



CASA DE CULTURA A MUNICIPIULUI IAȘI „MIHAI URSACHI”

B-dul Carol I Parc Copou, telefon/fax: 0232.267547;
e-mail: casaculturacopou@yahoo.com - Cod Fiscal: 4981379

Nr.15/17.01.2025

PLANUL DE INTEGRITATE

Obiectiv 1: Creșterea gradului de implementare a măsurilor anticorupție la nivelul Casei de Cultură „Mihai Ursachi” a Municipiului Iași

Măsuri	Indicatori de performanță	Riscuri	Surse de verificare	Termen	Responsabil	Buget
1. Adoptarea declarației de aderare la valorile fundamentale, principiile, obiectivele și mecanismul de monitorizare a SNA, diseminarea sa.	Declarația de aderare	Reticență în semnarea/asumarea documentului de către conducere.	Document aprobat. Publicat pe pagina web.	2 ani	Conduce-rea instituției	Plată servicii mentenanță, pagina web.

2. desemnarea Grupului de lucru pentru implementarea SNA	Dispoziția de numire a Grupului de lucru	Întârzieri în desemnarea/.reactualizare a componentei Grupului de lucru.	Document aprobat Listă de distribuție	1 an	Conducerea instituției	Nu este cazul
3. Consultarea angajaților în procesul de elaborare a planului de integritate	Număr de angajați consultați	Neparticiparea/neimplicarea angajaților	Propuneri primite de la angajați	1 an	Conducerea instituției și responsabilul Grupului de lucru.	Nu este cazul.
4. Identificarea și evaluarea riscurilor la corupția specific instituției, conform legislației.	Număr de riscuri și vulnerabilități la corupție identificate și evaluate.	Caracter formal al demersurilor. Personal instruit insuficient.	Evaluarea riscurilor și vulnerabilităților la corupție	1 an	Conducerea instituției și responsabilul Grupului de lucru implementare SNA	Nu este cazul
5. Aprobarea planului de integritate și publicarea pe site-ul instituției.	Plan de integritate aprobat Nr. de angajați informați Plan de integritate publicat pe site-ul instituției.	Nedistribuirea și necunoașterea planului.	Plan de integritate aprobat. Listă de luare la cunoștință.	1 an	Conducerea instituției și responsabilul Grupului de lucru implementare SNA	Nu este cazul.
6. Implementarea măsurilor de remediere a	Nr. măsuri de remediere Nr. vulnerabilități remediate.	Caracterul formal al	Măsuri de remediere a	Permanent	Grupul de lucru (riscuri	În funcție de

vulnerabilităților specific identificate.		demersului. Personal instruit insuficient.	vulnerabilităților (C)		la corupții)	măsurile de remediere
7. Evaluarea anuală a modului de implementare a planului de integritate	Măsuri noi introduce/revizuite	Caracter formal al evaluării Neparticiparea angajaților	Raport de evaluare	Anual	Conducerea instituției și responsabilul Grupului de lucru	Nu este cazul
8. Autoevaluarea și participarea la activități de prevenire a corupției.	Rapoarte anuale Nr. persoane participante la tematici de evaluare a corupției	Date incomplete sau cu întârziere Caracterul formal al demersului.	Raport annual Liste participanți	Anual	Conducerea instituției și Responsabilul Grupului de lucru	Nu este cazul.
9. Realizare pagină de internet a instituției în care vor fi publicate: declarația de aderare, planul de integritate, rapoarte de autoevaluare, informații în domeniu.	Secțiune distinctă creată pe website Nr. de material publicate	Întârzieri în actualizarea informațiilor Lipsa personalului specializat	Pagină web a instituției	Anual	Conducerea instituției și responsabilul Grupului de lucru	Plată servicii, mentenanță pagina web, dacă este cazul
10. Implementarea sistemului de control intern/managerial	Nr. proceduri elaborate Nr. funcții sensibile(din care pentru corupție) Grad de conformitate a SCIM	Caracterul formal al demersului Personal insuficient instruit	Pr. de dezvoltare a SCIM Proceduri de lucru Funcții sensibile Registrul de riscuri Raport SCIM	Permanent Anual	Conducerea instituției	Nu este cazul
11. Elaborarea și implementarea indicatorilor anticorupție (PO privind declararea	Nr. proceduri elaborate Nr. proceduri implementate Nr. proceduri revizuite	Caracter formal al demersului Întârzieri în elaborarea	Proceduri elaborate Procese verbale	Permanent	Conducerea instituției și Responsabilul Grupului de	Nu este cazul

averilor, transparența decizională, acces la informații, declararea cadourilor, evitarea conflictelor de interese și a incompatibilităților)		procedurilor	pentru întâlniri Lista persoanelor participante		lucru(SNA)	
12. Elaborare și actualizare Cod de Conduită/Etică	Cod de etică și conduită elaborat	Caracter formal al demersului Grad scăzut de participare al angajaților la elaborarea și actualizarea documentelor	Rapoarte elaborate Listă luată la cunoștință Cod de conduită Avizier instituție Pagină internet Chestionare de evaluare	Permanent	Conducerea instituției și Responsabilul Grupului de lucru (SNA)	Plata servicii mententant a pagina web dacă este cazul
13. Implicarea consilierului de etică	Nr. ședințe Nr. activități de informare a personalului Nr. spețe conflicte Nr. raportări respectarea normelor de conduită	Lipsă de informare a personalului Resurse financiare insuficiente	Procedură operațională consiliere etică Raport respectarea normelor de conduită	Permanent	Conducerea instituției și Consilierul de etică	Instruire a Consilierului de etică 2025 Cursuri de pregătire profesională
14. Implementarea sistemului de avertizare a iregularităților și a posibilelor fapte de corupție	Nr. regulamente interne conform prevederilor legii Nr. proceduri elaborate Nr. avertizări în interes public Tipul de fapte de avertizări în interes public	Neînțelegerea conceptului “avertizare în interes public” Nedeseemnarea persoanei care să facă avertizări în interes public	Site-ul instituției	Permanent	Conducerea instituției și persoana care răspunde prin dispoziția conducerii de site-ul instituției	Dacă este cazul

		Lipsa de încredere în personal				
15. Sporirea mecanismului de control/organizarea examenelor/concursuri de promovare/recrutare	Procedură internă aprobată Procedură internă implementată Nr. de situații încălcarea a normelor Nr. contestații depuse Sistem de monitorizare audio/video/funcțional	Lipsa resurselor financiare Nerespectarea procedurii de către personalul desemnat în comisiile de concurs	Procedură Operațională Nr. contestații respinse/soluționare favorabilă	Permanent la resurse umane	Conducerea instituției Comisia de concurs	Posibile utilizări de resurse umane proprii

Obiectivul 2: Creșterea gradului de ocupație anticorupție a angajaților și a beneficiarilor serviciilor publice

Măsuri	Indicatori de performanță	Riscuri	Surse de verificare	Termen	Responsabil	Buget
1.Organizarea/ derularea/ asigurarea participării la programe de creștere a gradului de constientizare și a nivelului de educație anticorupție a personalului (sesiuni de instruire, întâlniri, grupuri de lucru pentru: achiziții, etică, consiliere etică, management financiar, resurse umane, transparență, declararea	Nr. programe derulate Nr. participanți Nr. module de curs Nr. certificate de participare	Resurse financiare insuficiente Grad scăzut de participare a salariaților	Rapoarte de activitate Certificate de participare Liste de prezenta	Permanent	Conducerea instituției Responsabil SNA	Se va estima în funcție de numărul participanților

averilor, conflicte de interese, control SCIM, declararea cadourilor, avertizarea in scris a personalului asupra interdicțiilor)						
2. Asigurarea diseminării de informații privind riscurile și consecințele faptelor de corupție	Nr. de angajați care au fost informați	Tratarea cu superficialitate a diseminării informațiilor și întârzierea în activitate a structurilor responsabile	Note de informare Fișiere republicate pe internet	Permanenț	Conducerea instituției Personalul desemnat	Estimarea numărului de angajați și a modului de diseminare format electronic/ mail, tipărituri Se pot utiliza resurse proprii
3. Punerea la dispoziție a unor modalități de evaluare a gradului de satisfacție a cetățenilor cu privire la conduita personalului și calitatea serviciilor oferite (se pot primi sesizări online, via email)	Nr. sesizări primite Nr. de recomandărilor primite	Resurse umane și financiare	Site-ul instituției și registrul de sesizări/căsuța de email pentru sesizări	Permanenț	Conducerea instituției și personalul desemnat	Necesar dacă se implementează un sistem online

Obiectivul 3: Dezvoltarea unei culturi a transparenței la nivelul instituției

Măsurile	Indicatori de performanță	Riscuri	Surse de verificare	Termen	Responsabil	Buget
1. Asigurarea funcționării site-ului instituției și publicarea informațiilor de interes public conform legii	Nr. de informații publicate Nr. de persoane care încarcă informațiile	Resursă financiară insuficientă Personal neinstruit Cetățeni dezinteresați	Pagina de internet a instituției www.culturacopou.ro / casaculturacopou@yahoo.com	Permanent	Conducerea instituției și personalul desemnat	Dacă este cazul
2. Asigurarea îmbunătățirii accesului la informații	Nr. de informații de interes public publicate Lista cu informații publice din oficiu Nr. rapoarte evaluare implementări/ Legea 544/2001 Nr. rapoarte de activitate ale instituției Nr. de sancțiuni de încălcare a obligațiilor de transparență decizională Procese juridice Implementări de recomandări în rapoartele anuale	Publicare cu întârziere a informațiilor Neaplicarea sancțiunilor disciplinare pentru nerespectarea obligațiilor privind accesul la informații și a celor privind transparența	Pagina de internet a instituției Procesul de autoevaluare a măsurilor preventive Rapoarte de evaluare Legea 544/2001 Rapoarte de activitate anuale ale instituției Rapoarte privind transparența Hotărâri judecătorești dacă este cazul	Permanent	Conducerea instituției și personalul desemnat cu pagina web și aplicarea legii 544/2001	Dacă este cazul
3. Publicarea Anexei 4 și 5 la SNA	Nr. de informații de interes public publicate	Lipsa de resurse financiare	Pagina de internet a instituției	Permanent	Conducerea instituției și	Dacă este cazul

					personalul desemnat cu pagina web si aplicarea legii 544/2001	
4. Realizarea pe pagina de internet a institutiei a tematicilor - achizitii publice -proiecte finantate din programe nationale - anunturi privind concursurile -examenele de recrutare si promovare - procese verbale de casare in vederea valorificarii acestora	Nr. de informatii de interes public publicate Pagina de internet actualizata periodic Nr. de anunturi publicate	Intarzieri in publicarea documentelor	Sectiuni realizate pe pagina de internet a institutiei Anunturi	Permanent	Conducere a institutiei si personalul desemnat	Plata servicii mentenanta a pagina web Prevederi financiare pentru publicarea in presa locala si nationala

Obiectivul 4: Consolidarea mecanismelor de control administrativ:

Măsuri	Indicatori de performanță	Riscuri	Surse de verificare	Termen	Responsabil	Buget
1.Consolidarea controlului intern si constientizarea factorilor de decizie de la nivelul institutiei implicate in SCIM	Nr. de angajati raportat la volumul de activitate Resurse materiale alocate Nr. de recomandari de implementat	Resurse umane si financiare insuficiente	Rapoarte Anuale de activitate	Permanent	Conducerea institutiei si personalul desemnat cu SCIM	Daca este cazul

2. Aplicarea de sanctiuni disciplinare privind incalcarea eticii si a conduitei, anticoruptie la nivelul angajatilor	Nr. de sesizari primite Nr. de sesizari solutionate/ in curs de solutionare Nr.de sanctiuni Nr. decizii ale comisiei de disciplina Nr. persoane care au savârșit abateri repetate	Caracter formal al activității comisiei Pregătire insuficientă a personalului Practicarea adoptării unor sancțiuni ușoare	Decizii ale Comisiei de disciplină	Permanent	Conducerea institutiei si comisia de disciplina	Daca este cazul
3. Publicarea unui raport privind sancțiunile disciplinare	Nr. rapoarte publicate	Intârzieri in publicare si difuzare	Raport publicat pe internet	Permanent	Conducerea institutiei si comisia de disciplina	Daca este cazul

Manager,
Adrian Rosentzveig




Responsabil implementare SNA

Președinte grup de lucru
Mihoc Radu-regizor artistic

