



Nr. 2166

Data: 07.03.2023

Aprobat,  
DIRECTOR GENERAL  
Cosmin-Laurențiu DUMITRACHE

**R A P O R T**  
privind respectarea prevederilor  
Codului de conduită al personalului din cadrul Autorității Navale Române  
pe anul 2022

În conformitate cu prevederile art.454 din Codul administrativ, aprobat prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr.57/2019, una din atribuțiile consilierului de etică desemnat în cadrul fiecărei instituții este de monitorizare cu privire la modul de aplicare și respectare a principiilor și normelor de conduită de către personalul instituției și de a întocmi rapoarte și analize cu privire la acestea.

Pe parcursul anului 2022, activitatea consilierului de etică desemnat în cadrul Autorității Navale Române a constat în:

1. Numărul de solicitări pentru consiliere etică venite din partea angajaților: 0
2. Numărul de angajați care au beneficiat de instruire/consiliere pe probleme de etică: 26
3. Numărul de ședințe de consultare realizate de consilierul de etică: 0
4. Numărul de spețe diferențiate pe tipologii de dileme etice pe care au fost realizate ședințe de consiliere: 0

Informațiile au fost extrase din *Registrul de evidență a ședințelor de consiliere etică*, înregistrat cu nr.94611/05.09.2019. În vederea aplicării în practică a prevederilor art.558 din Codul administrativ, s-a realizat o analiză privind respectarea de către personalul instituției a prevederilor Codului de conduită al personalului din cadrul ANR, pe baza informațiilor furnizate de Serviciul Resurse Umane-Salarizare și Serviciul Juridic și Contencios.

Din analiză au rezultat următoarele informații:

1. Numărul și obiectul sesizărilor privind cazurile de încălcare a normelor de conduită profesională, depuse la comisia de disciplină = 6  
Obiectul sesizărilor a fost:
  - nerespectarea procedurilor de lucru stabilite la nivelul instituției;
  - cunoașterea insuficientă a instrucțiunilor, respectiv a ordinelor directorului general al ANR și a deciziilor șefilor ierarhici superiori.
2. Categoriile și numărul de angajați pe fiecare categorie, care au încălcat normele de conduită morală și profesională:
  - conducere = 4
  - execuție = 2

3. Cauzele și consecințele nerespectării prevederilor referitoare la conduita personalului în exercitarea funcțiilor deținute:
- Cauzele sunt:
- nerespectarea prevederilor legale în vigoare, care reglementează activitatea desfășurată;
  - nerespectarea procedurilor de lucru stabilite la nivelul instituției;
  - îndeplinirea defectuoasă a atribuțiilor de serviciu;
  - cunoașterea insuficientă a instrucțiunilor, respectiv a ordinelor directorului general al ANR și a deciziilor șefilor ierarhici superiori.
- Consecințele sunt:
- afectarea bunei desfășurări a activității în instituție.
4. Măsurile preventive și/sau corective adoptate de conducerea instituției pentru înlăturarea cauzelor sau circumstanțelor care au favorizat încălcarea normelor de conduită profesională și sancțiunile aplicate:
- reducerea salariului de bază cu 5% pe o durată de 2 luni;
  - reducerea salariului de bază cu 10% pe o durată de 1 lună;
  - retrogradare din funcție pe o durată de 1 lună;
  - avertisment scris.
5. Numărul de măsuri dispuse de comisia de disciplină, diferențiate pe tipuri = 5
- reducerea salariului de bază cu 5% pe o durată de 2 luni = 1
  - reducerea salariului de bază cu 10% pe o durată de 1 lună = 1
  - retrogradare din funcție pe o durată de 1 lună = 1
  - avertisment scris = 2
- Într-un singur caz, cercetarea disciplinară nu s-a finalizat, deoarece angajatul cercetat a fost pensionat, conform deciziei emise de Casa de Pensii a Sectorului 1 București și a deciziei directorului general al ANR.
6. Numărul de decizii prin care s-a confirmat încălcarea normelor de conduită profesională = 5
7. Numărul de sesizări depuse la comisia de disciplină = 0
8. Numărul de sesizări în curs de soluționare = 0
9. Numărul de sesizări soluționate = 0
10. Durata procedurilor de soluționare = 0
11. Numărul de persoane care au săvârșit în mod repetat abateri de la normele de conduită = 0
12. Numărul de decizii de sancționare disciplinară contestate în instanță = 2
13. Numărul faptelor săvârșite de personalul ANR care au întrunit elementele constitutive ale unor infracțiuni și au fost sesizate organele de urmărire penală competente = 0
14. Soluția dispusă de organele de urmărire penală = 0
15. Măsurile preventive și/sau corective adoptate de conducerea ANR pentru eliminarea cauzelor care au determinat abaterile sesizate:
- aducerea la cunoștința angajaților, periodic sau ori de câte ori este nevoie, a Codului de conduită, a Regulamentului intern, a Regulamentului de Organizare și Funcționare a instituției, a procedurilor interne de lucru și a responsabilităților stabilite prin fișele de post;
  - asigurarea condițiilor necesare cunoașterii de către toți angajații instituției, a prevederilor actelor normative care reglementează comportamentul acestora la locul de muncă, prin luarea la cunoștință a materialelor de informare realizate de consilierul de etică.
  - identificarea domeniilor de activitate sau a activităților cu risc ridicat de expunere la vulnerabilități, care ar putea conduce la încălcarea normelor de conduită.
16. Numărul de semnalări de către salariații din cadrul ANR a neregulilor de care direct sau indirect, au cunoștință (dacă au existat cazuri) = 0

17. Măsurile întreprinse la nivelul ANR pentru asigurarea protecției salariaților care semnalează nereguli, de care direct sau indirect, au cunoștință = 0
18. Numărul de sesizări făcute de persoane fizice sau juridice din afara instituției privind încălcării ale Codului de conduită de către salariații ANR = 0
19. Modalitatea de primire a sesizării = nu e cazul

Ca urmare a ocupării posturilor vacante scoase la concurs pe parcursul anului 2022, noilor angajați le-a fost adus la cunoștință, prin e-mail, Codul de conduită și au fost instruiți asupra normelor și principiilor care guvernează conduita profesională a personalului din cadrul ANR.

A fost elaborat și transmis salariaților "*Chestionarul de evaluare privind măsurarea percepției asupra corupției la nivelul personalului din cadrul Autorității Navale Române*". Obiectivul acestei acțiuni a fost acela de a determina gradul de cunoaștere a activităților de consiliere etică, de respectare a normelor de conduită reglementate prin Codul de conduită și a elementelor de integritate și anticorupție la nivelul personalului din cadrul ANR.

Formularele completate au fost transmise consilierului de etică. În urma centralizării răspunsurilor primite, a fost elaborat un raport de analiză a chestionarelor privind consilierea etică, declararea averilor și a intereselor, incompatibilitățile și conflictele de interese. S-a apreciat un nivel ridicat al gradului de cunoaștere al conceptelor și normelor de conduită etică și a celor de anticorupție. În urma concluziilor formulate în raport, s-au făcut o serie de recomandări privind activitățile suplimentare care i-ar putea ajuta pe angajați să perceapă mai corect măsurile anticorupție implementate și totodată ar identifica mai ușor principalele vulnerabilități ale mecanismului de implementare a măsurilor anticorupție în cadrul ANR.

În vederea evitării sau a diminuării incidentelor ce pot apărea, consilierea etică fiind o opțiune și nu o obligație, salariații trebuie să știe ca nu pot fi sancționați disciplinar sau prejudiciați în vreun fel dacă au apelat la consilierea etică. Colaborarea permanentă cu conducerea instituției este esențială pentru asigurarea caracterului echitabil al serviciilor de consiliere etică și asigurarea unui climat corespunzător în relația de muncă a salariatului cu instituția.

Consilier de etică