitările de informații de interes public.

De asemenea, nu au fost și nici nu sunt înregistrate sau evidențiate în alt fel solicitările de informații verbale. Atunci când ele nu sunt urmate de o solicitare scrisă, pentru informațiile simple, solicitărilor verbale li se răspunde pe loc în timpul programului de lucru al rectoratului, neexistând un program separat pentru oferirea de informații de interes public.

Informațiile publice din oficiu conform legii sunt în general publicate pe pagina de internet a universității, cu excepția informațiilor cu privire la achiziții. Totuși, pagina de internet nu respectă standardul de afișare a informațiilor din anexa nr. 4 la SNA, iar în unele situații informațiile pot fi greu de găsit pe pagină dat fiind numărul mare de informații publicate.

Reprezentanții Universității s-au arătat, pe de altă parte, deschiși comunicării cu presa și cu publicul, în măsura respectării tuturor prevederilor legale, mai ales referitoare la protecția datelor personale.

În ceea ce privește implementarea Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public cu modificările și completările ulterioare, în cadrul vizitei de evaluare s-a observat la nivelul anului 2019 un progres față de anul 2018, fiind desemnată o persoană responsabilă, existând și un registru special. Aceeași persoană desemnată în 2019 îndeplinește și funcția de purtător de cuvânt.

În ceea ce privește publicarea informațiilor în format deschis, cele mai multe dintre documentele publicate pe pagina de internet a instituției sunt în format PDF, cel mai adesea scanate după documente în format hârtie, nerespectând exigențele referitoare la datele deschise.

D. Alte aspecte

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Discuțiile purtate în cadrul vizitei de evaluare au arătat că universitatea nu este pregătită pentru primirea avertizărilor de integritate și protejarea avertizorilor de interes public în sensul Legii nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii.

III. BUNE PRACTICI

A. Conflicte de interese în timpul și după exercitarea funcției (include pantouflage-ul)

Nu au fost identificate bune practici.

B. Incompatibilități

Nu au fost identificate bune practici.

C. Transparența instituțiilor publice (inclusiv a întreprinderilor publice) și accesul la informațiile de interes public deținute de acestea

Nu au fost identificate bune practici.

IV. CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

A. Conflicte de interese în timpul și după exercitarea funcției (include pantouflage-ul)

În vederea îmbunătățirii activităților desfășurate în acest domeniu, formulăm următoarele recomandări:

1. Întocmirea unui registru pentru menținerea evidenței, în scris, a consultațiilor oferite și a recomandărilor formulate de către persoana responsabilă angajaților care au solicitat consultanță;
2. Elaborarea unei proceduri interne/de lucru privind prevenirea și gestionarea situațiilor de conflicte de interese, care să includă și pantouflage-ul. Referitor la prevenirea/monitorizarea/remedierea situațiilor de pantouflage, se recomandă

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*



desemnarea unei persoane care să urmărească respectarea acestei proceduri, ca procedura să includă aducerea la cunoștința personalului, la încetarea raporturilor de serviciu, a dispozițiilor legale în materia interdicțiilor post-angajare, prin eventuala completare a unei declarații în acest sens, precum și transmiterea unei liste cu persoane și interdicțiile aferente structurilor din cadrul universității;

3. Adoptarea unor măsuri specifice și eficiente în ceea ce privește avertizările în interes public, în special prin: desemnarea unei persoane sau a unei structuri responsabile cu primirea și soluționarea avertizărilor în interes public, inclusiv prin crearea unui canal de raportare clar definit; menționarea modalităților și formelor de transmitere a avertizării; precizarea protecției identității avertizorilor în interes public; soluționarea pe fond a sesizărilor (elaborarea unei proceduri interne/de lucru privind avertizarea în interes public);
4. Organizarea și efectuarea unei sesiuni de informare cu angajații instituției privind legislația în domeniul protecției avertizorului în interes public; verificarea gradului de cunoaștere/aprofundare a legislației și adoptarea unor măsuri de îmbunătățire a gradului de cunoaștere, dacă sunt necesare;
5. Corelarea conținutului art. 21 (2) din „Codul etic” al Universității Petrol-Gaze din Ploiești cu legislația specifică (art. 79 din Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției);
6. Consilierul de etică nou desemnat, precum și atribuțiile sale în domeniul eticii și integrității să fie promovate la nivelul instituției pentru ca persoanele interesate să știe la cine ar putea să apeleze pentru diferite situații;
7. Organizarea unor activități/sesiuni de informare/pregătire profesională a personalului propriu în ceea ce privește regimul juridic al conflictelor de interese, prin invitarea unor specialiști în acest domeniu.

B. Incompatibilități

În vederea îmbunătățirii activităților desfășurate în acest domeniu, formulăm următoarele recomandări:

1. Constituirea unei echipe care să se dedice implementării SNA și care să centralizeze eforturile celorlalte structuri în implementarea diferitelor standarde, dintre care unele cu relevanță și din perspectiva SNA (de ex. concluziile rapoartelor de audit, activitățile comisiilor de disciplină, etc).

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

2. Elaborarea, cu sprijinul structurii centrale MEN a unei proceduri pentru evitarea și gestionarea, în cazul apariției, a unor situații de încălcare a regimului incompatibilităților, care să abordeze alte aspecte decât cele pentru care există deja mecanisme reglementate, la nivel de lege primară sau secundară, astfel de incompatibilități.
3. Organizarea de programe de pregătire corespunzătoare pentru persoanele responsabile cu implementarea / monitorizarea aspectelor de integritate / incompatibilități și aplicarea periodică de chestionare privind evaluarea gradului de cunoaștere a personalului instituției, a normelor privind situațiile de incompatibilitate.

C. Transparența instituțiilor publice (inclusiv a întreprinderilor publice) și accesul la informațiile de interes public deținute de acestea

Deși universitățile sunt supuse Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, cu excepția faptului că au fost publicate pe pagina de internet informațiile publice din oficiu, în anul 2018 Universitatea de Petrol și Gaze Ploiești nu a fost pregătită pentru aplicarea legii și asigurarea accesului la informații. În vederea remedierii acestei situații, recomandăm:

1. Continuarea demersurilor pentru aplicarea legii: desemnarea unei persoane responsabile, ținerea permanentă a unui registru separat pentru cererile de informații de interes public. În acest moment această persoană este unul dintre prodecanii universității, dar poate fi analizată și oportunitatea numirii unei persoane responsabile din rândul personalului auxiliar. În cazul registrului, în mod ideal acesta ar trebui să fie electronic, pentru o urmărire cât mai ușoară a cererilor.
2. Analizarea oportunității elaborării și aprobării unei proceduri pentru asigurarea a accesului public la informațiile de interes public.
3. Analizarea hărții paginii de internet și operarea unor modificări care să aducă pagina de internet la nivelul standardului de publicare a informațiilor de interes public, conform anexei nr. 4 la SNA.

Publicarea în format deschis a datelor și informațiilor de pe pagina de internet și publicarea, conform recomandărilor SNA a informațiilor centralizatoare referitoare la achizițiile publice (contractele de achiziție publică de peste 5000 de euro, copii ale contractelor).

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*

