

# Centrul de Resurse pentru Drepturile Omului (CReDO)

Proiect pentru discuții (20.09.2012)

## **Analiza independenței instituționale a unor autorități și instituții publice responsabile de implementarea politicilor din domeniul dreptului**

CNA (Centrul Național Anticorupție)

Lista de surse și abrevieri.....	2
Capitolul I. Conducerea și numirea.....	3
Capitolul II. Autonomia și independența.....	10
Capitolul III. Responsabilizarea și transparența.....	19

## Lista de surse și abrevieri

**LPM1104/2002** - Legea Nr. 1104 din 06.06.2002 cu privire la Centrul Național Anticorupție

<http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=344902>

**LPM1104/2002 pre-LP106/2013** - Legea Nr. 1104 din 06.06.2002 cu privire la CNA înainte de modificări introduse prin Legea Nr. 106 din 03.05.2013 pentru modificarea și completarea unor acte legislative

**LPM158/2008** - Legea Nr. 158 din 04.07.2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public

<http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=330050>

**Buget 2011** - Legea bugetului de stat pe anul 2011 nr.52 din 31.03.2011

Anexa nr. 2, Limitele de cheltuieli pe autorități publice finanțate de la bugetul de stat 297. Centrul pentru Combaterea Crimelor Economice și Corupției

[http://lex.justice.md/UserFiles/File/2011/mo233-236md/an.2\\_52.doc](http://lex.justice.md/UserFiles/File/2011/mo233-236md/an.2_52.doc)

**Buget 2012** - Legea bugetului de stat pe anul 2012 Nr.282 din 27.12.2011

Anexa nr. 2, Limitele de cheltuieli pe autorități publice finanțate de la bugetul de stat 297. Centrul pentru Combaterea Crimelor Economice și Corupției

[http://lex.justice.md/UserFiles/File/2012/mo252-253md/an.2\\_282.doc](http://lex.justice.md/UserFiles/File/2012/mo252-253md/an.2_282.doc)

**Buget 2013** - Legea bugetului de stat pe anul 2013 Nr.249 din 02.11.2012

Anexa nr. 2, Limitele de cheltuieli pe autorități publice finanțate de la bugetul de stat 297. Centrul Național Anticorupție

[http://lex.justice.md/UserFiles/File/2012/mo263-269md/an.2\\_249.doc](http://lex.justice.md/UserFiles/File/2012/mo263-269md/an.2_249.doc)

**HPO230/2012** - Hotărârea Parlamentului Nr. 230 din 25.10.2012 privind aprobarea structurii și efectivului-limit al Centrului Național Anticorupție

<http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=345287>

**HGM50/2010** - Hotărârea Guvernului Nr. 50 din 03.02.2010 cu privire la structura și efectivul-limit ale Centrului pentru Combaterea Crimelor Economice și Corupției

<http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=333594>

**LPM355/2005** - Lege Nr. 355 din 23.12.2005 cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar

<http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=315367>

**LPM48/2012** - Lege Nr. 48 din 22.03.2012 privind sistemul de salarizare a funcționarilor publici

<http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=342642>

**HPO232/2012** - Hotărârea Parlamentului Nr. 232 din 25.10.2012 pentru aprobarea Strategiei de consolidare instituțională a Centrului Național Anticorupție

[http://lex.justice.md/UserFiles/File/2013/mo22-25md/strategia\\_232.doc](http://lex.justice.md/UserFiles/File/2013/mo22-25md/strategia_232.doc)

**HGO1210/2008** - Hotărârea Guvernului nr. 1210 din 29.10.2008 cu privire la Consiliul Civil privind monitorizarea Centrului pentru Combaterea Crimelor Economice și Corupției

<http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=329544>

(Hotărârea Parlamentului cu privire la aprobarea Regulamentului privind organizarea și funcționarea Consiliului Civil privind monitorizarea Centrului Național Anticorupție ó [in curs de aprobare](#)).

## Capitolul I. Conducerea și numirea

STANDARDE INTERNAȚIONALE - Agențiile anticorupție

Transparency International

1. Riscul abuzurilor sau activităților partizane poate fi minimizat dacă mecanismul de numire asigură **suportul general al persoanei numite de Parlament, spre deosebire de Guvern, și există un mecanism de raportare în afara Guvernului (de ex., o subcomisie parlamentară cu reprezentarea tuturor partidelor majore). Un punct slab al multor scheme legislative apare când Președintele (sau orice personalitate politică) deține prea mult control asupra numirilor și operațiunilor în cadrul Agenției Anticorupție.** Președintele este șeful Executivului, și membrii Executivului de asemenea pot ceda în fața ispitei. În acest caz, Președintele ar putea fi pus în fața unei decizii dificile de a urmări în justiție pe colegii și politici apropiați.
2. Astfel, este important ca procedura de numire să țină cont de faptul că rolul persoanei numite va fi de a face verificări asupra Executivului și, în special, partidului politic care se află la putere. **Dacă Executivul sau partidul de guvernare ar avea control deplin asupra numirii, aceasta ar duce la o pierdere imediată a eficienței practice și încrederii cetățenilor.** În cel mai bun caz, persoanele numite ar risca să fie vizitate ca susținători selectați special pentru a proteja guvernarea. În cel mai rău caz, ei ar fi percepuți ca instrumente de intimidare a opoziției. **Prin urmare, procedura de numire trebuie să implice mai mulți actori și nu doar cei care se află la putere.**
3. Procedura concertată de numire va fi diferită de la stat la stat, dar fiecare din ele trebuie să țină seama de întrebarea, dacă **mechanismul propus asigură independența procesului de numire. Acesta trebuie să garanteze probabilitatea numirii unei persoane independente, care să aibă dovadă de integritate, și să acorde acestei persoane protecția adecvată în perioada deținerii funcției.** Funcționarul trebuie să fie acordat aceleași drepturi referitoare la deținerea funcției ca și un **judcător al Curții Supreme de Justiție.** Eliberarea din funcție niciodată nu trebuie să rămână la discreția forțelor politice, ci va avea loc doar în conformitate cu o procedură prevăzută și deschisă, și doar din motivul necompetenței sau unor încălcări.<sup>1</sup>
4. O atenție deosebită trebuie acordată **procedurilor de numire, și garanțiilor de securitate a deținerii funcției pentru înalți funcționari din cadrul Agenției, pentru a asigura că doar persoanele care se bucură de încrederea societății dețin aceste funcții.** Mai mult decât atât, este deosebit de important monitorizarea performanței funcționarilor la toate nivelele din cadrul Agenției. Înșurub, așa cum Agenția Anticorupție poate fi susceptibilă față de conducerea guvernului, ea poate fi folosită ca o armă de persecutare a oponenților politici. Chiar și în cazul în care independența funcției este respectată și Agenția este în stare să funcționeze liber, ea ocupă o arie extrem de dificilă.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Pagina 97, Capitolul 11. Agenția Anticorupție Independentă, Jeremy Pope, Confronting Corruption: The Elements of a National Integrity System, Transparency International, TI Source Book, 2000, <http://www.transparency.org/publications/sourcebook>.

<sup>2</sup> Pagina 103, Capitolul 11. Agenția Anticorupție Independentă, Jeremy Pope, Confronting Corruption: The Elements of a National Integrity System, Transparency International, TI Source Book, 2000, <http://www.transparency.org/publications/sourcebook>.

## Centrul de Resurse pentru Drepturile Omului (CReDO).

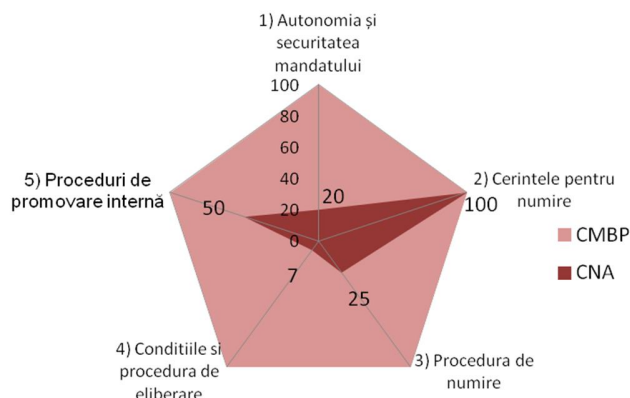
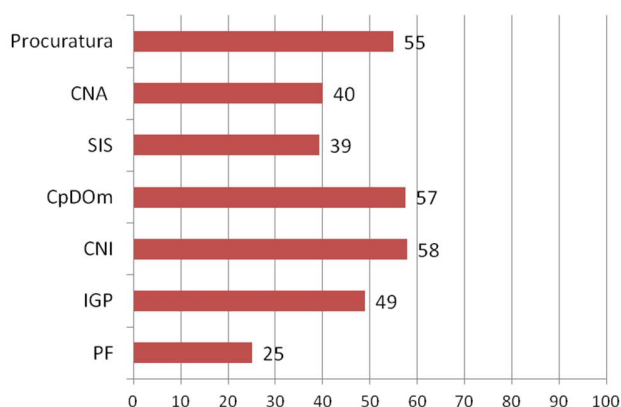
### Analiza independenței unor instituții publice responsabile de implementarea politicilor din domeniul dreptului

#### CRITERII DE EVALUARE:

1) Autonomia și securitatea mandatului	2) Cerințele pentru numire	3) Procedura de numire	4) Condițiile și procedura de eliberare	5) Proceduri de promovare internă
Stabilit prin lege	Prev zute prin lege	Prev zut prin lege	Prev zute prin lege	Prev zute prin lege
Mai lung decât mandatul parlamentului	Educa ie superioar , experien a relevant	Numire prin votul majorit ii deputa ilor ale i în Parlament	Motive clare, relevante, propor ionale	Rolul cheie al conduc torului si nu par ilor din afara, factorilor politici
Un singur mandat, nu poate fi reînnoit	inuta moral , imaginea în societate	Recomandare de numire de c tre un organ colegial legitim cu reprezentarea principalului, altor stakeholderi	Procedura transparent (motivele dezv luite)	Proces concuren ial, bazat pe merite
Nu coincide cu mandatul Parla-mentului, organului politic electiv	Absen a cerin elor restrictive	Participarea grupurilor profesionale, societ ii civile	Pluralism de opinii: recomandare de eliberare de c tre un organ colegial legitim	Procedura transparent (criterii cunoscute)
Organizarea si numirea in termenii prev zu i de lege, asigurarea continu rii legitime a conduc torului	Incompatibilitatea cu anumite alte activit i (alte func ii publice si private, apartenen a la partid politic, conflict de interese)	Procedur concuren ial (mai mul i candida i, evaluare competen e, viziune)	Participarea grupurilor profesionale	Participarea grupurilor profesionale
		Transparent , accesul publicului la info despre candida i i rezultatele concursului	Persoana care urmeaz a fi eliberat are drept la cuvânt	
			Eliberare prin votul a 2/3 deputa i în parlament	

#### REZULTATE:

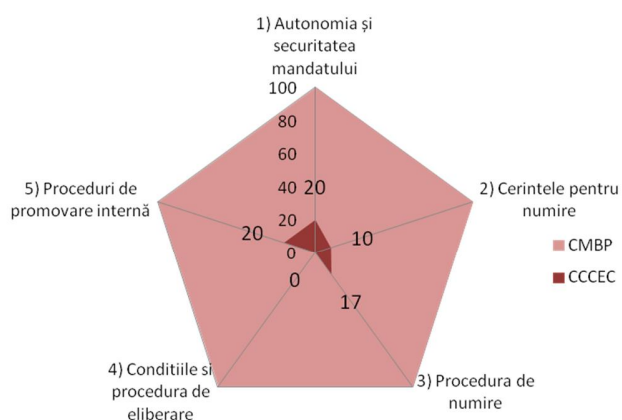
##### Conducerea



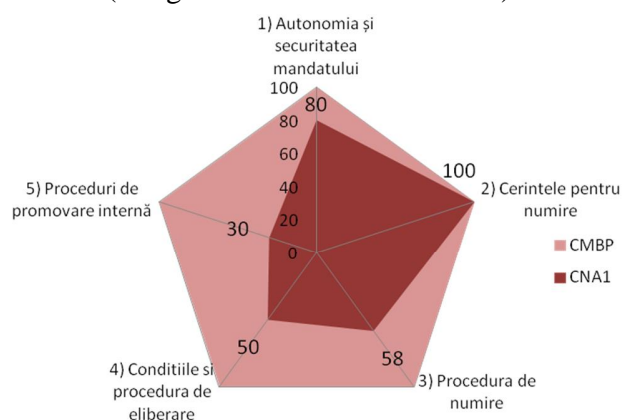
## Centrul de Resurse pentru Drepturile Omului (CRDO).

### Analiza independenței unor instituții publice responsabile de implementarea politicilor din domeniul dreptului

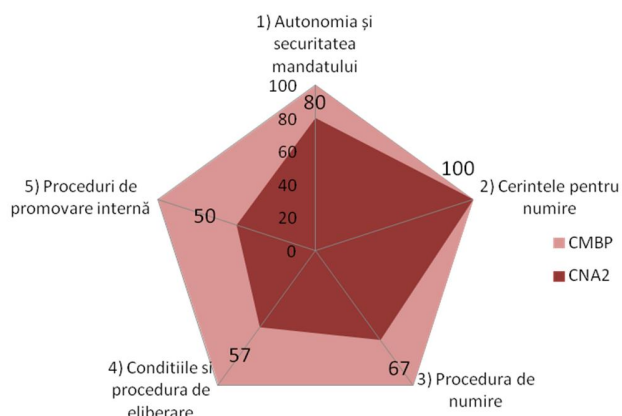
#### Legea 1104 din 06.06.2002 (CCCEC)



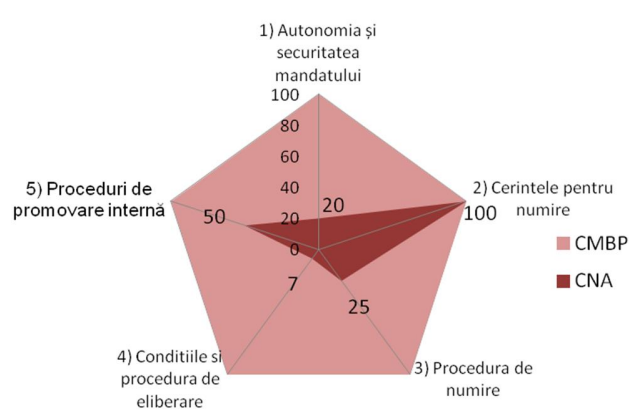
#### Legea nr.120 din 25.05.2012 (reorganizarea CCCEC în CNA)



#### Modificări introduse prin LP93 din 19.04.13, LP49 din 22.03.13, LP319 din 27.12.12



#### Modificări introduse prin LP106 din 03.05.2013



### 1) Autonomia și securitatea mandatului

1 din 5 20 %

- Mandatul stabilit prin lege
- Mai lung decât mandatul parlamentului
- Nu poate fi reînnoit
- Nu coincide cu mandatul Parlamentului

1  
0  
0  
0

**LPM1104/2002, Articolul 8** Articolul 8. Numirea și eliberarea din funcție a directorului Centrului  
(1) Centrul este condus de un director, numit în funcție de Președintele Republicii Moldova, la propunerea Prim-ministrului, pe un termen de 4 ani.

**Centrul de Resurse pentru Drepturile Omului (CRDO).**

**Analiza independenței unor instituții publice responsabile de implementarea politicilor din domeniul dreptului**

**LPM1104/2002 pre-LP106/2013, Articolul 8** Numirea și eliberarea din funcție a directorului Centrului

(1) Centrul este condus de un director. Directorul Centrului (denumit în continuare director) este numit în funcție de Parlament cu votul majorității deputaților aleși, pentru un mandat de 5 ani, fără posibilitatea numirii pentru un alt mandat consecutiv.

(6) Directorul este inamovibil pe perioada exercitării mandatului.

- **Organizarea și numirea în termenii prevăzuți de lege, asigurarea continuității legitime a conducătorului** 0

Prevederea lipsește

**2) Cerințele pentru numire** 5 din 5 100%

- **Prevăzute prin lege** 1
- **Educație superioară, experiență relevantă** 1
- **Ținuta morală, imaginea în societate** 1
- **Absența cerințelor restrictive** 1

**LPM1104/2002, Articolul 8** Numirea și eliberarea din funcție a directorului Centrului

(4) Candidatul la funcția de director trebuie să îndeplinească următoarele cerințe:

a) de încredințarea Republicii Moldova și este domiciliat pe teritoriul ei;

b) are capacitate deplină de exercițiu;

c) are studii superioare juridice;

d) are o vechime în muncă în domeniul juridic de cel puțin 10 ani;

e) se bucură de o reputație ireproșabilă;

f) nu este și nu a fost în ultimii 2 ani membru al vreunui partid politic;

g) nu are antecedente penale;

h) cunoaște limba de stat;

i) este apt din punct de vedere medical pentru exercitarea atribuțiilor

- **Incompatibilitatea cu anumite alte activități (alte funcții publice și private, apartenența la partid politic)** 1

**LPM1104/2002, Articolul 8** Numirea și eliberarea din funcție a directorului Centrului

(2) Funcția de director este incompatibilă cu orice altă activitate remunerată.

**Centrul de Resurse pentru Drepturile Omului (CRDO).**

**Analiza independenței unor instituții publice responsabile de implementarea politicilor din domeniul dreptului**

- (4) Candidatul la funcia de director trebuie să îndeplinească următoarele cerințe:  
f) nu este și nu a fost în ultimii 2 ani membru al vreunui partid politic.

<b>3) Procedura de numire</b>	<b>1,5 din 6 25%</b>
• <b>Prevăzută de lege</b>	<b>1</b>
• <b>Numire prin votul majorității deputaților aleși în Parlament</b>	<b>0</b>
• <b>Recomandare de numire de către un organ colegial legitim cu reprezentarea principalului, altor stakeholderi</b>	<b>0</b>
• <b>Procedură concurențială (mai mulți candidați, evaluare competente, viziune)</b>	<b>0,5</b>

**LPM1104/2002, Articolul 8.** Numirea și eliberarea din funcie a directorului Centrului

(1) Centrul este condus de un director, numit în funcie de Președintele Republicii Moldova, la propunerea Prim-ministrului, pe un termen de 4 ani.

(3) Candidatul la funcia de director este selectat pe bază de concurs organizat de Comisia juridică, de numiri și imunități a Parlamentului

**LPM1104/2002 pre-LP106/2013, Articolul 8** Numirea și eliberarea din funcie a directorului Centrului

(1) Centrul este condus de un director. Directorul Centrului (denumit în continuare director) este numit în funcie de Parlament cu votul majorității deputaților aleși, pentru un mandat de 5 ani, fără posibilitatea numirii pentru un alt mandat consecutiv.

(3) Candidatul la funcia de director este selectat pe bază de concurs organizat de Comisia juridică, de numiri și imunități a Parlamentului

- |  |          |
|--|----------|
| • <b>Participarea grupurilor profesionale, societății civile</b>   | <b>0</b> |
| • <b>Procedura transparentă (accesul publicului la informații despre candidați și rezultatele concursului)</b> | <b>0</b> |

Prevederi lipsesc.

Centrul de Resurse pentru Drepturile Omului (CREDO).

Analiza independenței unor instituții publice responsabile de implementarea politicilor din domeniul dreptului

**4) Condițiile și procedura de eliberare** **0,5 din 7 7%**

- **Prevăzute prin lege** **0,5**

**LPM1104/2002, Articolul 8.** Numirea și eliberarea din funcție a directorului Centrului

(8) Directorul Centrului se eliberează din funcție de Președintele Republicii Moldova la propunerea Prim-ministrului.

**LPM1104/2002 pre-LP106/2013, Articolul 8** Numirea și eliberarea din funcție a directorului Centrului

(6) Directorul este inamovibil pe perioada exercitării mandatului.

(7) Mandatul directorului încetează în caz de:

- a) demisie;
- b) incompatibilitate;
- c) pierdere a cetățeniei Republicii Moldova;
- d) imposibilitate a exercitării mai mult de 4 luni consecutiv a atribuțiilor ce îi revin în legătură cu starea sănătății, constatat prin examen medical;
- e) atingere a plafonului de vârstă;
- f) pronunțarea unei sentințe definitive de condamnare;
- g) nedeplinirea declarației de interese personale și a declarației de venituri proprii în modul și în termenii prevăzute de lege;
- i) deces;

(8) Temeiurile prevăzute la alin. (7) se constată înedin a plenar a Parlamentului, în baza raportului Comisiei juridice, numiri și imunități, prin adoptarea unei hotărâri prin care se ia act de apariția cauzei ce determină încetarea mandatului.

- **Motive clare, relevante, proporționale** **0**
- **Procedura transparentă (motivele dezvăluite)** **0**
- **Pluralism de opinii:  
recomandare de eliberare de către un organ colegial legitim** **0**
- **Participarea grupurilor profesionale** **0**
- **Persoana care urmează a fi eliberată are drept la cuvânt** **0**
- **Eliberare prin votul a 2/3 deputați în parlament** **0**

Prevederi lipsesc

Centrul de Resurse pentru Drepturile Omului (CREDO).

Analiza independenței unor instituții publice responsabile de implementarea politicilor din domeniul dreptului

**5) Proceduri de promovare internă, numire a vicedirectorilor 2,5 din 5 50%**

- **Prevăzute prin lege 1**
- **Rolul cheie al conducătorului și nu al părților din afară, factorilor politici 0,5**
- **Proces concurențial, bazat pe merite 0,5**

**LPM1104/2002, Articolul 8.** Numirea și eliberarea din funcție a directorului Centrului

(10) În exercitarea atribuțiilor sale, directorul este asistat de doi adjuncți, numiți în funcție de Parlament la propunerea directorului. Activitatea directorului adjunct încetează în condițiile alin. (8). Demiterea din funcție a directorului adjunct se adoptă de Parlament la inițiativa directorului.

**LPM1104/2002, Articolul 7.** Organizarea activității Centrului

(5) Subdiviziunile teritoriale sînt conduse de șefi, numiți în funcție în bază de concurs de directorul Centrului. Concursul se organizează și se desfășoară în modul stabilit de Parlament.

(6) Șef de subdiviziune teritorială poate fi numit persoana care are o vechime în muncă în organele de drept de cel puțin 5 ani și posedă calitățile profesionale și organizatorice necesare

**LPM158/2008, Articolul 45.** Promovarea în funcție

(2) Promovarea funcționarului public într-o funcție publică superioară se face în bază de merit.

(3) Promovarea funcționarului public se efectuează în temeiul actului administrativ corespunzător de numire emis de către conducătorii autorităților publice respective, avînd acordul scris al funcționarului public.

(5) În situația în care doi sau mai mulți funcționari publici îndeplinesc condițiile promovării într-o funcție publică superioară, selecția se face pe bază de concurs.

- **Procedura transparentă (criterii cunoscute) 0,5**

**LPM158/2008, Articolul 45.** Promovarea în funcție

(4) Poate fi promovat într-o funcție publică superioară funcționarul public care a obținut în urma evaluării performanțelor profesionale calificativul șfoarte bine sau calificativul șbine la ultimele 2 evaluări care îndeplinesc condițiile prevăzute la art. 27.

(41) Nu poate fi promovat funcționarul public care are sancțiuni disciplinare nestinse.

**LPM1104/2002, Articolul 25.** Drepturile angajatului

e) să participe la concurs pentru a ocupa o funcție vacantă în cadrul Centrului;

- **Participarea grupurilor profesionale 0**

Prevederi lipsesc.

## Capitolul II. Autonomia și independența

### STANDARDE INTERNAȚIONALE - Agențiile anticorupție

#### Transparency International:

1. Pentru a-și desfășura cu succes activitatea, Agenția Anticorupție are nevoie de următoarele:
  - a. sprijin politic angajat la cele mai înalte nivele ale guvernului (autorităților publice),
  - b. resursele adecvate pentru îndeplinirea misiunii sale;
  - c. independența politică și operațională în investigația chiar și a celor mai înalte nivele guvernamentale;
  - d. puteri adecvate de acces la documentație și de investigare a martorilor;
  - e. legislația „user-friendly” (inclusiv privind criminalizarea „îmbogățirii fără just cauză”) și
  - f. conducere care să fie percepută în termenii celei mai înalte integrități.<sup>3</sup>
2. În modul în care o structură anticorupție, puternică și independentă, poate fi făcută să spună toare, iar corupția internă minimizată. Un mod de abordare, care a funcționat bine în Hong Kong, este de a crea un Comitet de supracontrol a tuturor aspectelor de activitate a Agenției, cu participare din afara agenției, din partea societății civile și a sectorului privat. **Un caz nu poate fi închis, după cum nici investigația nu poate fi oprită fără informarea și acordul Comitetului.**<sup>4</sup>

#### OCDE:

1. Independența acestor organe necesită atenție deosebită pentru a **limita posibilitatea abuzului lanțului de comandă și a structurii ierarhice**, fie pentru a discredita confidențialitatea investigațiilor sau pentru a interfera în luarea deciziilor operaționale majore privind **pornirea, continuarea și încheierea urmăririi penale.**<sup>5</sup>
2. **Baza legală trebuie**, când este posibil, stipulată prin **lege și nu prin actele normative, hotărârile Guvernului, Președintelui sau autorităților locale.**<sup>6</sup>

#### PNUD:

1. **Multiplicarea liniilor de raportare ale Agenției Anticorupție este de asemenea o cale de a îmbunătăți supravegherea, Agenția devenind responsabilă față de mai multe autorități.**

<sup>3</sup> Pagina 96. Capitolul 11. Agenții Anticorupție Independente, Jeremy Pope, Combaterea Corupției: Elementele Sistemului Național de Integritate. Ghidul Transparency International, 2000

<http://www.transparency.org/publications/sourcebook>.

<sup>4</sup> Pagina 104. Capitolul 11. Agenții Anticorupție Independente, Jeremy Pope, Combaterea Corupției: Elementele Sistemului Național de Integritate. Ghidul Transparency International, 2000

<http://www.transparency.org/publications/sourcebook>.

<sup>5</sup> Para 4, Pagina 17, G. Klemenčič și J. Stusek, Universitatea din Maribor, Slovenia și I. Gaika, Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE), Instituțiile anticorupție specializate. Prezentarea modelelor, 2007, [http://www.oecd.org/document/31/0,3746,en\\_36595778\\_36595861\\_39972191\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/31/0,3746,en_36595778_36595861_39972191_1_1_1_1,00.html)

<sup>6</sup> Para 3, Pagina 17, ibidem.

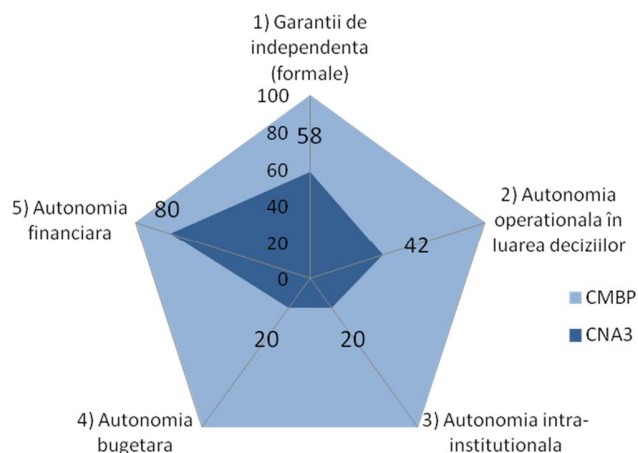
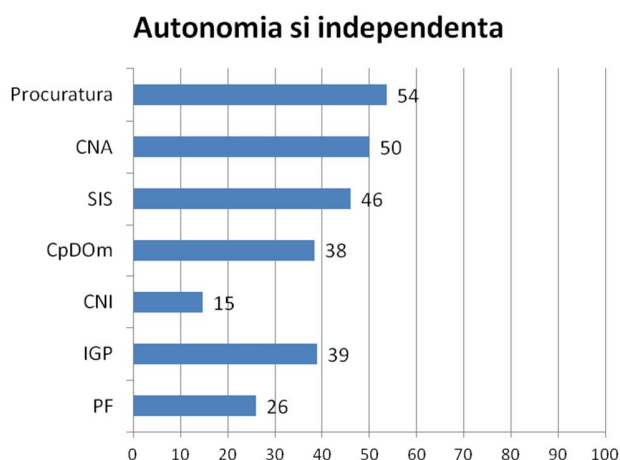
**Centrul de Resurse pentru Drepturile Omului (CReDO).**

**Analiza independenței unor instituții publice responsabile de implementarea politicilor din domeniul dreptului**

**CRITERII DE EVALUARE:**

<b>1) Garanții de independență (formale)</b>	<b>4) Autonomia operațională în luarea deciziilor</b>	<b>5) Autonomia intra-instituțională</b>	<b>2) Autonomia bugetară</b>	<b>3) Autonomia financiară</b>
Autonomia instituției asigurată prin lege	Mandatul instituției stabilit prin lege, necontradictoriu, lipsa de suprapuneri	Autonomia personalului în luarea deciziilor operaționale	Finanțarea din bugetul de stat	Sediul și personalul asigurat
Concentrarea pe funcțiile de supraveghere și implementarea politicilor	Instituția desfășoară doar activitățile prevăzute în lege	Există un mecanism de denunțare a instrucțiunilor ilegale sau imorale în instanță sau organ de supraveghere	Reducerea bugetului în comparație cu anul anterior doar cu justificare	Funcțiile instituționale de bază acoperite (în baza unei evaluări funcționale sau indicatorilor numerici)
Imunitatea operațională a conducerii și personalului	Principalul are puteri de control doar după stabilirea priorităților și evaluării implementării mandatului	Personalul are dreptul la cuvânt și apel în cazuri disciplinare sau de transfer	Bugetul instituției nu poate fi redus după aprobarea bugetului de stat	Angajarea experților, instruirea personalului și echipament tehnic asigurate
Interzicerea imixtiunii Principalului, altora, inclusiv în gestionarea cazurilor individuale	Judiciarul are doar puteri de control și supraveghere după al legalității și respectării drepturilor omului	Există proceduri de declarare a investigațiilor și activităților operative de documentare	Instituția își formulează propriul buget cu justificare	Remunerarea și statutul angajaților comparabile cu benchmark-ul european
Interzicerea recomandării politice de examinare și investigare a unor situații în cazuri	Există un mecanism de denunțare și investigare a influențelor externe nejustificate	Sancțiunile și pedepsele pentru influențe nelegitime prevăzute în lege, sunt proporționale, nu pot fi evitate	Dacă instituția contribuie la returnarea resurselor financiare în bugetul de stat, o parte (10-50%) se atribuie în bugetul instituției	Structura salarială stabilă, cu sporuri legate de performanțe instituționale și individuale
Prevederea pedepselor pentru imixtiunea și recomandarea politică	Sancțiuni pentru influențe din exterior clare prevăzute în lege			

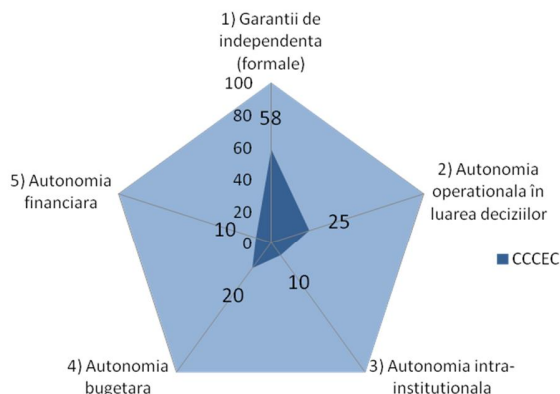
**REZULTATE:**



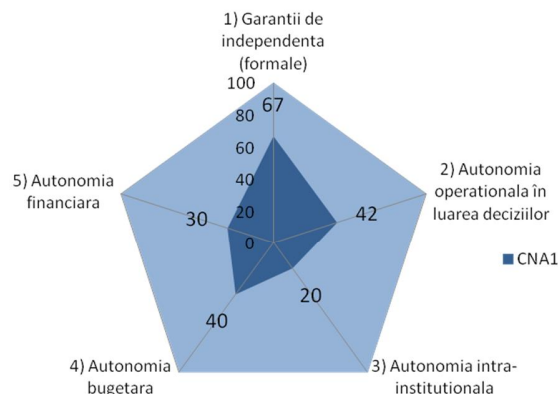
## Centrul de Resurse pentru Drepturile Omului (CReDO).

### Analiza independenței unor instituții publice responsabile de implementarea politicilor din domeniul dreptului

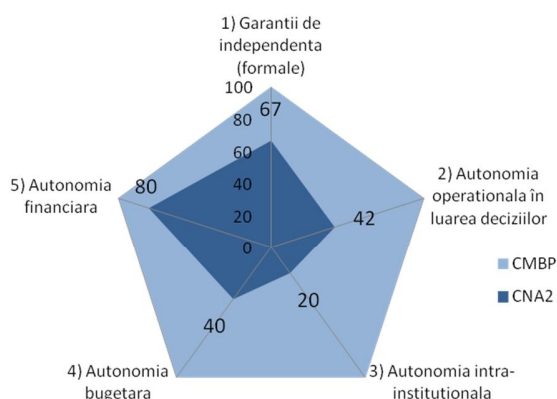
Legea 1104 din 06.06.2002 (CCCEC)



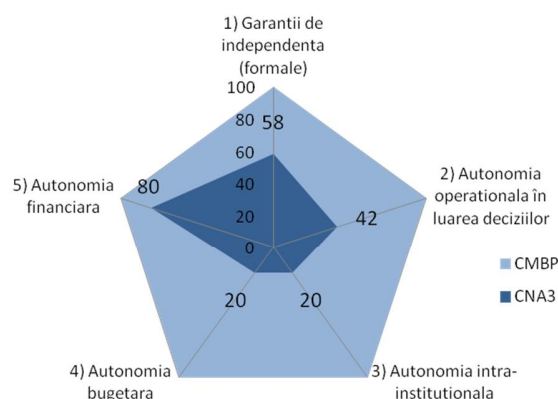
Legea nr.120 din 25.05.2012 (reorganizarea CCCEC în CNA)



Modificări introduse prin LP93 din 19.04.13, LP49 din 22.03.13, LP319 din 27.12.12



Modificări introduse prin LP106 din 03.05.2013



## 1) Garanții de independență formale

3,5 din 6 58%

- Autonomia instituției asigurată prin lege

1

**LPM1104/2002, Articolul 1.** Centrul Național Anticorupție

(3) Centrul este un organ apolitic, nu acordă asistență și nu sprijină niciun partid politic.

(4) Centrul este independent în activitatea sa și se supune doar legii. Centrul dispune de independență organizațională, funcțională și operațională în condițiile stabilite de lege.

**Articolul 3.** Principiile de activitate

Centrul își desfășoară activitatea pe principiile: b) independenței;

## Centrul de Resurse pentru Drepturile Omului (CREDO).

### Analiza independenței unor instituții publice responsabile de implementarea politicilor din domeniul dreptului

#### Articolul 7. Organizarea activității Centrului

(2) Centrul este independent în elaborarea programului de activitate și în exercitarea funcțiilor sale.

- **Concentrarea pe funcțiile de supraveghere și implementare a politicilor**

1

#### LPM1104/2002, Articolul 1. Centrul Național Anticorupție

(1) Centrul Național Anticorupție (denumit în continuare Centru) este un organ specializat în prevenirea și combaterea corupției, a actelor conexe corupției și a faptelor de comportament coruptiv.

#### Articolul 4. Atribuțiile Centrului

(1) În atribuțiile Centrului intră :

- a) prevenirea, depistarea, cercetarea și curmarea contravențiilor și infracțiunilor de corupție și a celor conexe corupției, precum și a faptelor de comportament coruptiv;
- c) prevenirea și combaterea spălării banilor și finanțării terorismului, în condițiile Legii nr. 190-XVI din 26 iulie 2007 cu privire la prevenirea și combaterea spălării banilor și finanțării terorismului;
- d) efectuarea expertizei anticorupție a proiectelor de acte legislative și a proiectelor de acte normative ale Guvernului, precum și a altor inițiative legislative prezentate în Parlament, în vederea corespunderii lor cu politica statului de prevenire și combatere a corupției.
- e) asigurarea desfășurării evaluării riscurilor de corupție în cadrul autorităților și instituțiilor publice prin instruire și consultare, monitorizare și analiză a datelor referitoare la evaluarea riscurilor de corupție, precum și coordonarea elaborării și executării planurilor de integritate.

- **Imunitatea operațională a conducerii și personalului**

0,5

#### LPM1104/2002, Articolul 36. Protecția juridică

- (1) Angajatul Centrului este persoană inviolabilă și se află sub protecția statului. Persoana, onoarea și demnitatea lui sunt ocrotite de lege.
- (2) Urmărirea penală a angajaților Centrului se exercită de către procuror.
- (3) Pentru a-și apăra drepturile și interesele, angajatul are dreptul să se adreseze în instanță judecătorească.
- (4) Colaboratorul nu poartă răspundere pentru dauna materială și fizică adusă infractorului din cauza nesubordonării sau opunerii de rezistență din partea acestuia în timpul reinerii.

#### LPM1104/2002 pre-LP106/2013, Articolul 36. Protecția juridică

(2) Urmărirea penală a angajaților Centrului se exercită de către procuror. Urmărirea penală a directorului și a adjuncților lui poate fi pornită numai de către Procurorul General, cu informarea Parlamentului.

Centrul de Resurse pentru Drepturile Omului (CReDO).

Analiza independenței unor instituții publice responsabile de implementarea politicilor din domeniul dreptului

- **Interzicerea imixtiunii Principalului, altora, în activitatea instituției** 1

**LPM1104/2002, Articolul 37.** Inadmisibilitatea imixtiunii în activitatea angajatului

(1) În exercitarea atribuțiilor, angajatul se subordonează numai șefului său nemijlocit și direct. Nimeni altcineva nu are dreptul de a interveni în activitatea angajatului.

(2) În caz de primire din partea șefului sau a altor persoane cu funcție de răspundere a unor ordine sau indicații ce vin în contradicție cu legea, angajatul este dator să se ceară de lege.

- **Interzicerea recomandării politice de examinare și investigare a unor situații și cazuri** 0
- **Prevederea pedepselor pentru imixtiunea și recomandarea politică** 0

Prevederi lipsesc.

**2) Autonomia operațională în luarea deciziilor** 2,5 din 6 42%

- **Mandatul instituției stabilit prin lege, necontradictoriu, lipsa de suprapuneri** 1

**LPM1104/2002, Articolul 1.** Centrul Național Anticorupție

(1) Centrul Național Anticorupție (denumit în continuare Centru) este un organ specializat în prevenirea și combaterea corupției, a actelor conexe corupției și a faptelor de comportament coruptiv.

**Articolul 4.** Atribuțiile Centrului

(1) În atribuțiile Centrului intră :

- a) prevenirea, depistarea, cercetarea și curmarea contravențiilor și infracțiunilor de corupție și a celor conexe corupției, precum și a faptelor de comportament coruptiv;
- c) prevenirea și combaterea spălării banilor și finanțării terorismului, în condițiile Legii nr. 190-XVI din 26 iulie 2007 cu privire la prevenirea și combaterea spălării banilor și finanțării terorismului;
- d) efectuarea expertizei anticorupție a proiectelor de acte legislative și a proiectelor de acte normative ale Guvernului, precum și a altor inițiative legislative prezentate în Parlament, în vederea corespunderii lor cu politica statului de prevenire și combatere a corupției.
- e) asigurarea desfășurării evaluării riscurilor de corupție în cadrul autorităților și instituțiilor publice prin instruire și consultare, monitorizare și analiză a datelor referitoare la evaluarea riscurilor de corupție, precum și coordonarea elaborării și executării planurilor de integritate.

- **Instituția desfășoară doar activitățile prevăzute de lege** 1

**LPM1104/2002, Articolul 4.** Atribuțiile Centrului

(2) Atribuțiile Centrului sînt exhaustive și nu pot fi modificate sau completate decît prin lege

**Centrul de Resurse pentru Drepturile Omului (CRDO).**

**Analiza independenței unor instituții publice responsabile de implementarea politicilor din domeniul dreptului**

- **Principalul are puteri de control doar din perspectiva stabilirii priorităților și evaluării implementării mandatului** 0
- **Judiciarul are doar puteri de control și supraveghere a legalității și respectării drepturilor omului** 0

**LPM1104/2002, Articolul 44.** Controlul și supravegherea activității Centrului

(1) Activitatea Centrului este supusă monitorizării din partea societății, supravegherii parlamentare și controlului autorităților judiciare în limitele competențelor stabilite. (Limitele nu sunt specificate în lege)

- **Există un mecanism de denunțare și investigare a influențelor externe nejustificate** 0,5

**LPM1104/2002, Articolul 26.** Obligațiile angajatului Centrului

(1) Angajatul Centrului este obligat:

f) să consimneze în registrul special înființat de subdiviziunea de securitate internă încercările terților de a-l influența în exercitarea atribuțiilor de serviciu și să informeze în scris directorul.

- **Sanțiuni pentru influențe din exterior clare prevăzute în lege** 0

Prevederea lipsește.

**3) Autonomia intra-instituțională** 1 din 5 20%

- **Autonomia personalului în luarea deciziilor operaționale** 0

Prevederea lipsește.

- **Există un mecanism de denunțare a instrucțiunilor ilegale sau imorale în instanță sau organ de supraveghere** 0,5

**LPM1104/2002, Articolul 37.** Inadmisibilitatea imixtiunii în activitatea angajatului

(2) În caz de primire din partea șefului sau a altor persoane cu funcție de răspundere a unor ordine sau indicații ce vin în contradicție cu legea, angajatul este dator să se ceară de lege.

- **Personalul are drept la cuvânt și apel în cazuri disciplinare sau de transfer** 0,5

**LPM1104/2002, Articolul 33.** Răspunderea disciplinară

(6) Angajatul Centrului în privința căreia s-a intentat o procedură disciplinară are dreptul ori să se poată solicita să dea explicații în fața Colegiului disciplinar personal sau asistat de un avocat.

Centrul de Resurse pentru Drepturile Omului (CReDO).

Analiza independenței unor instituții publice responsabile de implementarea politicilor din domeniul dreptului

- **Există proceduri de declanșare a investigațiilor și activităților operative de documentare** 0

Prevederea lipsește.

- **Sanctiunile și pedepsele pentru influențe nelegitime prevăzute în lege, sunt proporționale, nu pot fi evitate** 0

Prevederea lipsește.

**4) Autonomia bugetară** 1 din 5 20%

- **Finanțarea din bugetul de stat** 1

**LPM1104/2002, Articolul 11.** Finanțarea și asigurarea tehnico-material

(1) Finanțarea și asigurarea tehnico-material a Centrului se efectuează de la bugetul de stat și trebuie să acopere costul estimativ al tuturor activităților sale, astfel încât acesta să exercite efectiv, eficient și plenar activitățile sale.

(2) Bugetul Centrului se aprobă de Parlament nu mai târziu de 1 iulie și se remite Guvernului pentru includerea acestuia în proiectul bugetului de stat pentru anul bugetar următor.

- **Reducerea bugetului în comparație cu anul anterior este posibilă doar cu justificare** 0

Prevederea lipsește.

- **Bugetul instituției nu poate fi redus după aprobarea bugetului de stat** 0

Prevederea lipsește.

- **Instituția își formulează propriul buget cu justificare** 0

**LPM1104/2002, Articolul 9.** Atribuțiile directorului

Directorul:

e) aprobă planurile de finanțare în limita alocațiilor prevăzute în legea bugetului de stat pe anul respectiv și le înaintea Ministerului Finanțelor spre coordonare;

**LPM1104/2002 pre-LP106/2013, Articolul 9.** Atribuțiile directorului

Directorul:

e) elaborează proiectul bugetului Centrului pentru anul următor și îl înaintea Parlamentului spre aprobare;

Centrul de Resurse pentru Drepturile Omului (CREDO).

Analiza independenței unor instituții publice responsabile de implementarea politicilor din domeniul dreptului

- Dacă instituția contribuie la returnarea resurselor financiare în bugetul de stat, o parte (10-50%) se atribuie în bugetul instituției 0

Prevederea lipsește.

**5) Autonomia financiară 4 din 5 80%**

- Sediul și personalul asigurat 1
- Funcțiile instituționale de bază acoperite (în baza unei evaluări funcționale sau indicatorilor numerici) 1

**LPM1104/2002, Articolul 11.** Finanțarea și asigurarea tehnico-material

(1) Finanțarea și asigurarea tehnico-material a Centrului se efectuează de la bugetul de stat și trebuie să acopere costul estimativ al tuturor activităților sale, astfel încât acesta să exercite efectiv, eficient și plenar activitățile sale.

- Angajarea experților, instruirea personalului și echipament tehnic asigurate 0

Prevederea lipsește.

- Remunerarea și statutul angajaților comparabile cu benchmark-ul european 1

Efectiv-limit :

**2013: HPO230/2012, Art. 2.** Se stabilește efectivul-limit al Centrului Național Anticorupție în număr de 350 de unități, inclusiv personal de deservire tehnic 66 unități.

**2012: HGM50/2010, Art. 2.** - Se stabilește: efectivul-limit al Centrului pentru Combaterea Crimelor Economice și Corupției și subdiviziunilor subordonate în număr de 523 unități; personalul de deservire tehnic în număr de 53 unități.

**2011: HGM50/2010, Art. 2.** - Se stabilește: efectivul-limit al Centrului pentru Combaterea Crimelor Economice și Corupției și subdiviziunilor subordonate în număr de 543 unități; personalul de deservire tehnic în număr de 57 unități.

Limite de cheltuieli: cheltuieli de personal

**Buget 2011:** 32 369,3 mii lei,

**Buget 2012:** 35,303.9 mii lei,

**Buget 2013:** 41,591.8 mii lei.

(Reorganizarea instituției, tendința de reducere a efectivului și creșterea cheltuielilor de personal)

**Centrul de Resurse pentru Drepturile Omului (CRDO).**

**Analiza independenței unor instituții publice responsabile de implementarea politicilor din domeniul dreptului**

Nivel de salarizare

**LPM355/2005, Anexa nr.3** Salariile lunare ale persoanelor din cadrul autorităților publice, numite în funcție conform legislației

Director ó 10500 lei lunar

Director adjunct ó 9500 lei lunar

**LPM48/2012, Anexa nr.2** Gradele de salarizare pentru funcțiile publice din autoritățile publice centrale

Șef subdiviziune ó gradul 16-19, 5400-8820 lei lunar (treptele I-IX)

Specialist, consultant ó gradul 2-15, 2400-7140 lei lunar (treptele I-IX)

- **Structura salarială stabilă, cu sporuri legate de performanțe instituționale și individuale**

**1**

**LPM1104/2002, Articolul 42.** Retribuirea muncii angajaților Centrului

(1) Pentru serviciul în cadrul Centrului, colaboratorul primește salariu lunar, rație alimentară și echipament.

(2) Salariul lunar al colaboratorului Centrului se constituie din salariul funcției, sporul pentru grad special, suplimentul la salariu, calculat în procente, pentru vechimea în muncă, pentru muncă în condiții deosebite, din alte plăți, sporuri și recompense stabilite de legislație.

(3) Funcționarii publici din cadrul Centrului sunt remunerați în conformitate cu Legea nr. 48 din 22 martie 2012 privind sistemul de salarizare a funcționarilor publici.

**LPM48/2012, Articolul 5.** Componentele salariului

(1) Salariul total al funcționarului public pentru activitatea desfășurată lunar, pe durata normală a timpului de lucru stabilit de lege, potrivit sarcinilor și atribuțiilor din fișa postului, este constituit din:

a) partea fixă, compusă din:

- salariul de funcție;

- sporul pentru grad de calificare, grad special și rang diplomatic;

b) partea variabilă, care cuprinde:

- sporul pentru performanță colectivă a subdiviziunii/autorității publice;

- premiul anual.

## Capitolul III. Responsabilizarea și transparența

STANDARDE INTERNAȚIONALE - Agențiile anticorupție

Transparency International:

1. „Poziționarea agenției de asemenea a fost un factor cheie în atacul foarte reușit al Hong Kongului asupra corupției. Agenția a fost plasată sub autoritatea Guvernatorului, dar în același timp **raportează Legislativului, și separarea ei de la serviciul public, precum și autonomia ei de operare, au fost, și sunt, reflectate în legislație și practică.**”
2. „Cele mai grave excese de corupție pe scară largă pot lua loc în cadrul sau în jurul Biroului Președintelui. O Agenție anticorupție plasată sub autoritatea acestui Birou nu este în măsură să investigheze superiorii în ierarhia Biroului, dacă nu este susținută de alte mecanisme de responsabilizare. **Astfel, Agenția trebuie să răspundă în fața Legislativului și instanțelor de judecată, în mod asemănător instituției Ombudsmanului.**”<sup>7</sup>

OCDE:

1. „**Combaterea corupției printre funcționarii de rang înalt** (capabili să distorsioneze bună administrare a justiției) sau a corupției sistemice într-o țară cu deficitul bunei guvernări, instituțiile de aplicare a legii și control financiar relativ slabe, este **destinată să eșueze, dacă eforturile nu sunt sprijinite de o agenție anticorupție suficient de puternică și independentă.**”<sup>8</sup>
2. „**Funcțiile preventive specifice de asemenea pot influența gradul de independență și determina plasarea instituțională a organului anticorupție.** De exemplu, o instituție centrală de control responsabil pentru declararea și prevenirea conflictelor de interese, care colectează și inspectează informații despre toți oficialii aleși și funcționarii de rang înalt, inclusiv membrii Guvernului, deputații în Parlament, judecătorii și procurorii, **nu poate fi poziționată în cadrul guvernului, deoarece acest lucru ar putea constitui încălcarea principiului separării puterilor.**”<sup>9</sup>
3. „Din perspectiva standardelor internaționale, una dintre trăsăturile proeminente și obligatorii ale instituțiilor specializate nu este independența deplină, ci un **grad adecvat de autonomie structurală și operațională**, asigurat prin intermediul mecanismelor instituționale și legale care vizează prevenirea interferenței politice nejustificate, precum și promovarea conformității

7 Pagina 96. Capitolul 11. Agenții Anticorupție Independente, Jeremy Pope, Combaterea Corupției: Elementele Sistemului Național de Integritate. Ghidul Transparency International, 2000  
<http://www.transparency.org/publications/sourcebook>.

8 Para 1, Pagina 17, G. Klemenčič și J. Stusek, Universitatea din Maribor, Slovenia și I. Gaika, Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE), Instituțiile anticorupție specializate. Prezentarea modelelor, 2007, [http://www.oecd.org/document/31/0,3746,en\\_36595778\\_36595861\\_39972191\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/31/0,3746,en_36595778_36595861_39972191_1_1_1_1,00.html)

9 Para 1, Pagina 18, G. Klemenčič și J. Stusek, Universitatea din Maribor, Slovenia și I. Gaika, Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE), Instituțiile anticorupție specializate. Prezentarea modelelor, 2007, [http://www.oecd.org/document/31/0,3746,en\\_36595778\\_36595861\\_39972191\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/31/0,3746,en_36595778_36595861_39972191_1_1_1_1,00.html)

preemptive. În rezumat, **independența în primul rând presupune depolitizarea instituțiilor anticorupție.**... Instituțiile responsabile pentru investigare și urmărirea penală în cauze de corupție de obicei necesită un grad mai înalt de independență decât cele responsabile pentru funcțiile preventive;... organele care combină toate funcțiile preventive și punitive într-o singură agenție necesită **cel mai înalt nivel de independență, dar și cel mai transparent și cuprinzător sistem de responsabilizare.** <sup>10</sup>

4. O structură instituțională permanentă a unei agenții... are *per se* o vizibilitate și independență mai mare decât un departament..., **un organ poziționat în cadrul unei instituții care deja se bucură de un nivel înalt de autonomie față de Executiv (de ex., procuratura, instituția supremă de audit, instituția ombudsmanului, ... etc.) ar putea beneficia de această autonomie existentă.** <sup>11</sup>

FMI, Banca Mondial :

1. Ca inițiativele majore anticorupție să fie ferm ancorate, trebuie să existe agenții naționale guvernamentale distincte, specializate în combaterea corupției. Aceste agenții trebuie să câștige respectul publicului, să fie credibile, transparente, și curajoase. Ele trebuie să se supună examinării de către presa liberă și societatea civilă. De fapt, ele trebuie să răspundă în fața publicului. Pe de altă parte, ele trebuie să se bucure de o **independență politică considerabilă, astfel încât acestea să nu poată fi eliminate la capriciul elitei politice înfuriate.** <sup>12</sup>
2. Ierarhia clară de raportare poate pareă elementară, dar nu este un aranjament simplu. **O ierarhie optimă** ar putea prevedea prezentarea rapoartelor către directorul organizațiilor, comitetele de supraveghere, și apoi **simultan Parlamentului și Executivului. Unele autorități executive preferă, însă, să primească rapoarte fără nici o ierarhie. Acest aranjament înseamnă că ramura executivă monopolizează informația și elimină orice răspundere din partea agențiilor independente.**
3. Comisia trebuie să fie independentă de interferențele din partea conducerii politice. În unele circumstanțe, comisiile legate de ramura executivă sunt utilizate pentru a se rezolva pe rivalii politici vechi. **Când agenția răspunde doar Parlamentului, agențiile de securitate sunt descurajate să includă comisiile parlamentare în investigațiile lor. O relație competitivă se poate dezvolta între parlamentarii și organele de urmărire penală.** Astfel, comisia anticorupție își pierde credibilitatea și nu este nimic mai mult decât un instrument al Parlamentului. <sup>13</sup>

10 Para 2, Pagina 17, G. Klemenčič și J. Stusek, Universitatea din Maribor, Slovenia și I. Gaika, Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE), Instituțiile anticorupție specializate. Prezentarea modelelor, 2007, [http://www.oecd.org/document/31/0,3746,en\\_36595778\\_36595861\\_39972191\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/31/0,3746,en_36595778_36595861_39972191_1_1_1_1,00.html)

11 Para 2, Pagina 18, G. Klemenčič și J. Stusek, Universitatea din Maribor, Slovenia și I. Gaika, Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE), Instituțiile anticorupție specializate. Prezentarea modelelor, 2007, [http://www.oecd.org/document/31/0,3746,en\\_36595778\\_36595861\\_39972191\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/31/0,3746,en_36595778_36595861_39972191_1_1_1_1,00.html)

12 [J. Pope and F. Vogl](#), Making Anticorruption Agencies More Effective, Finance and Development, [June 2000, Volume 37, Number 2](#), <http://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2000/06/pope.htm>

13 Page 15, J. R. Heilbrunn, Anti-Corruption Commissions Panacea or Real Medicine to Fight Corruption? World Bank Institute, 2004,

## Centrul de Resurse pentru Drepturile Omului (CReDO).

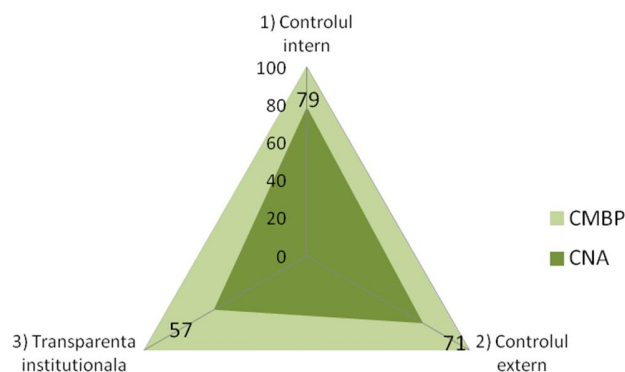
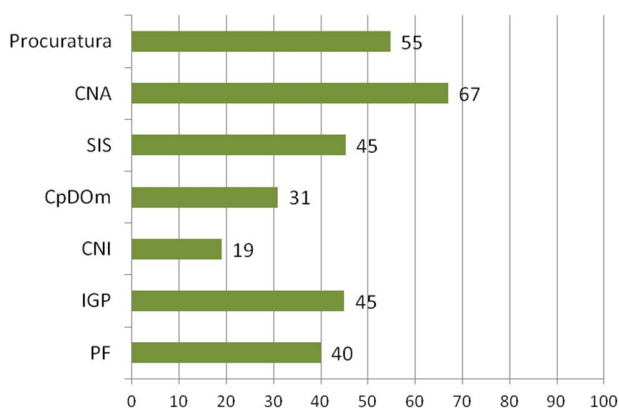
### Analiza independenței unor instituții publice responsabile de implementarea politicilor din domeniul dreptului

#### CRITERII DE EVALUARE:

1) Controlul intern	2) Controlul extern	3) Transparența instituțională
Plan instituțional: produsele publice, rezultate, indicatori, impact anticipat	Control instituțional din partea principalului, raportarea regulată - prevăzute prin lege	Prevederi legale privind respectarea principiilor de transparență
Procedura stabilită de evaluare a performanței angajaților	Rapoartele conțin atât informații cantitative, cât și calitative privind realizarea priorităților și performanța instituției	Instituția are site web, informații privind conducerea și datele de contact sunt publicate
Testarea integrității profesionale	Rapoartele instituției sunt audiate și dezbătute de comisii parlamentare	Rapoartele anuale ale instituției sunt publice și actualizate
Denunțarea conflictului de interese și sancțiuni pentru neîndeplinire	Control judiciar: legalitatea, respectarea drepturilor omului	Datele despre pedinele colegiului disciplinar sunt publice
Codul de etică intern	Audit public	Declarațiile de venit ale conducerii instituției sunt publice
Proceduri clare și transparente pentru răspunderea disciplinară și eliberarea din funcție	Organ independent de supraveghere extern (reprezentanții principalului, grupurilor profesionale, societăți civile) - examinarea sesizărilor cetățenilor	Este asigurat accesul la partea publică a dosarelor
Sistem integrat de procesare a cauzelor / monitorizare a proceselor interne	Nu se suprapun competențele de control ale mai multor instituții	Programul de dezvoltare strategic al instituției a fost consultat public

#### REZULTATE:

##### Responsabilizarea și transparența



**1) Controlul intern** **5,5 din 7 79%**

- **Plan instituțional: produsele publice, rezultate, indicatori, impact anticipat** **1**

**HPO232/2012** - Strategia de consolidare instituțională a Centrului Național Anticorupție

- **Procedura stabilită de evaluare a performanței angajaților** **1**

**LPM158/2008 - Articolul 34.** Dispoziții generale privind evaluarea performanțelor profesionale

(1) Evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarului public se realizează prin compararea rezultatelor obținute în perioada evaluată cu obiectivele stabilite, în baza criteriilor de evaluare.

(2) Obiectivele pentru fiecare funcționar public se stabilesc anual de către conducătorul autorității publice în care își desfășoară activitatea funcționarul public și vor corespunde următoarelor cerințe:

- a) să fie specifice activităților ce implică exercitarea prerogativelor de putere publică;
  - b) să fie măsurabile și să aibă o formă concretă de realizare;
  - c) să reflecte termenii de realizare;
  - d) să fie realiste și să poată fi aduse la îndeplinire în termenii de realizare prevăzuți cu resursele alocate;
  - e) să fie flexibile și să poată fi revizuite în funcție de modificările intervenite în prioritățile autorității publice.
- (4) Evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarului public se efectuează anual.
- (5) În urma evaluării performanțelor profesionale, funcționarului public îi se acordă unul dintre următoarele calificative: *șfoarte bine*, *șbine*, *șsatisfăcător*, *șnesatisfăcător*.
- (6) În cadrul procedurii de evaluare a performanțelor profesionale ale funcționarului public se identifică necesitățile de dezvoltare profesională a acestuia.
- (7) Rezultatele evaluării performanțelor profesionale ale funcționarului public se iau în considerare la luarea deciziilor:
- a) cu privire la avansarea sau menținerea în trepte de salarizare;
  - b) cu privire la conferirea unui grad de calificare superior;
  - c) cu privire la promovarea într-o funcție publică superioară;
  - d) cu privire la destituirea din funcția publică.
- (9) Modalitatea de evaluare a performanțelor profesionale ale funcționarului public se aprobă de Guvern. (HG nr. 201/2009).

**LPM1104/2002 - Articolul 27.** Atestarea

(1) Atestarea se efectuează pentru evaluarea nivelului de pregătire profesională și a corespunderii funcției deținute.

(2) Atestarea are loc de regulă o dată în 3 ani, dar nu mai rar de o dată în 4 ani și cel mai devreme la un an după numirea în funcție.

(3) Modul de atestare este stabilit de Parlament.

• **Testarea integrității profesionale**

1

**LPM1104/2002, Articolul 14.** Testarea integrității profesionale

(1) Testarea integrității profesionale reprezintă o metodă de verificare periodică a modului de respectare a obligațiilor profesionale sau de conduită de către angajații Centrului, precum și de identificare, evaluare și înlăturare a vulnerabilităților și a riscurilor care determină angajatul Centrului să comită acte de corupție, acte conexe corupției sau fapte de comportament coruptiv ori să admită influențe necorespunzătoare în legătură cu exercitarea atribuțiilor de serviciu, constând în crearea situațiilor virtuale, similare celor cu care se confruntă personalul în exercitarea atribuțiilor de serviciu, materializate prin operațiuni disimulate, circumstanțiate de comportamentul acestuia, în vederea stabilirii reacției și conduitei adoptate.

(2) Testarea integrității profesionale este efectuată de Serviciul de Informații și Securitate cu autorizarea procurorului.

(3) Rezultatul testării integrității profesionale se remite Colegiului disciplinar al Centrului, care va examina comportamentul angajatului Centrului manifestat în cadrul testului de integritate profesională și, după caz, va lua o decizie de aplicare a sancțiunii disciplinare prevăzute la art. 33 alin. (9). Rezultatul testării integrității profesionale a directorului și a adjuncților și se remite comisiei parlamentare de profil, care va examina comportamentul manifestat în cadrul testului de integritate profesională și va decide asupra existenței motivului de revocare din funcție.

(4) Materialele care fixează comportamentul angajaților Centrului pe parcursul desfășurării testului de integritate profesională se prezintă:

- a) în cazul rezultatului pozitiv al testului de integritate profesională – până la constatarea rezultatului testului de către Colegiul disciplinar;
- b) în cazul rezultatului negativ al testului de integritate profesională – până la rămânerea irevocabilă a hotărârii instanței de judecată, dacă decizia Colegiului disciplinar este contestată, sau până la expirarea termenului de prescripție de contestare în instanța de judecată.

**Articolul 15.** Monitorizarea stilului de viață

(1) Monitorizarea stilului de viață al angajatului Centrului se efectuează de către subdiviziunea de securitate internă a Centrului pentru identificarea corespunderii:

- a) nivelului de trai al angajatului Centrului cu nivelul legal de remunerare a acestuia și a persoanelor împreună cu care duce un trai comun;
- b) conduitei angajatului Centrului cu exigențele de conduită ireproșabile, stabilite în Codul de conduită al angajatului Centrului, aprobat de Parlament.

(2) Procedura de desfășurare a monitorizării stilului de viață al angajatului Centrului se stabilește prin act departamental al Centrului.

(3) Rezultatul monitorizării stilului de viață al angajatului Centrului se remite Colegiului disciplinar al Centrului, care va examina materialele prezentate și, după caz, va lua o decizie de aplicare a sancțiunii disciplinare prevăzute la art. 33 alin. (8).

- **Denunțarea conflictului de interese și sancțiuni pentru neîndeplinire**

1

**LPM158/2008, Articolul 24.** Declarația cu privire la venituri, proprietăți și de interese personale  
(2) Funcționarul public este obligat să respecte întocmai regimul juridic al conflictului de interese.

**LPM1104/2002, Articolul 16.** Restricții

(2) Angajatul Centrului nu este în drept:

a) să exercite o altă funcție remunerată, cu excepția activității didactice, științifice sau de creație;  
f) să facă uz de serviciu în interesul unor partide, altor organizații social-politice, unor asociații obștești, inclusiv sindicale, și comunități religioase.

(4) În cazul în care a încălcat prevederile prezentului articol și a comis vreo acțiune incompatibilă cu funcția de înalt în Centru, angajatul este concediat, indiferent de vechimea acțiunii.

**Articolul 34.** Temeiurile încetării serviciului

(2) Eliberarea poate avea loc:

m) în cazul rămânării definitive a actului de constatare prin care s-a stabilit emiterea/adoptarea de către angajatul Centrului a unui act administrativ sau încheierea unui act juridic cu încălcarea dispozițiilor legale privind conflictul de interese.

- **Codul de etică intern**

0,5

**LPM158/2008, Articolul 15.** Monitorizarea stilului de viață

(1) Monitorizarea stilului de viață al angajatului Centrului se efectuează de către subdiviziunea de securitate internă a Centrului pentru identificarea corespunderii:

b) conduitei angajatului Centrului cu exigențele de conduită ireproșabilă, stabilite în Codul de conduită al angajatului Centrului, aprobat de Parlament.

**HPO232/2012** prevede elaborarea și aprobarea de Parlament a Codului de Conduită a angajaților CNA. Codul a fost elaborat și adoptat în prima lectură, însă a fost respins într-a doua lectură.

- **Proceduri clare și transparente pentru răspunderea disciplinară și eliberarea din funcție**

1

**Articolul 33.** Răspunderea disciplinară

(1) Încălcare a obligațiilor profesionale, disciplinei de serviciu, conduitei profesionale a angajaților Centrului se examinează de către Colegiul disciplinar.

(3) Colegiul disciplinar își desfășoară activitatea în baza unui regulament aprobat de director. Colegiul disciplinar raportează semestrial directorului despre activitatea sa.

(4) Directorul Centrului intenționează procedura disciplinară la cererea subdiviziunii securitate internă sau a șefului direct al angajatului Centrului

(6) Angajatul Centrului în privința căruia s-a intentat o procedură disciplinară are dreptul ori să se poată solicita să dea explicații în fața Colegiului disciplinar personal sau asistat de un avocat.

### Centrul de Resurse pentru Drepturile Omului (CReDO).

#### Analiza independenței unor instituții publice responsabile de implementarea politicilor din domeniul dreptului

(7) Sancțiunea disciplinară se aplică prin ordin al directorului, în baza deciziei majorității membrilor Colegiului disciplinar, în termen de 6 luni de la constatarea faptei, dar nu mai târziu de un an de la comiterea ei.

(8) Pentru încălcarea obligațiilor profesionale, a disciplinei de serviciu, a conduitei profesionale, angajatului Centrului îi pot fi aplicate următoarele sancțiuni:

- a) avertisment;
- b) mustrare;
- c) retrogradare în grad special ori în funcție;
- d) preîntâmpinare asupra corespunderii parțiale serviciului;
- e) eliberare din serviciu.

(9) În cazul în care cauza disciplinară s-a intentat în legătură cu faptele, circumstanțele constatate ca urmare a testării integrității profesionale, efectuată în conformitate cu art. 14, Colegiul disciplinar propune ca sancțiune eliberarea din serviciu.

#### Articolul 34. Temeiurile încetării serviciului

(1) Serviciul în cadrul Centrului încetează în caz de eliberare ori deces.

(2) Eliberarea poate avea loc:

- a) în caz de demisie;
- b) pentru limită de vârstă;
- c) la expirarea contractului individual de muncă;
- d) în caz de transfer în o altă autoritate publică;
- e) în cazul alegerii într-o funcție electivă în o altă autoritate publică;
- f) în cazul lichidării subdiviziunii Centrului sau reducerii statelor de funcție în cadrul subdiviziunii;
- g) în cazul incapacității de îndeplinire a atribuțiilor constatate prin examen medical de specialitate;
- h) din cauza necorespunderii funcției de înalte constatate de comisia de atestare, în cazul lipsei unei funcții inferioare vacante sau respingerii funcției propuse;
- h<sup>1</sup>) în cazul nesusinerii perioadei de probă;
- i) pentru încălcarea gravă sau încălcarea sistematică a disciplinei;
- j) în cazul constatării circumstanțelor prevăzute la art. 14;
- k) în legătură cu săvârșirea unor fapte care împiedică angajarea în serviciu;
- l) pentru comiterea unei infracțiuni și condamnare prin sentință judecătorească definitivă;
- m) în cazul rămânerei definitive a actului de constatare prin care s-a stabilit emiterea/adoptarea de către angajatul Centrului a unui act administrativ sau încheierea unui act juridic cu încălcarea dispozițiilor legale privind conflictul de interese;
- n) în cazul retragerii cetățeniei Republicii Moldova;
- o) în alte cazuri prevăzute de legislație.

(3) Nu se admite eliberarea angajatului în timpul aflării lui în concediu de odihnă sau concediu medical, cu excepția cazului prevăzut la alin.(2) lit.h).

**LPM158/2008, Capitolul VII** Răspunderea funcționarului public,

**Capitolul VIII** Încetarea raporturilor de serviciu

Centrul de Resurse pentru Drepturile Omului (CRDO).

Analiza independenței unor instituții publice responsabile de implementarea politicilor din domeniul dreptului

- **Sistem integru de procesare a cauzelor/  
monitorizare a proceselor interne** 0

Prevederea lipsește.

**2) Controlul extern** 5 din 7 71%

- **Control instituțional din partea principalului, raportarea regulată –  
prevăzute în lege** 1

**LPM1104/2002, Articolul 5.** Obligațiile Centrului

1) să prezinte anual Parlamentului și Guvernului, până la data de 31 martie, raportul privind desfășurarea activității sale. Raportul anual se publică pe pagina web a Centrului cu o lună înainte de a fi transmis Parlamentului și Guvernului. În caz de necesitate, Parlamentul sau Guvernul poate cere prezentarea unor rapoarte suplimentare privind activitatea Centrului.

**Articolul 44.** Controlul și supravegherea activității Centrului

(1) Activitatea Centrului este supusă monitorizării din partea societății, supravegherii parlamentare și controlului autorităților judiciare în limitele competențelor stabilite.

- **Rapoartele contin atât informații cantitative, cât și calitative  
privind realizarea priorităților și performanța instituției** 1

Raportul de activitate CNA 2012: [http://www.cna.md/sites/default/files/statdata/rap\\_cna\\_2012.pdf](http://www.cna.md/sites/default/files/statdata/rap_cna_2012.pdf)

- **Rapoartele sunt audiate și dezbătute de comisii parlamentare** 0

Prevederea lipsește.

- **Control judiciar: legalitatea, respectarea drepturilor omului** 1

**LPM1104/2002, Articolul 44.** Controlul și supravegherea activității Centrului

(1) Activitatea Centrului este supusă monitorizării din partea societății, supravegherii parlamentare și controlului autorităților judiciare în limitele competențelor stabilite.

(2) Controlul și supravegherea modului în care angajații Centrului își exercită funcțiile respectă legea este exercitat de procuratură în condițiile legii.

- **Audit public** 1

**LPM1104/2002, Articolul 44.** Controlul și supravegherea activității Centrului

(3) Auditul public extern al utilizării mijloacelor bugetare alocate pentru întreținerea Centrului îl efectuează Curtea de Conturi.

- **Organ independent de supraveghere și examinare a sesizărilor cetățenilor (reprezent. principalului, grup. profesionale, soc. Civile)** 1

HGO1210/2008, 3. Consiliul Civil este un grup reprezentativ al societății civile, independent și imparțial, fără statut de persoană juridică, de monitorizare, evaluare și consultare a Centrului pentru Combaterea Crimelor Economice și Corupției de către societate.

- **Nu se suprapun competențele de control ale mai multor instituții?** 0

Nu sunt specificate competențele de control.

### 3) Transparența instituțională 4 din 7 50%

- **Prevederi legale privind respectarea principiilor de transparență** 0

Prevederea lipsește.

- **Instituția are web-site, informații privind conducerea și datele de contact sunt publicate** 1

<http://www.cna.md/ro/conducerea>

- **Rapoartele anuale ale instituției sunt publice și actualizate** 1

<http://www.cna.md/ro/date-statistice>

- **Declaratiile de venit ale conducerii instituției sunt publice** 0

<http://www.cna.md/ro/profil/chetraru-vioare>

- **Datele despre sedintele colegiului disciplinar sunt publice** 0

- **Este asigurat accesul la partea publică a dosarelor** 0

- **Programul de dezvoltare strategică a instituției a fost consultat public** 1