

# **Fișa de implementare standard**

## **Standard 4 “Funcții sensibile”**

### **1. Descrierea standardului**

Ordinul Ministrului finanțelor publice nr.946/2005 reglementează ansamblul celor 25 de standarde de control intern managerial,cu modificările și completările ulterioare.

Standardele de control intern managerial definesc un minim de reguli de management,pe care toate entitățile publice trebuie să le urmeze.

Obiectivul standardelor este de a crea un model de control intern managerial uniform și coerent.Totodată, standardele constituie un sistem de referință,în raport cu care se evaluează sistemele de control intern,se identifică zonele și direcțiile de schimbare.

În cadrul codului de control intern se regăsesc 5 elemente cheie:mediul de control,performanțe și managementul riscului,informarea și comunicarea,activități de control,auditarea și evaluarea.

Standardul 4 “Funcții sensibile” face parte din mediul de control(cuprinde probleme legate de organizare,managementul resurselor umane,etică,deontologie și integritate).

La nivelul Primăriei comunei Vama Buzăului,se identifică funcțiile considerate ca fiind sensibile și se stabilește o politică adecvată de rotație a salariaților care ocupă astfel de funcții.

Fișa standardului 4 “Funcții sensibile” conține informații cu privire la implementarea standardului 4 la nivelul Primăriei comunei Vama Buzăului,respectiv modul de gestionare a funcțiilor sensibile și rotația personalului din aceste funcții.

### **2. Cerințe generale**

Această componentă a standardului 4“Funcții sensibile”enunță direcțiile determinante în care trebuie acționat,în scopul aplicării acestuia.Astfel,în cadrul instituției,trebuie să se asigure un nivel corespunzător de integritate profesională și personală a angajaților,care să fie conștienți de importanța activității pe care o desfășoară.

La nivelul Primăriei comunei Vama Buzăului se întocmesc:inventarul funcțiilor sensibile,lista cu salariații care ocupă funcții sensibile,planul pentru asigurarea rotației salariaților din funcții sensibile, astfel încât un salariat să nu activeze într-o astfel de funcție, de regulă, mai mult de 5 ani.

În inventarul funcțiilor sensibile sunt reflectate, de regulă, acele funcții care prezintă risc semnificativ în raport cu obiectivele.Rotația personalului se face cu efect minim asupra activității entității publice și a salariaților.Această măsură este propusă doar dacă este cazul.De asemenea se aplică și măsura de separare a sarcinilor,peu a evita ca un angajat să fie supus unor riscuri semnificative de integritate.Se evită executarea ,în mod exclusiv individual,a unor operațiuni care determină riscuri semnificative de integritate.Acționând în echipă,se evită riscul de integritate,prin eroare,fraudă,încălcarea legislației,precum și riscul de a nu putea detecta aceste probleme.

Cu ajutorul factorilor de risc identificați în cadrul Primăriei comunei Vama Buzăului, se stabilesc funcțiile care ar trebui să fie calificate drept sensibile. În mod evident, cu cât apar mai mulți factori de risc legați de o anumită funcție, cu atât este mai mare riscul pentru integritate și sunt necesare mai multe măsuri pentru a reduce riscurile identificate. Fiecare instituție are, în funcție de circumstanțe, riscuri specifice.În general, factorii de risc care necesită atenție sunt:

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

În funcție de natura și mărimea estimată a riscurilor identificate, asociate funcțiilor sensibile, se pot aplica și alte măsuri de control intern, specifice standardelor 1 "Etica și integritate", 16 "Semnalarea neregularităților", 18 "Separarea atribuțiilor", 19 "Strategii de control", 23 "Accesul la resurse".

### **3. Referințe principale**

Această componentă cuprinde actele normative reprezentative, care conțin prevederi aplicabile standardului 4, în principal cele referitoare la: statutul și codul de conduită al funcționarilor publici, codul de conduită a personalului contractual, declararea și controlul averilor, asigurarea transparenței în exercitarea demnităților și funcțiilor publice, prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție.

- Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare ;
- Legea nr. 188/1999 privind statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările ulterioare;
- Legea nr. 182/2002 privind protecția informațiilor clasificate;
- Alte reglementări în domeniul muncii.