**RAPORT DE EVALUARE TEMATICĂ**

**PRIVIND IMPLEMENTAREA STRATEGIEI NAȚIONALE ANTICORUPȚIE 2012-2015**

**CONSILIUL JUDEȚEAN SATU MARE**

1. **Introducere**
2. **Descrierea situației**
3. **Principalele constatări**
4. **Concluzii și recomandări**

**I. INTRODUCERE**

În data de 13 mai 2015, echipa de experți din partea Platformelor de cooperare a desfășurat misiunea de evaluare a implementării Strategiei Naționale Anticorupție la nivelul Consiliului Județean Satu Mare. Discuțiile au avut loc la sediul instituţiei evaluate, începând cu orele 09:30.

Componența echipei de experți a fost următoarea:

* Vlad Popescu, consilier, Direcţia Etică, Integritate şi Bună Guvernare, Serviciul Anticorupţie, Ministerul Dezvoltării Regionale și Administrației Publice, reprezentant al platformelor de cooperare de la nivelul administrației publice locale și de la nivelul administrației publice centrale;
* Georgeta Dina, consilier, Direcţia Etică, Integritate şi Bună Guvernare, Serviciul Anticorupţie, Ministerul Dezvoltării Regionale și Administrației Publice, reprezentant al platformelor de cooperare de la nivelul administrației publice locale și de la nivelul administrației publice centrale;
* Andrei Șeitan, consilier, Asociația „Centrul pentru Resurse Civice”, reprezentant al platformei de cooperare din partea societății civile.

Reprezentantul Secretariatului tehnic al SNA din cadrul Ministerului Justiției a fost domnul Andrei Furdui.

Din partea instituției evaluate, într-o primă fază a vizitei, la discuții au participat următorii:

* Ștef Adrian, președintele Consiliului Județean Satu Mare;
* Riedl Rudolf, vicepreședinte;
* Govor Mircea, vicepreședinte;
* Crasnai Mihaela, secretarul județului;
* Sulea Claudiu, director cabinet președinte.

La partea a doua a vizitei au luat parte:

* Dobranszky Raul Arnold – consilier Compartimentul GIS, Informatică;
* Molnar Daniela Aurica – consilier Serviciul Juridic, Contencios şi Secretariat;
* Bartha Helga Elisabeta – consilier juridic Serviciul Juridic, Contencios şi Secretariat;
* Crişan Anca Maria – şef birou Biroul Resurse Umane, Salarizare;
* Bodo Nicoleta Lucia – consilier juridic Compartimentul Relaţii cu Consilierii
* Bîja Tania – consilier juridic Biroul Resurse Umane, Salarizare;
1. **Aspecte generale privind implementarea S.N.A.**

Până la efectuarea misiunii de evaluare tematică, Consiliul Județean Satu Mare **a transmis Secretariatului tehnic al SNA următoarele documente**:

* Autoevaluarea măsurilor anticorupție (Anexa nr. 2 Inventarul măsurilor preventive anticorupţie şi indicatorii de evaluare) –2014;
* Planul sectorial de acțiune;
* Chestionarul de evaluare tematică - anul 2013 (runda I de evaluare);
* Chestionarul de evaluare tematică - anul 2014 (runda a II-a de evaluare);
* Declarația de aderare la valorile SNA (este postată și pe site-ul instituției).

**B. Aspecte generale privind organizarea și funcționarea Consiliului Județean Satu Mare**

OrganigramaConsiliului Județean Satu Mare a fost aprobată prin HCJSM nr. 150/2013.

**Structuri subordonate:**

* Muzeul Județean,
* Spitalul Județean,
* Spitalul de Pneumoftiziologie,
* Spitalul orășenesc Negrești Oaș,
* Biblioteca Județeană,
* Centrul Județean pentru Conservarea și promovarea Culturii Tradiționale,
* Camera Agricolă Județeană,
* SC Palat Jud SRL,
* Aeroportul Satu Mare,
* Școala de Arte,
* Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului,
* Centrul Școlar pentru Educație Incluzivă – Școala Specială nr.1,
* Grupul Școlar Simion Bărnuțiu Carei,
* Direcția Generală Evidența Persoanelor,
* Centrul Județean de Resurse și Asistență Educațională,
* Serviciul Public de Editare a Monitorului Oficial,
* Serviciul Public de Administrare a Sistemului Integrat de Management al Deșeurilor.

**Numărul total de poziţii/ funcţii prevăzute în statul instituţiei** este de 201, din care:

* Nr. poziţii ocupate (la data de 31.12.2013) 183
* Nr. poziţii vacante (la data de 31.12.2013) 18
* Nr. funcţii de demnitate publică 3
* Nr. funcţii de conducere 20
* Nr. femei în funcţii de conducere 14
* Nr. bărbaţi în funcţii de conducere 6
* Nr. funcţii de execuţie 160
* Nr. femei în funcţii de execuţie 100
* Nr. bărbaţi în funcţii de execuţie 60

În Chestionarul tematic (Secțiunea A, pct.10), **situația privind alocarea resurselor pentru cele 3 standarde supuse evaluării** nu a fost prezentată defalcat pentru fiecare dintre acestea, menționându-se că nu există alocații defalcate pentru aceste standarde.

**II. DESCRIEREA SITUAȚIEI**

Temele de evaluare ce au făcut obiectul discuției au fost:

* **codul de etică/ deontologic/ de conduită;**
* **incompatibilități;**
* **transparența în procesul decizional**.
1. **COD ETIC/ DEONTOLOGIC/ DE CONDUITĂ**

Conform celor declarate de reprezentanții instituției prin completarea chestionarului tematic, rezultă următoarele:

* La data primirii chestionarului tematic de evaluare, la nivelul instituţiei este aplicabil un cod de etică/ deontologic/ de conduită;
* Documentul „a rezultat ca un proces firesc al implementării SCIM la nivelul CJ SM și ca o conjugare firească a legislației din domeniu cu activitatea zilnică a CJ SM”;
* Valorile și misiunea asumate prin codul de etică sunt:
	+ Supremația legii,
	+ Prioritatea interesului public,
	+ Egalitate de tratament,
	+ Profesionalism,
	+ Integritate morală;
* Conform prevederilor art. 21 alin. (1) din Legea nr. 7/2004 privind Codul de conduită al funcționarilor publici, a fost desemnat prin act administrativ un angajat pentru activitatea de consiliere etică și monitorizarea respectării normelor de conduită;
* Conform celor declarate în chestionarul tematic, angajatul desemnat:
	+ a acordat consultanţă şi asistenţă angajaților instituţiei cu privire la respectarea normelor de etică/ deontologice/ de conduită;
	+ a monitorizat aplicarea prevederilor codurilor de etică/ deontologice/ de conduită;
	+ a întocmit rapoarte regulate privind respectarea normelor de etică în cadrul instituției;
	+ nu a formulat propuneri către conducerea instituției;
	+ a desfășurat și activități în calitate de:
		- persoană responsabilă desemnată pentru implementarea prevederilor legale cu privire la declarațiile de avere și interese ale funcționarilor publici și ale personalului contractual din cadrul instituției,
		- are atribuții distincte în calitate de Secretar al Comisiei pentru monitorizarea și implementarea SCMI la nivelul CJ SM.
* La nivelul instituției a fost publicat codul de etică/ deontologic/ de conduită, pe site-ul instituției și pe partiția comună a CJ SM;
* Angajații instituției, precum și persoana desemnată în aplicarea codului de etică/ deontologic/ de conduită, nu au participat la programe de formare profesională în domeniu;
* Instrumentele folosite pentru evaluarea gradului de cunoaștere a normelor de etică de către personal sunt:
	+ Observarea directă;
	+ Corespondența dintre responsabilitățile din fișa postului și îndeplinirea criteriilor de performanță;
* Gradul de cunoaștere de către personalul instituției a normelor etice este considerat a fi mediu;
* Nu există un instrument (document) la nivelul instituției care să precizeze mecanismul de monitorizare și evaluare a prevederilor Codului de etică și nici nu se consideră necesar, din moment ce nu au existat și nu există cazuri de încălcare a normelor de conduită și nici cazuri de sesizare a Comisiei de disciplină;
* În cadrul instituţiei există posibilitatea sesizării anonime (adrese de sesizare, audiențe), de către orice persoană din afara instituţiei (persoane fizice sau juridice), a încălcării codului de etică/ deontologic/ de conduită.

**B. INCOMPATIBILITĂȚI**

Conform celor declarate de reprezentanții instituției prin completarea chestionarului tematic, rezultă următoarele:

* Nu au fost adoptate proceduri interne privind prevenirea și gestionarea situațiilor de incompatibilitate;
* Agenția Națională de Integritate (ANI) nu a emis rapoarte de evaluare prin care s-a constatat încălcarea regimului juridic al incompatibilităților;
* Canalul de comunicare internă prin care un angajat ar putea sesiza o situație de incompatibilitate îl reprezintă audiențele;
* Personalul din cadrul instituției nu a beneficiat, în perioada de referință, de programe de pregătire profesională în ceea ce privește regimul juridic al incompatibilităților.

**C. TRANSPARENȚA ÎN PROCESUL DECIZIONAL**

Conform celor declarate de reprezentanții instituției prin completarea chestionarului tematic, rezultă următoarele:

* Până la data primirii chestionarului tematic de evaluare, în instituție s-au pus în aplicare prevederile Legii nr. 52/2003 privind transparenţa decizională în administraţia publică și au fostavute în vedere atât prevederile Legii nr. 52/2003 până la modificarea prin Legea nr. 281 din 31 octombrie 2013, cât și cele în vigoare în prezent, ulterior modificării și republicării;
* Pe site-ul propriu există o secțiune dedicată transparenței decizionale: <http://cjsm.ro/informatii-publice-2/transparenta-decizionala/>
* În cadrul procedurilor de elaborare a proiectelor de acte normative, au fost publicate anunțurile pesite-ul propriu, prin afișare la sediul instituției și prin transmitere către mass-media;
* În cadrul instituției a fost desemnată o persoană responsabilă pentru relația cu societatea civilă în cadrul proiectelor de acte normative supuse dezbaterii, conform art. 7 alin. (7) din Legea nr. 52/2003 privind transparenţa decizională în administraţia publică, republicată;
* Au fost întocmite minutele ședințelor publice și au fost afișate la sediul instituției și pe site-ul propriu;
* Mass-media a avut acces la ședințele publice în cadrul proiectelor publice supuse dezbaterii;
* Cu privire la anunțurile referitoare la elaborarea unui act normativ promovat în procedură de transparență de către instituție:
* Au fost aduse la cunoștința publicului cu cel puțin 30 de zile înainte de supunerea spre analiză, avizare și adoptare;
* Au cuprins o expunere de motive, o notă de fundamentare sau un referat de aprobare, precum şi un studiu de impact, după caz, privind necesitatea adoptării actului normativ propus;
* S-a indicat un termen limită pentru primirea de propuneri, sugestii, opinii;
* S-a transmis locul și modalitatea în care cei interesați au putut transmite în scris propuneri, sugestii, opinii cu valoare de recomandare;
* S-au organizat întâlniri pentru dezbaterea publică a unor proiecte de acte normative, la cererea scrisă a unei asociații legal constituite sau a unei alte autorități publice;
* Au fost redactate minutele dezbaterii publice;
* S-au publicat pe pagina de internet seturile de date/ statisticile la care se face referire în instrumentele de prezentare și motivare și în proiectul de act normativ;
* S-au publicat pe pagina de internet, în format deschis, seturile de date/ statisticile la care se face referire în instrumentele de prezentare și motivare și în proiectul de act normativ.
* Nu au existat situații în care instituția a promovat proiecte de acte normative în procedură de urgență, făcându-se aplicarea art. 6 alin. (9) din Legea nr. 52/2003 sau 7 alin. (13) din Legea nr. 52/2003, republicată în decembrie 2013, , după caz;
* A fost redactat raportul anual 2013 privind transparența decizională și afișat pe site-ul propriu și la sediul instituției;
* Nu au fost înregistrate sesizări de la persoane care au considerat că dreptul lor de participare la procesul de elaborare a actelor normative a fost încălcat prin fapta unui angajat al instituției.

**III. PRINCIPALELE CONSTATĂRI**

Discuțiile echipei de experți au avut ca interlocutori specialiștii responsabili pe domeniile ce fac obiectul evaluării, acestea venind să probeze modul de înțelegere și aplicare a prevederilor legale pe fiecare secțiune în parte. Astfel, o primă constatare constă în faptul că, la nivelul instituției, sunt respectate prevederile legislației în sensul numirii responsabililor de activitățile evaluate.

Conform celor declarate de către reprezentanții Consiliului Județean Satu Mare, la nivelul instituției nu au fost semnalate probleme privind fapte sau acte de corupţie, nu au fost situații în care Agenția Națională de Integritate să emită rapoarte de evaluare privind încălcarea regimului incompatibilităților și/sau conflictelor de interese.

În ceea ce privește implementarea SCI/M, reprezentanții instituției menționează că au fost procedurate toate activitățile (s-au elaborat aproximativ 70 de proceduri operaționale). De asemenea, a fost elaborat registrul riscurilor, însă nu și inventarul funcțiilor sensibile.

Recomandarea echipei de evaluare este ca riscurile privind incidentele de integritate să fie integrate în registrul general al riscurilor.

1. **COD ETIC/ DEONTOLOGIC/ DE CONDUITĂ**

La momentul efectuării vizitei de evaluare, echipa de evaluatori a constatat existența unui document intitulat „Codul etic al salariaților din cadrul aparatului de specialitate al Consiliului Județean Satu Mare”. Acesta este postat pe site-ul Consiliului Județean Satu Mare (<http://cjsm.ro/informatii-publice-2/codul-etic/>). După adoptarea documentului, În anul 2009, acesta a fost comunicat tuturor direcțiilor componente și astfel adus la cunoștința angajaților.

Structura și conținutul codului urmăresc îndeaproape textul Legii nr. 52/2003 privind transparenţa decizională în administraţia publică și al Legii nr. 7/2004 privind Codul de conduita a functionarilor publici, fără adaptări și particularizări în funcție de climatul instituțional propriu.

Echipa de evaluare recomandă ca, în eventualitatea revizuirii codului de etică, noul document să fie rezultatul consultării tuturor angajaților, să constituie o îndrumare practică pentru destinatari fără a fi un cod disciplinar și să fie particularizat conform specificului instituției.

Persoana desemnată prin act administrativ, din anul 2008, cu monitorizarea respectării normelor de conduită este consilierul de etică (în același timp responsabil cu gestionarea declarațiilor de avere și de interese pentru funcționarii publici și responsabil cu SCI/M). La momentul derulării vizitei de evaluare, acesta se afla în concediu de creștere a copilului, iar înlocuitorul consilierului de etică nu a participat la discuții. Drept urmare, tema consilierii de etică nu a putut fi optim aprofundată.

Până la data efectuării vizitei de evaluare, reprezentanții instituției au afirmat că nu s-au constatat încălcări ale normelor prevăzute în cod și nici nu au fost solicitări de consiliere etică.

Având în vedere aceste aspecte, membrii echipei de evaluare au solicitat clarificări cu privire la răspunsurile pozitive de la întrebarea nr.3 pct. a-c) din Chestionarul tematic – secțiunea B, respectiv „a acordat consultanță și asistență angajaților cu privire la respectarea normelor de etică, a monitorizat aplicarea prevederilor codului, a întocmit rapoarte regulate”. Concluzia este că răspunsurile completate în chestionar sunt eronate.

**B. INCOMPATIBILITĂȚI**

La nivelul instituției nu există proceduri interne scrise privind prevenirea și gestionarea situațiilor de incompatibilitate, nici procedură de abținere pentru evitarea conflictelor de interese. Reprezentanții instituției apreciază că nu a fost cazul instituirii unor asemenea proceduri dat fiind faptul că, la nivelul instituției, nu au fost semnalate până în prezent asemenea situații.

Personalul din instituție nu a beneficiat, în perioada de referință, de programe de pregătire profesională în ceea ce privește regimul juridic al incompatibilităților.

La nivelul instituției au fost desemnate două persoane repsonsabile cu aplicarea prevederilor Legii nr.176/2010 privind integritatea în exercitarea funcţiilor şi demnităţilor publice, pentru modificarea şi completarea Legii nr. 144/2007 privind înfiinţarea, organizarea şi funcţionarea Agenţiei Naţionale de Integritate, precum şi pentru modificarea şi completarea altor acte normative: una pentru funcționarii publici și una pentru categoria aleșilor locali.

Procedura de depunere a declarațiilor presupune transmiterea unei adrese scrise angajaților cu toate informațiile necesare, inclusiv formularele tipizate (tipărite și pe e-mail) și ghidul ANI.

Nu sunt semnalate probleme în ceea ce privește depunerea, completarea și transmiterea declarațiilor de avere și interese. Responsabilul cu aplicarea Legii nr.176/2010 pentru aleșii locali precizează că, la momentul depunerii declarațiilor, realizează atât o verificare a formei, cât și a conținutului acestora (procedează la confruntarea acestora cu declarațiile anterioare).

Din verificarea site-ului instituției, s-a constat că, în ceea ce privește declarațiile funcționarilor publici, nu sunt postate decât cele corespunzătoare anilor 2013 și 2014, lipsind declarațiile începând cu anul 2010. Sunt publicate însă declarațiile de avere și de interese ale personalului contractual de execuție, din discuțiile cu conducerea instituției reieșind că depunerea declarațiilor s-a făcut la cererea angajaților respectivi, și nu de către toți dintre aceștia.

Responsabilii cu aplicarea Legii nr. 176/2010 țin legătura cu un inspector de integritate de la ANI pentru clarificarea tuturor aspectelor ce țin de această tematica.

Conform celor declarate de reprezentanții insituției, în cadrul acesteia există cazuri de soț-soție, dar nu în poziții ierarhice care să genereze situații de incompatibilitate.

Persoanele responsabile cu implementarea prevederilor legale referitoare la declarațiile de avere și de interese păstrează evidența declarațiilor depuse în conformitate cu H.G. nr. 175/2008 privind stabilirea modelelor registrului declaraţiilor de avere şi registrului declaraţiilor de interese şi oferă tuturor angajaţilor dovadă de depunere a declaraţiilor.

Persoanele desemnate nu au participat la cursuri de formare în domeniul incompatibilităților și a conflictelor de interese dar au afirmat că îşi doresc să participe pe viitor la perfecţionări de acest gen.

**C. TRANSPARENȚA ÎN PROCESUL DECIZIONAL**

Discuțiile s-au purtat cu persoana desemnată, în temeiul prevederilor art. 7 alin. (7) din Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică și au pus accentul pe identificarea bunelor practici din activitate, dar și pe identificarea modalităților defectuoase de interpretare și aplicare a legii.

La nivelul Consiliului Județean Satu Mare, potrivit celor comunicate verbal echipei de evaluatori, sunt respectate într-o mare măsură prevederile Legii nr. 52/2003, republicată. Se urmărește cu exigență respectarea procedurii de adoptare a actelor normative, inclusiv traducerea acestora în limba maghiară.

Din verificarea site-ului instituției, a reieşit că sunt publicate rapoartele anuale privind aplicarea prevederilor Legii nr. 52/2003 privind transparenţa decizională în administraţia publică, precum și a Legii nr. 544/2001 privind accesul la informaţii de interes public în format pdf.

Persoana responsabilă a afirmat că există o slabă implicare din partea cetăţenilor şi a organizaţiilor neguvernamentale în a solicita dezbateri publice (ultima dezbatere s-a desfășurat în anul 2012). Pe de altă parte, instituția nu a organizat dezbateri publice din proprie inițiativă, în afara prevederilor Legii nr.52/2003.

Coform celor declarate, motivul îl reprezintă interesul mai crescut al societății civile în ceea ce privește solicitarea informațiilor publice în baza Legii nr. 544/2001 (51 de solicitări în anul 2014), primite atât telefonic/ verbal, cât și în scris.

Reprezentanții instituției aprecizează ca fiind bună colaborarea cu asociațiile neguvernamentale ce activează în domeniul social; se organizează întâlniri anuale cu acestea. La momentul derulării vizitei, pe site-ul instituției era postat un anunț de selecție a unui partener – asociație negurvernamentală, în scopul implementării în parteneriat a unui proiect finanțat din fonduri nerambursabile.

Mass-media participă la toate ședințele Consiliului Județean. De asemenea, ședințele Consiliului Județean Satu Mare sunt transmise live de către două stații TV locale, precum și pe internet, înregistrate, ceea ce pot constitui modele de bună practică.

Documentele postate pe site-ul instituţiei sunt în format deschis.

Angajații instituției nu au participat la cursuri de formare profesională în domeniul transparenței decizionale sau al liberului acces la informațiile de interes public.

Echipa de evaluare recomandă organizarea de către instituție, din proprie inițiativă, a unor asemenea cursuri, posibil chiar pentru funcționari din cadrul tututor administrațiilor publice de la nivelul județului.

**IV. CONCLUZII ŞI RECOMANDĂRI**

**Recomandări generale:**

* **Utilizarea** [***Ghidului pentru dezvoltarea planurilor sectoriale de acțiune pentru implementarea SNA 2012-2015 la nivelul administraţiei publice locale***](http://www.mdrap.ro/userfiles/buna_guvernare/ghid_dec2014.pdf)**,** instrument de lucru disponibil pe site-ul Ministerului Dezvoltării Regionale și Administrației Publice la secțiunea *Integritate și bună guvernare* (<http://www.mdrap.ro/-5197/-1878/-7889/-2740>);
* **Implementarea *Metodologiei de identificare a riscurilor și vulnerabilităților la corupție pentru autoritățile administrației publice locale,*** instrument de lucrudisponibil pe site-ul Ministerului Dezvoltării Regionale și Administrației Publice la secțiunea *Integritate și bună guvernare* (<http://www.mdrap.ro/-5197/-1878/-7889/-1235>);
* ***Accelerarea implementării sistemului de control intern/ managerial la nivelul instituţiei***, cu respectarea și raportarea stadiului privind standardele reglementate prin Ordinul ministrului finanţelor publice nr. 946/2005 pentru aprobarea Codului controlului intern/managerial, cuprinzând standardele de control intern/managerial la entitățile publice și pentru dezvoltarea sistemelor de control intern/managerial şi elaborarea unor proceduri specifice (de exemplu: procedură privind depunerea declaraţiilor de avere/ interese, procedură privind pantouflage-ul, procedură privind conflictele de interese și incompatibilitățile etc.);
* Programul Operaţional Capacitate Administrativă (POCA) 2014 - 2020, gestionat de către Ministerul Dezvoltării Regionale şi Administraţiei Publice în calitate de Autoritate de Management **finanțează proiecte care privesc printre altele: creșterea transparenței în administrația publică, mecanisme administrative (audit, control, control managerial intern), capacitate administrativă de a preveni și a reduce corupția, educație anticorupție etc. Printre beneficiarii eligibili se numără și autoritățile administrațiilor publice locale.**

*Surse suplimentare de informare:* <http://www.fonduriadministratie.ro/versiunea-oficiala-a-programului-operational-capacitate-administrativa/>.

* Postarea pe site-ul propriu a datelor de contact ale consilierului de etică, persoanelor responsabile cu aplicarea prevederilor Legii nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcţiilor şi demnităţilor publice, Legii nr. 544/2003 privind transparenţa decizională în administraţia publică, republicată și Legii nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică.

**Recomandări specifice:**

1. **COD ETIC/ DEONTOLOGIC/ DE CONDUITĂ**
2. Aplicarea periodică a chestionarelor de autoevaluare pentru angajaţii primăriei în vederea identificării gradului de cunoaştere a prevederilor Codului de etică;
3. Transmiterea unor note de informare periodice către angajaţii instituţiei în vederea promovării consilierului de etică și a rolului acestuia la nivelul instituţiei;
4. Asigurarea unui spaţiu adecvat consilierului de etică în vederea susţinerii sesiunilor de consiliere cu angajaţii instituţiei în condiții de confidențialitate;
5. Asigurarea fondurilor necesare pentru formarea profesională a consilierul de etică şi asigurarea informării periodice a angajaților cu privire la prevederile legale în vigoare în acest domeniu.

**B. INCOMPATIBILITĂȚI**

1. Responsabilii desemnaţi cu gestionarea declarațiilor de avere și interese să aibă un rol activ în verificarea informațiilor prin compararea informațiilor care se regăsesc în declarațiile anterioare, pentru a preveni eventuale verificări ulterioare ale instituțiilor abilitate, datorate unor posibile erori;
2. Asigurarea fondurilor necesare pentru formarea profesională a responsabililor în materia declarațiilor de avere și interese și asigurarea informării periodice a angajaților cu privire la prevederile legale în vigoare în acest domeniu;
3. Instituirea unui mecanism de monitorizare a respectării obligației depunerii declarațiilor de avere și interese. Acest mecanism de avertizare timpurie va putea evidenția automat personale care au obligația depunerii, nedepunerii declarațiilor în cazul numirilor/ încetărilor în exercitarea funcției publice sau posibile conflicte de interese în cazul comisiilor de concurs, depășirea termenelor, transmiterea documentelor către Agenția Națională de Integritate etc. Se poate avea în vedere, ca exemplu de bună practică, corelarea programelor informatice de resurse umane cu prevederile specifice din legislația declarațiilor de avere și interese;
4. Adoptarea unei proceduri interne privind prevenirea și gestionarea situațiilor de incompatibilitate și a conflictelor de interese.

**C. TRANSPARENȚA ÎN PROCESUL DECIZIONAL**

1. Elaborarea și actualizarea permanentă pe website a unei liste de **întrebări și răspunsuri frecvente** pentru a se evita situațiile de supraîncărcare cu solicitări identice;
2. Asigurarea participării la activitățile de instruire profesională a persoanei responsabile de aplicarea Legii nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
3. Instituirea bunei practici referitoare la menținerea unei evidențe (sub formă de registru) a propunerilor, sugestiilor sau a opiniilor cu privire la proiectilele de acte normative supuse dezbaterii publice.