

## FISA

### de identificare, descriere si evaluare a riscurilor de coruptie

Denumirea structurii Ministerului Educatiei Nationale:		
Denumirea unitatii de munca:		
Activitatea vulnerabila conform art. 16 din metodologie:		
Data elaborarii:	Membru al Comisiei pentru prevenirea actelor de coruptie in educatie/coordonator al unitatii de munca:	Data revizuirii:
Descrierea riscului (amenintarea): ..... .....		
Categorii de personal expuse riscului: ..... .....		
Cauze/Vulnerabilitati ce determina riscul:		
- cauze din domeniul reglementarilor ..... .....		
- slabiciuni la nivelul capacitatii de prevenire/control al riscului ..... .....		
- surse de amenintare ..... .....		
- particularitati privind cultura organizationala si caracteristici privind resursele umane ..... .....		
Efectele/Consecintele probabile la nivelul obiectivelor/activitatilor structurii:		

.....				
Nivelul riscului	Probabilitate (P) <sup>1</sup>	Impact global (IG)	Expunere (P x IG)	Prioritatea <sup>2</sup> (1, 2 sau 3)
Componente/Dimensiuni de impact	Importanta relativa a componentelor <sup>3</sup> (%)	Impact (de la 1 la 5) <sup>4</sup>	Importanta relativa x impact	
1.				
2.				
n.				
TOTAL	$\Sigma_{[1, n]} 100\%$		$\Sigma_{[1, n]} = \text{Impact Global (IG)}^5$	
Masuri de prevenire/control existente, aplicate in prezent				Eficienta masurilor <sup>6</sup>
1.				
Masuri de prevenire/control suplimentare propuse pentru prevenirea/controlul riscului				Responsabil de risc
1.				

<sup>1</sup> Se acorda un scor de la 1 la 5 conform anexei nr. 6 la metodologie.

<sup>2</sup> Conform anexei nr. 9 la metodologie.

<sup>3</sup> Fiecarei componente/dimensiuni de impact i se alocă un procentaj referitor la importanta, astfel incat suma procentajelor alocate componentelor sa fie 100%.

<sup>4</sup> Se acorda un scor de la 1 la 5 conform anexei nr. 7 la metodologie.

<sup>5</sup> Valoarea rezultata se va trece in rubrica corespunzatoare impactului global (IG).

<sup>6</sup> Valoarea eficientei masurilor se determina conform anexe nr. 8 la metodologie.

**NOTA:**

Metodologia furnizeaza instrumente-suport pentru stabilirea cauzelor unui risc de coruptie (analiza cadrului normativ, analiza incidentelor de integritate, analiza eficacitatii sistemului de control intern/managerial al structurii etc.), fiind necesar ca pentru fiecare amenintare descrisa sa fie surprins contextul de desfasurare a acelei activitati care ar putea permite manifestarea acesteia.

Pentru a structura activitatea de descriere a cauzelor/vulnerabilitatilor, comisiile pentru prevenirea actelor de coruptie in educatie vor avea in vedere urmatoarele:

- cauze din domeniul reglementarilor (inclusiv procedurile) aplicabile activitatii: **multe dintre riscuri isi au cauza in lipsa procedurilor, de multe ori fiind invocata ca explicatie pentru materializarea riscurilor de coruptie necunoasterea sau ambiguitatea unor reguli.**

In acest context trebuie identificate toate normele si procedurile aplicabile domeniului care prezinta elemente de vulnerabilitate si care pot fi exploatare sau interpretate subiectiv, astfel incat riscurile descrise sa se produca;

- slabiciuni la nivelul capacitatii de prevenire/control al riscului: **sunt frecvente cazurile in care circumstantele care favorizeaza aparitia unor riscuri tin de un control defectuos al activitatii.**

**Orice conducator al unei structuri din Ministerul Educatiei Nationale trebuie sa se asigure ca domeniul de care este responsabil functioneaza, iar personalul trebuie sa aiba convingerea ca activitatea acestuia este supravegheata.** In procesul de analiza a

riscurilor de coruptie este esential sa fie identificate particularitatile care determina vulnerabilitatea sistemului de control intern/managerial, fie pentru ca masurile nu sunt bine cunoscute de catre cei care ar trebui sa le aplice, fie pentru ca acestea nu sunt aplicate in mod consecvent, fie ca ele nu pot raspunde in totalitate situatiilor de risc (capacitate redusa de aplicare a masurilor de prevenire/control);

- **surse de amenintare - persoane, de regula, din exteriorul institutiei care prezinta un interes ridicat pentru obtinerea unor avantaje prin presiuni la nivelul angajatilor: presiuni politice, presiuni ierarhice, interes ridicat din partea unor grupuri infractionale, contactul cu publicul interesat de un serviciu sau de a scapa de aplicarea unei sanctiuni, interesul comercial ridicat al unui serviciu public (de exemplu, un**

*contract de achizitie, o autorizatie, un permis), prezenta permanenta a intermediarilor sau reprezentantilor unor societati comerciale in interactiunea cu angajatii etc.;*

- particularitati privind cultura organizationala si caracteristici privind resursele umane: carente educationale ori de constientizare (lipsa cunostintelor privind faptele de coruptie, toleranta unor comportamente non-etice care nu sunt percepute a reprezenta o problema), cauze sociale (lipsa unei locuinte, nivel scazut de salarizare), cunostinte insuficiente privind reglementarile, procedurile ori regulile aplicabile etc., constientizare insuficienta a masurilor de control ce sunt aplicate etc.