



SPITALUL MUNICIPAL CÂMPULUNG  
CF 4756466



Nr. 59 / 29.04.2024

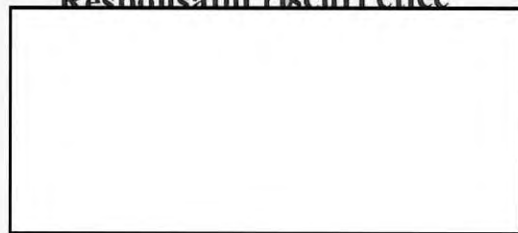
# PLANUL DE MANAGEMENT AL CELOR MAI RELEVANTE RISCURI IDENTIFICATE LA NIVELUL SPITALULUI

## RISCURI DE CORUPTIE 2022-2025

Aprobat,  
Manager



Elaborat,  
Responsabil riscuri etice





SPITALUL MUNICIPAL CÂMPULUNG  
CF 4756466

Nr. .... / .....



## CUPRINS:

### 1. INTRODUCERE

#### 1.1. Contextul general

#### 1.2 Cadrul juridic

#### 1.3 Considerații generale

#### 1.4. Definitii

### II. SCOP, VALORI ȘI PRINCIPII

#### 11.1. Scopul Planului

#### 11.2. Valorile fundamentale

#### 11.3. Principiile

### III. POLITICA INTERNĂ PRIVIND AVERTIZAREA ÎN INTERES PUBLIC

#### III.1. Contextul abordării și tratării politicii interne privind avertizarea în interes public

#### III.2. Scopul politicii interne privind avertizarea în interes public

#### III.3. Principiile care stau la baza Protecției avertizării în interes public

#### III.4. Obiectivul politicii interne privind avertizarea în interes public

#### III.5. Aplicabilitatea politicii interne privind avertizarea în interes public

### IV. OBIECTIVE SI ACȚIUNI PRINCIPALE

### V. SISTEMUL DE MONITORIZARE SI EVALUARE A PLANULUI

### VI. ANEXE:

ANEXA 1. Chestionarul privind evaluarea gradului de cunoaștere a angajaților a măsurilor preventive anticoruptie

ANEXA 2 Declarația privind asumarea Agendei de Integritate Organizațională în coordonatele Strategiei Naționale Anticoruptie 2021-2025

ANEXA 3 -Plan de integritate

ANEXA 4 Registru riscurilor de coruptie



### Context general:

Sănătatea publică reprezintă un domeniu de o importanță socială majoră, așteptările cetățenilor cu privire la cei care sunt angajați în furnizarea serviciului public medical fiind strâns legate de modul în care este percepută funcționarea politicii publice de sănătate a statului, de nivelul încrederii în sistemul de sănătate public, de funcționarea optimă a instituțiilor medicale în acord cu necesitățile societății. Din această perspectivă, sănătatea publică trebuie să funcționeze în baza unor principii și valori strâns legate de integritate, imparțialitate, supremația interesului public, responsabilitate, răspundere și, nu în ultimul rând, transparență.

În acest context, prevenirea și combaterea corupției constituie o prioritate pentru societatea românească în general, pentru autoritățile administrației publice locale în special, precum și pentru instituțiile publice aflate în subordonare și coordonarea administrației publice locale, drept pentru care se manifestă o preocupare constantă de îmbunătățire a calității actului medical prin introducerea unor măsuri eficiente de diminuare a fenomenului de corupție, inclusiv la nivelul unităților sanitare publice.

Strategia Națională Anticorupție 2021-2025, aprobată prin H.G. Nr. 1269/2021, are ca scop promovarea integrității, a seturilor de indicatori de performanță, a riscurilor asociate obiectivelor și măsurilor din strategie și a surselor de verificare, a inventarului măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției, a indicatorilor de evaluare, precum și a standardelor de publicare a informațiilor de interes public, prin aplicarea riguroasă a cadrului normativ și instituțional în vederea prevenirii corupției în România.

Conducerea spitalului consideră imperios necesară dezvoltarea și implementarea unor instrumente care să conducă la prevenirea corupției la nivelul unității, la creșterea nivelului de încredere a beneficiarilor în serviciile publice de sănătate, la transparentizarea procesului decizional și consolidarea capacității manageriale, precum și formarea unei culturi a integrității.

Obiectivul major al strategiei organizaționale, îl reprezintă accentul pus pe implementarea standardelor de integritate și de a găsi cele mai eficiente mecanisme de aplicare a măsurilor preventive, asumarea agendei naționale anticorupție și a angajamentului de a nu afecta cadrul legislativ și instituțional din domeniul anticorupției. Totodată, sunt necesare consolidarea evaluării riscurilor și a vulnerabilităților la corupție, corelarea și eficientizarea mecanismelor de prevenire, educație și combatere a corupției la nivel organizațional.

Ca prioritate, se subliniază necesitatea implementării codurilor de etică și conduită, specializate pentru fiecare categorie profesională.

Educația anticorupție reprezintă o prioritate majoră. Este necesar ca angajații și persoanele care ocupă funcții de conducere, să cunoască standardele legale de integritate (protecția avertizorului în interes public, gestionarea funcțiilor sensibile, funcționarea corectă a consiliului etic s.a.), riscurile și a vulnerabilitățile la corupție.

#### 1.1.Cadrul juridic:

Strategia Anticorupție a spitalului, are drept bază Strategia Națională Anticorupție pe perioada 2021-2025 și vizează prevenirea corupției pe cele trei direcții de acțiune: prevenire, educație, combatere. Prezentul plan a fost elaborată în baza prevederilor următoarelor acte normative:

- > Constituția României;
- > O. U. G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
- > H.G. nr. 1269/2021 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție pe perioada 2021-2025, a seturilor de indicatori de performanță, a riscurilor asociate obiectivelor și măsurilor din plan și a surselor de verificare, a inventarului măsurilor de transparență instituțională și de



prevenire a corupției, a indicatorilor de evaluare, precum și a standardelor de publicare a informațiilor de interes public;

- > Legea nr. 286/2009 - Codul Penal (actualizat);
- > Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și completările ulterioare;
- > H.G. nr. 599/2018 pentru aprobarea Metodologiei standard de evaluare a riscurilor de corupție în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, împreună cu indicatorii de estimare a probabilității de materializare a riscurilor de corupție, cu indicatorii de estimare a impactului în situația materializării riscurilor de corupție și formatul registrului riscurilor de corupție, precum și pentru aprobarea Metodologiei de evaluare a incidentelor de integritate în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, împreună cu formatul raportului anual de evaluare a incidentelor de integritate;
- > Legea nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnaleză încălcări ale legii, cu modificările și completările ulterioare;
- > Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare;
- > Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, cu modificările și completările ulterioare;
- > Ordinul S. G. G. nr. 600/2018 pentru aprobarea Codului controlului intern/managerial al entităților publice, cu modificările și completările ulterioare;
- > H.G. nr. 781/2002 privind protecția informațiilor secrete de serviciu;
- > Legea nr. 129/2018 pentru modificarea și completarea Legii nr. 102/2005 privind înființarea, organizarea și funcționarea Autorității Naționale de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal, precum și pentru abrogarea Legii nr. 677/2001 pentru protecția persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date;
- > Regulamentul (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a directivei 95/46/CE.

**și a următoarelor documente interne:**

- > Regulamentul de organizare și funcționare al spitalului;
- > Regulamentul Intern al spitalului;
- > Codul de conduită etică a personalului încadrat al spitalului;
- > Declarația privind asumarea agendei de integritate organizațională în coordonatele Strategiei Naționale Anticorupție 2021-2025;
- > Decizia de constituire a COMISIEI DE MONITORIZARE a implementării și dezvoltării sistemului de control intern managerial la nivelul spitalului;
- > Registrul ricurilor de corupție
- > Procedurile de identificare și evaluare a riscurilor de corupție
- > Vulnerabilitățile etice
- > Atribuțiile responsabililor de riscuri

**1.2.Consideratii generale**

CORUPȚIA - este un abuz de putere săvârșit în exercitarea funcției publice și/sau a profesiei, de un angajat al unei instituții publice, indiferent de statut, structură sau poziție ierarhică, în scopul obținerii unui profit, satisfacerii unor interese personale sau de grup



personal, direct sau indirect, pentru sine sau pentru altul, persoană fizică ori persoană juridică.

În mod general, prin corupție înțelegem orice abatere de la moralitate, de la cinste și de la datorie, care aduce atingere interesului unei persoane sau interesului public, în favoarea interesului unei alte entități bine determinate, de regulă privată.

1. Transparency International a definit corupția ca fiind folosirea abuzivă a puterii încredințate, fie în sectorul public, fie în cel privat, în scopul satisfacerii unor interese personale sau de grup. Astfel, orice act al unei instituții sau autorități care are drept consecință provocarea unei daune interesului public, în scopul de a promova un interes/profit personal sau de grup poate fi calificat drept „corupție”. Simplul fapt că o persoană investită cu exercitarea unor prerogative de putere publică se folosește de poziția sa pentru a obține alte beneficii decât cele la care în mod legal este îndreptățită, poate fi încadrat în sfera corupției.

2. Această definiție a fost preluată ulterior de Organizația Națiunilor Unite în Convenția împotriva corupției adoptată la New York pe 31 octombrie 2003 și ratificată de România prin Legea nr. nr. 365/2004, publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 903 din 05/10/2004.

3. Grupul Multidisciplinar privind Corupția, înființat de Comitetul Miniștrilor al Consiliului European în anul 1994, a adoptat provizoriu următoarea definiție: „ Corupția cuprinde comisioanele oculte și toate celelalte demersuri care implică persoane investite cu funcții publice sau private, care și-au încălcat obligațiile care decurg din calitatea lor de funcționar public, de angajat privat, de agent independent sau dintr-o altă relație de acest gen, în vederea obținerii de avantaje ilicite, indiferent de ce natură, pentru ele însele sau pentru alții ”.

4. Convenția penală a Consiliului European privind corupția, semnată de România la data de 27 ianuarie 1999, definește corupția în cele două modalități de săvârșire, activă și pasivă.

Corupția activă: „promisiunea, oferirea sau darea, cu intenție, de către orice persoană, direct sau indirect, a oricărui folos necuvenit, către un funcționar public, pentru sine ori pentru altul, în vederea îndeplinirii ori abținerii de la a îndeplini un act în exercițiul funcțiilor sale” .

Corupția pasivă: „solicitarea ori primirea, cu intenție, de către un funcționar public, direct sau indirect, a unui folos necuvenit, pentru sine ori pentru altul, sau acceptarea unei oferte sau promisiuni a unui astfel de folos, în vederea îndeplinirii ori abținerii de la a îndeplini un act în exercitiul functiilor sale”.

5. La nivel comunitar, Parlamentul European și Comitetul Economic și Social, a adoptat definiția corupției folosită de Programul Global împotriva Corupției, al Organizației Națiunilor Unite, potrivit căreia corupția reprezintă abuzul de putere pentru obținerea unor beneficii private.

Definirea corupției adoptată la nivel comunitar este reflectată în legislația românească într-un sens mai restrâns, fiind incluse sub titulatura de fapte de corupție infracțiunile clasice de dare și luare de mită, trafic de influență, primire de foloase necuvenite, abuzul în serviciu, dacă este cauza obținerii unor beneficii pentru sine sau pentru altul și infracțiunile asimilate.

6. Privită ca fenomen social, corupția a fost definită în expunerea de motive a Legii nr. 161/2003, ca fiind expresia unor manifestări de descompunere morală, de degradare spirituală sau, ca fenomen juridic, este cel mai mare dușman al statului de drept, al democrației.

7. Strategia Națională Anticorupție definește corupția ca fiind, pe de o parte, devierea sistematică de la principiile de imparțialitate și echitate care trebuie să stea la baza funcționării administrației publice, și care presupun că bunurile publice să fie distribuite în mod universal,



echitabil și egal și, pe de altă parte, substituirea lor cu practici care conduc la atribuirea către unii indivizi sau grupuri a unei părți disproporționate a bunurilor publice în raport cu contribuția lor.

Corupția poate avea ca și consecințe:

- înrăutățirea imaginii sau discreditarea instituției;
- încurajarea iresponsabilității și a practicilor abuzive;
- calitatea slabă a serviciilor medicale acordate populației;
- degradarea valorilor morale;

Prevenirea actelor de corupției este asigurată în cadrul instituției prin următoarele practici:

- reglementarea activităților și a serviciilor specifice; asigurarea transparenței și accesului la informațiile de interes public; promovarea principiilor și normelor etice;
- asigurarea transparenței și responsabilității în gestionarea fondurilor și bunurilor publice;
- declararea averilor și incompatibilităților;
- prevenirea și soluționarea conflictului de interese; instruirea și consilierea personalului;
- evaluarea periodică a modului de îndeplinire a măsurilor anticorupție;

Coruperea pasivă - este fapta persoanei care ocupă o funcție publică/funcție de demnitate publică, care pretinde sau primește oferte, bani, titluri de valoare, alte bunuri sau avantaje patrimoniale sau acceptă servicii, privilegiile sau alte avantaje, ce nu i se cuvin, pentru a îndeplini, întârzie sau grăbi îndeplinirea unei acțiuni ce ține de obligațiile ei de serviciu, ori pentru a îndeplini o acțiune contrară acestor obligații, precum și pentru a obține de la autorități distincții, funcții, piețe de desfacere sau o oarecare decizie favorabilă.

Coruperea activă - este fapta persoanei fizice, care promite, oferă sau dă unei persoane, personal sau prin mijlocitor, bunuri, servicii, privilegiile sau alte avantaje în scopuri personale sau de grup pentru a obține de la autorități distincții, funcții, piețe de desfacere sau o oarecare decizie favorabilă.

Traficul de influență - presupune primirea de bani, titluri de valoare, alte bunuri sau avantaje patrimoniale, acceptarea de servicii, bunuri sau avantaje, personal sau prin mijlocitor, pentru sine sau pentru o altă persoană, săvârșite cu intenție de către o persoană care are influență sau care susține că are influență asupra unei persoane care ocupă o funcție publică/funcție de demnitate publică, asupra unui salariat al instituției, în scopul de a-l face să îndeplinească sau să nu îndeplinească acțiuni ce intră în obligațiile sale de serviciu, indiferent dacă asemenea acțiuni au fost sau nu săvârșite.

Abuzul de putere/de serviciu - reprezintă folosirea cu intenție de către o persoană cu funcție de răspundere a situației de serviciu, în interes material sau în alte interese personale, dacă aceasta a cauzat daune intereselor publice sau drepturilor și intereselor ocrotite de lege ale persoanelor fizice sau juridice.

Luarea de mită - presupune luarea de către o persoană care ocupă o funcție publică/funcție de demnitate publică a mitei sub formă de bani, titluri de valoare, alte bunuri sau avantaje patrimoniale, acceptarea de servicii, privilegiile sau avantaje, ce nu i se cuvin, pentru



a îndeplini, întârzia, grăbi, facilita îndeplinirea unei acțiuni în interesul mituitului sau al persoanelor pe care le reprezintă.

Darea de mita - presupune oferirea de bani, titluri de valoare, bunuri, avantaje patrimoniale, servicii, privilegii sau alte avantaje unei alte persoane care ocupă o funcție publică/funcție de demnitate publică pentru a îndeplini, refuza, întârzia sau grăbi îndeplinirea unei acțiuni în interes personal sau al persoanelor pe care le reprezintă.

Încălcarea prevederilor legale privind declararea veniturilor și a proprietății - presupune nerespectarea prevederilor legale referitoare la declararea, rectificarea declarației efectuate, în scris, pe proprie răspundere, cu privire la veniturile și proprietățile declarantului, ale soțului/soției, precum și ale copiilor aflați în întreținere, potrivit legislației în vigoare.

Încălcarea prevederilor legale cu privire la incompatibilitati si conflict de interese presupune nerespectarea prevederilor legale cu privire la măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, referitoare la declararea situațiilor de incompatibilitate și/ sau conflict de interese.

Încălcarea prevederilor legale cu privire la pastrarea secretului de serviciu - presupune încălcarea prevederilor legale cu privire la măsurile pentru păstrarea secretului de serviciu de către persoanele implicate în gestionarea operațiunilor declarate secret de serviciu.

Încălcarea prevederilor legale cu privire la gestionarea datelor cu caracter personal presupune încălcarea prevederilor legale cu privire la gestionarea datelor cu caracter personal de către persoanele implicate în operațiuni ce implică gestionarea datelor cu caracter personal.

### 1.3. Definitii:

Incident de integritate - unul dintre următoarele evenimente privind situația unui angajat al unei autorități sau instituții publice sau al unei structuri din cadrul acestora:

- încetarea disciplinară a raporturilor de muncă sau de serviciu, ca urmare a săvârșirii unei abateri de la normele deontologice sau de la alte prevederi similare menite să protejeze integritatea funcției publice, inclusiv cele stabilite prin legislație secundară și terțiară, pentru care este prevăzută această sancțiune;
- trimiterea în judecată sau condamnarea pentru săvârșirea unei infracțiuni de corupție sau a unei fapte legate de nerespectarea regimului interdicțiilor, incompatibilităților, conflictului de interese sau declarării averilor;
- rămânerea definitivă a unui act de constatare emis de către Agenția Națională de Integritate, referitor la încălcarea obligațiilor legale privind averile nejustificate, conflictul de interese sau regimul incompatibilităților (definiția prevăzută în cuprinsul Metodologiei standard de evaluare a riscurilor de corupție în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, aprobată prin Hotărârea de Guvern nr. 599/2018);

Agenda de integritate organizațională - reprezintă ansamblul priorităților și obiectivelor instituționale asumate de conducerea entității în vederea respectării și aplicării standarde legale de integritate, în vederea promovării unui climat de integritate organizațională. Agenda de integritate organizațională jalonează liniile directoare ce vor fi avute în vedere pentru elaborarea planului de integritate;

Etica se referă la comportamentul individual, în context organizațional sau nu, care poate fi apreciat sau evaluat fie din perspectiva valorilor, principiilor și regulilor etice explicite (coduri de etică, coduri de conduită sau alte tipuri de documente fără statut de act normativ) sau tacite (cultura organizațională), fie prin prisma consecințelor acțiunilor însăși;



Comportamentul integru este acel comportament apreciat sau evaluat din punct de vedere etic ca fiind corect. Integritatea, ca valoare individuală, se referă la această corectitudine etică, care nu poate fi delimitată de corectitudinea legală și profesională;

Comportamentul lipsit de integritate este o formă de subminare a misiunii organizației, conducând la un climat organizațional toxic pentru angajați și terți, și afectând interesele legitime ale tuturor celor implicați, inclusiv interesul public;

Planul de integritate - ansamblul de măsuri identificate de conducerea instituției ca remedii pentru riscurile și vulnerabilitățile instituționale la corupție identificate. Măsurile preconizate pot viza prevenirea corupției, inclusiv prin educarea angajaților, dar și a publicului-țintă vizat de activitatea instituției/autorității, întreprinderii publice, precum și combaterea corupției. Educarea angajaților va avea în vedere noile tendințe din domeniu, precum utilizarea intervențiilor comportamentale sau gestionarea schimbării climatului intern (utilizarea teoriei schimbării "theory of change"). Autoritățile și instituțiile publice se vor asigura că formarea profesională ce vizează integritatea va avea în vedere obiective concrete și se va realiza de o manieră sustenabilă. Pentru instituțiile publice, planurile de integritate vor încorpora îndrumările cuprinse în ghidul de bună practică al OCDE privind controlul intern, etica și conformitatea. Planurile de integritate sunt asumate prin acte juridice, precum ordine sau decizii ale conducerii entității;

Open contracting data standard - este procesul de transparentizare a procesului de achiziție publică și derulare a contractelor prin punerea la dispoziție a datelor deținute de autoritățile publice și implicarea publicului și mediului de afaceri în identificarea și rezolvarea problemelor în domeniu. Procesul este compus din două etape principale: deschiderea datelor și implicarea cetățenilor și mediului de afaceri. Deschiderea datelor și publicarea lor se fac după standarde recunoscute ca buna practică la nivel internațional - Open Contracting Data Standard (denumit în continuare OCDS). Deschiderea datelor nu se limitează la procesul de achiziție, ci și la faza de contractare și desfășurare a contractelor. Implicarea publicului și a mediului de afaceri aduce beneficii prin găsirea de soluții alternative, mai eficiente, în folosirea banului public, precum și la depășirea unor probleme în derularea procesului de achiziție sau derulare a contractelor. Printre beneficii ar fi important de menționat: folosirea eficientă a fondurilor publice; oferirea posibilității accesării fondurilor publice de către o plajă mai largă de participanți, reducând costurile prin creșterea competiției; oferirea posibilității creșterii calității bunurilor și serviciilor contractate din fonduri publice; prevenirea corupției; promovarea unei analize participative a datelor pentru găsirea de soluții la problemele sectorului public și ale comunităților;

Pantouflage - noțiunea vizează interdicțiile după încheierea angajării în cadrul instituțiilor publice. Noile abordări în managementul sectorului public, împreună cu posibilitățile extinse de muncă, au schimbat relațiile serviciului public și ale sectorului privat, precum și percepția publică asupra acestor relații. Necesitatea de a menține încrederea publicului, în special în perioadele de schimbare, sporește importanța dezvoltării și menținerii sistemelor ce abordează conflictele de interese, inclusiv pe cele care apar la migrarea funcționarilor publici către sectorul privat. Cele mai frecvente obiective ale unui sistem care abordează migrarea funcționarilor publici din sectorul public în cel privat sunt: (1) să se asigure că anumite informații dobândite în serviciul public nu sunt utilizate în mod abuziv; (2) să se asigure că exercitarea autorității de către un funcționar public nu este influențată de câștigul personal, inclusiv prin speranța sau așteptarea unei angajări viitoare și (3) să se asigure că



accesul și contactele actualilor, precum și ale foștilor funcționari publici nu sunt utilizate pentru beneficiile nejustificate ale funcționarilor sau ale altora.

Standarde legale de integritate - sunt avute în vedere acele măsuri de transparență instituțională și de prevenire a corupției consacrate de legislația națională și reflectate în inventarul anexă la SNA.

## II. SCOP, VALORI ȘI PRINCIPII

### SCOPUL

Planul de management al riscurilor de corupție, are drept scop promovarea eticii și integrității la nivelul spitalului;

- consolidarea capacității instituției de a asigura calitatea și accesul la serviciile publice pentru realizarea interesului public;
- continuarea măsurilor anticorupție pentru prevenirea abaterilor, neregulilor, a SUSPICIUNILOR de fraudă, a situațiilor de conflict de interese și incompatibilitate;
- eficacitatea și eficientizarea desfășurării tuturor activităților pentru realizarea interesului public.

Scopul SNA 2021-2025 este promovarea integrității, prin aplicarea riguroasă a cadrului normativ și instituțional în vederea prevenirii corupției.

Pentru fiecare tip de intervenție sunt identificate obiective generale și specifice. Toate acestea sunt dezvoltate prin asumarea transparenței decizionale și a unui management deschis, ca o consecință a prezentei agende de integritate, dublată de abordarea de intervenție strategică în domeniul anticorupției, formată din cele trei componente: prevenire, educație și combatere.

Impactul scontat al agendei de integritate implementate la nivelul instituției va conduce la:

- modificarea percepției și mentalității publice legată de amploarea fenomenului de corupție în unitățile medicale publice;
- reducerea substanțială, a cazurilor de fraudare și corupere a procedurilor de achiziții publice și a incidentelor de integritate în sectoarele vulnerabile identificate;
- implementarea măsurilor preventive anticorupție la nivelul instituțiilor publice, ca parte a unui plan de integritate dezvoltat pe bază de analiză de risc și standarde de control managerial intern.

### VALORILE

Conducerea spitalului acordă maximă prioritate respectării standardelor de etică și morală și se angajează să implementeze toate măsurile necesare prevenirii situațiilor de abuz sau de erori în relațiile pe care instituția le are cu toate categoriile de colaboratori precum și în administrarea patrimoniului și gestionarea fondurilor publice.

De asemenea, conștientizează necesitatea respectării principiilor privind integritatea în cadrul acestei instituții și apreciază necesitatea raportării la standarde de performanță ridicată, dorind să vină în întâmpinarea demersurilor societății civile și a propriilor angajați privind conduita externă și internă a reprezentanților instituției.

La baza tuturor activităților desfășurate în cadrul spitalului stau următoarele valori fundamentale:

- Voința politică - de a înțelege importanța unei societăți lipsite de corupție și aportul adus pentru ducerea la îndeplinire a măsurilor prevăzute de Strategia Națională Anticorupție;



- Prioritatea interesului public - datoria de a considera interesul public mai presus de orice alt interes în exercitarea profesiei și/sau a funcției publice. Obligația de a nu folosi îndatoririle publice pentru obținerea de beneficii necuvenite, patrimoniale sau nepatrimoniale, în scop personal, pentru familie sau pentru persoane apropiate;
- Integritatea - obligația de a declara orice interese personale care pot veni în contradicție cu exercitarea obiectivă a atribuțiilor profesiei/ funcției publice. Refuzul de a accepta vreun beneficiu financiar sau de orice altă natură de la persoane sau organizații care ar putea influența îndeplinirea atribuțiilor postului. Totodată, obligația instituției de a lua toate măsurile necesare pentru evitarea situațiilor de conflict de interese și incompatibilități;
- Transparența - adoptarea unei atitudini deschise și transparente în toate deciziile și acțiunile pe care personalul instituției le întreprinde. Asigurarea accesului neîngrădit la informațiile de interes public, transparența procesului decizional și consultarea membrilor societății civile;
- Obiectivitatea - îndeplinirea atribuțiilor postului, inclusiv ale celor pentru elaborarea anunțurilor publice, atribuirea contractelor, recomandarea unor persoane fizice sau juridice la premii și recompense, aprobarea sau respingerea documentelor interne cu caracter procedural, prin adoptarea unei atitudini obiective, care să conducă la decizii corecte pentru realizarea interesului public.
- Profesionalismul - promovarea valorilor și principiilor fundamentale în activitățile specifice instituției medicale, printr-o atitudine responsabilă în interesul instituției și a cetățeanului

### PRINCIPII:

Prezentul plan se întemeiază pe următoarele principii generale:

1. Principiul statului de drept în baza căruia este consacrată supremația legii, toți cetățenii fiind egali în fața acesteia. Acesta are la bază respectarea drepturilor omului și presupune separația puterilor în stat;

2. Principiul răspunderii potrivit căruia instituțiile publice răspund pentru îndeplinirea atribuțiilor ce le revin, respectiv pentru modul de implementare și eficiența planificărilor;

3. Principiul gestionării responsabile a riscurilor generate de comportamente lipsite de integritate, ca parte integrantă din procesul managerial desfășurat de către fiecare organizație;

4. Principiul proporționalității în elaborarea și punerea în aplicare a procedurilor anticorupție: instituțiile publice trebuie să elaboreze, să implementeze și să mențină proceduri puternice, care să fie proporționale cu riscurile și vulnerabilitățile instituționale și dimensionate în funcție de resursele și complexitatea organizației;

5. Principiul răspunderii la cel mai înalt nivel de angajament: Politicile anti-mită nu vor fi eficiente dacă nu există un mesaj clar dat de instituție de la nivelul cel mai înalt, că mita nu este tolerată. Nivelul superior al conducerii pe fiecare palier al organizației, trebuie să inițieze, să supravegheze și să conducă, prin puterea exemplului, punerea în aplicare a unei politici de respingere a corupției, recunoscând faptul că mita este contrară valorilor fundamentale ale integrității, transparenței și responsabilității și că aceasta subminează eficacitatea organizațională;



6. Principiul prevenirii săvârșirii faptelor de corupție și a incidentelor de integritate potrivit cărora identificarea timpurie și înlăturarea în timp util a premiselor apariției faptelor de corupție sunt prioritare și imperative. Atât instituțiile publice, cât și cele private trebuie să dea dovadă de diligență în evaluarea partenerilor, agenților și contractorilor. Fiecare entitate ar trebui să evalueze riscurile de luare de mită asociate cu intrarea într-un parteneriat sau de contractare a unor acorduri cu alte entități și este dator să efectueze evaluări periodice ale riscurilor. La încheierea de parteneriate sau aranjamente contractuale trebuie să verifice dacă respectivele organizații au politici și proceduri care sunt în concordanță cu aceste principii și orientări;

7. Principiul eficacității în combaterea corupției, care se bazează pe evaluarea continuă a activității instituțiilor cu atribuții în domeniu, atât din punctul de vedere al îndeplinirii cât mai complete a obiectivelor asumate pentru a produce efectele pozitive pe care societatea le așteaptă, cât și al managementului organizațional;

8. Principiul cooperării și coerenței, în baza cărora instituțiile implicate în prevenirea și combaterea corupției trebuie să coopereze îndeaproape, asigurând o concepție unitară asupra obiectivelor ce trebuie îndeplinite și a măsurilor ce urmează a fi luate;

9. Principiul parteneriatului public - privat, care recunoaște importanța cooptării societății civile și a mediului de afaceri în activitățile concrete de implementare a măsurilor de prevenire a corupției; 10. Principiul accesului neîngrădit la informațiile de interes public și al transparenței decizionale.

#### **Contextul abordării și tratării politicii interne privind nivelul de avertizarea în interes al spitalului.**

Fiecare persoană poate avea, în anumite momente, obiecții asupra unor aspecte care se produc la locul său de muncă sau într-o instituție publică. Aceste obiecții trebuie analizate și implementate în vederea adoptării unor soluții corective adecvate.

În situația în care aceste obiecții se referă la corupție sau la o conduită ilicită sau neetică, ce afectează alte persoane (interne sau externe ale instituției), este esențială identificarea etapelor de parcurs pentru realizarea unei avertizări în interes public. Pot apărea temeri în legătură cu raportarea obiectivelor apărute și se poate ajunge la situația în care aceste raportări să încline spre neluarea unei decizii de avertizare. O astfel de reacție are și o alta cauză: persoana ascunde situațiile create pe motiv de afinități față de colegi sau față de managementul instituției, din temerea de a fi etichetat ca și persoană care creează situații critice, situații care pot genera nesiguranță în legătură cu activitatea ce face obiectul sesizării.

#### **Scopul politicii interne privind avertizarea în interes public:**

Politica privind avertizarea în interes public urmărește crearea și menținerea unui mediu integrat în instituție, mediu în care personalul, cetățenii să aibă certitudinea că în cazul în care sunt în măsură să sesizeze încălcări ale prevederilor Legii nr. 571/2004 (practici abuzive sau slaba administrare), sesizările făcute vor fi tratate și investigate cu maximă obiectivitate și seriozitate.

Politica privind avertizarea în interes public se adresează tuturor angajaților și cetățenilor, și este concepută pentru:

- a veni în întâmpinarea persoanelor care, cu bună credință, sesizează săvârșirea unor abuzuri și încălcări ale legilor, considerând că în acest mod își face datoria față de instituție și beneficiarii serviciilor medicale publice;
- a proteja persoanele care sesizează fapte prin care a fost încălcată legea, nepermițând hărțuirea acestora, inclusiv presiunea informală;



- a-i face pe angajați să se simtă în siguranță în cazul în care își exprimă îngrijorările în legătură cu modul în care se desfășoară activitățile la nivelul acestei institutii;
- a aduce la cunoștință căile pe care o persoană trebuie să le urmeze în cazul în care nu este mulțumită de răspunsul primit;
- a oferi garanția protecției de eventualele represalii în cazul în care îngrijorările exprimate sunt întemeiate și formulate cu bună credință.

Spitalul promovează o politică internă privind avertizarea în interes public, implementată prin procedura privind semnalarea neregularităților și protecția avertizorilor.

**Principiile care stau la baza protecției avertizorilor în interes public:**

a) Principiul Legalității:

Conform căruia autoritățile și instituțiile publice au obligația de a respecta:

- drepturile și libertățile cetățenilor, normele procedurale, tratamentul nediscriminatoriu;

b) Principiul Supremației interesului public:

Conform căruia, ordinea de drept, integritatea, imparțialitatea și eficiența sunt ocrotite și Promovate de lege;

c) Principiul Responsabilității:

Conform căruia orice persoană care semnalează încălcări ale legii este datoare să susțină reclamația cu date sau indicii privind fapta săvârșită;

d).Principiul Nesanționării abuzive:

conform căruia nu pot fi sancționate persoanele care reclamă sau sesizează încălcări ale legii, direct sau indirect, prin aplicarea unei sancțiuni inechitabile și/sau mai severe pentru alte abateri disciplinare.

e) Principiul Bunei conduite:

Conform căruia este ocrotit și încurajat actul de avertizare în interes public cu privire la aspectele de integritate publică și bună administrare, în scopul de a spori: capacitatea administrativă, precum și prestigiul autorităților publice și al instituțiilor publice.

f) Principiul Bunei-credințe:

Conform căruia este ocrotită persoana încadrată într-o unitate publică care a făcut o sesizare, convinsă fiind de realitatea stării de fapt sau că fapta constituie o încălcare a legii.

**Obiectivul politicii interne privind avertizarea în interes public**

Obiectivul vizat de aceasta politică este de a asigura orice persoană care sesizează existența unei conduite corupte sau neetice sau care semnalează fapte prin care a fost încălcată legea că este corect să transmită situația apărută funcțiilor ierarhic superioare, în condiții de maximă siguranță.

**Aplicabilitatea politicii interne privind avertizarea în interes public**

Conducerea spitalului încurajează raportarea oricărei încălcări a legislației în vigoare, a regulamentului de organizare și funcționare, a regulamentului intern sau a oricărei proceduri care nu corespunde cerințelor legale și de reglementare aplicabile instituției.

Avertizarea în interes public nu trebuie confundată cu raportarea unei nemulțumiri personale. Modalitatea de analiză a acestor obiecții, găsirea unor soluții corective adecvate în cazul în care acestea se impun, sunt specificate în procedura privind semnalarea neregularitatilor și protecția avertizorilor.



Conducerea spitalului îi protejează pe avertizorii care raportează faptele de corupție, garantează confidențialitatea sesizării și anonimatul avertizorului în concordanță cu cerințele Legii 571/2004.

#### IV. OBIECTIVE SI ACȚIUNI PRINCIPALE

##### OBIECTIV GENERAL 1: CREȘTEREA GRADULUI DE IMPLEMENTARE A MASURILOR ANTICORUPȚIE LA NIVELUL SPITALULUI

###### OBIECTIV SPECIFIC

###### 1.1. IMPLEMENTAREA MASURILOR DE INTEGRITATE

###### Măsuri:

Măsura 1.1.1. Adoptarea și distribuirea declarației de aderare la valorile fundamentale, principiile, obiectivele și mecanismul de monitorizare a SNA și comunicarea acestora către partile interesate.

Măsura 1.1.2. Desemnarea coordonatorului și a unei persoane responsabile/grup de lucru pentru implementarea SNA 2021-2025

Măsura 1.1.3. Adoptarea și distribuirea în cadrul instituției urmare consultării angajaților și a evaluării de risc conform HG nr. 599/2018 și asigurarea resurselor necesare implementării acestuia; publicarea documentului pe site-ul instituției

Măsura 1.1.4. Evaluarea anuală a modului de implementare a planului și adaptarea acestuia la riscurile și vulnerabilitățile nou identificate și transmiterea către partile interesate.

Măsura 1.1.5. Identificarea, analizarea, evaluarea și monitorizarea riscurilor de corupție, precum și stabilirea măsurilor de prevenire și control al acestora conform HG nr. 599/2018.

Măsura 1.1.6. Identificarea, evaluarea și raportarea incidentelor de integritate conform HG nr. 599/2018, precum și stabilirea unor măsuri de prevenire și/sau control urmare a producerii acestora.

Măsura 1.1.7. Transmiterea contribuțiilor solicitate de consilierul de integritate și participarea la activitățile de coordonare și monitorizare a planului de management al riscurilor.

##### OBIECTIV GENERAL 2: REDUCEREA IMPACTULUI CORUPȚIEI ASUPRA SPITALULUI

###### Măsuri:

Măsura 2.1. Creșterea gradului de educație anticorupție a cetățenilor și angajaților, cu accent pe drepturile acestora în relația cu autoritățile și instituțiile publice și impactul corupției asupra serviciilor publice

Măsura 2.2. Consolidarea profesionalismului în cariera personalului din sectorul public, inclusiv prin aplicarea efectivă a mecanismelor de evaluare a performanțelor, evitarea numirilor temporare în funcțiile publice de conducere, transparentizarea procedurilor de recrutare în sectorul public și asigurarea stabilității funcției publice.

Măsura 2.3 Formarea unei culturi civice de confruntare a fenomenului corupției "mici", inclusiv prin utilizarea noilor tehnologii (ex. social media).

Măsura 2.4. Asigurarea participării angajaților la cursuri/programe de formare profesională privind, etica, integritatea, măsuri de prevenire și combatere a neregulilor și corupției, etc.

##### OBIECTIV GENERAL 3:

##### CONSOLIDAREA MANAGEMENTULUI SPITALULUI SI A CAPACITAȚII ADMINISTRATIVE PENTRU PREVENIREA SI COMBATERE CORUPȚIEI

###### OBIECTIV SPECIFIC 3.1. EFICIENTIZAREA MĂSURILOR PREVENTIVE ANTICORUPȚIE PRIN REMEDIEREA LACUNELOR SI A INCONSISTENȚELOR



LEGISLATIVE, PRECUM SI PRIN ASIGURAREA IMPLEMENTARII LOR EFECTIVE  
Măsuri:

Măsura 3.3.1. Auditarea internă, o dată la doi ani, a sistemului de prevenire a corupției la nivelul spitalului.

Măsura 3.3.2. Intensificarea activităților de implementare a sistemului de control intern managerial conform OSCG 600/2018

**OBIECTIV GENERAL 4:**

**ACTIVITATE PRIORITARA: CONSOLIDAREA INTEGRITĂȚII IN DOMENII DE**

**OBIECTIV SPECIFIC 4.3. CRESTEREA INTEGRITATII REDUCEREA VULNERABILITATILOR SI A RISCURILOR DE CORUPTIE IN SPITAL**

Măsuri:

Măsura 4.3.1. Realizarea unor proiecte/activități în comun cu participarea autorităților publice locale și a reprezentanților societății civile, având ca obiect prevenirea corupției, promovarea eticii și integrității.

Măsura 4.3.2. Transparentizarea modului de îndeplinire a activităților de promovare și publicitate din proiectele finanțate cu fonduri nerambursabile

**OBIECTIV GENERAL NR. 5. DEZVOLTAREA UNEI CULTURI TRANSPARENT PENTRU O GUVERNARE DESCHISA LA NIVEL LOCAL**

**OBIECTIV SPECIFIC NR. 5.1. CRESTEREA TRANSPARENTEI INSTITUTIONALE SI A PROCESELOR DECIZIONALE** Măsuri:

Măsura 5.5.1. Asigurarea respectării prevederilor privind liberul acces la informații de interes public potrivit Legii 544/2001, cu modificările și completările ulterioare

Măsura 5.5.2. Aplicarea standardului general de publicare a informațiilor de interes public prevăzut în Anexa 4 la SNA 2021-2025

Măsura 5.5.3. Publicarea contractelor de achiziții publice conform HCGMB 138/2021 într-o secțiune distinctă pe site-ul instituției

Măsura 5.5.4. Publicarea contractelor de achiziții publice cu o valoare mai mare de 5.000 de euro și a execuției acestora, cu o actualizare trimestrială

Măsura 5.5.5. Realizarea pe website-ul instituției a unei secțiuni dedicate domeniului de integritate numite- Integritatea instituțională — și actualizarea permanentă a documentelor publicate.

**OBIECTIV GENERAL NR. 6.**

**CONSOLIDAREA INTEGRITATII VULNERABILITATILOR SI A RISCURILOR LA CORUPTIE**

**OBIECTIV SPECIFIC NR. 6.1. CRESTEREA INTEGRITATII, REDUCEREA VULNERABILITATILOR SI A RISCURILOR LA CORUPTIE**

Măsuri:

Măsura 6.6.1. Monitorizarea respectării procedurilor cele mai vulnerabile la corupție și revizuirea acestora ori de câte ori este necesar.

Măsura 6.6.2. Elaborarea/ actualizarea și implementarea codului de conduită la nivelul instituției conform reglementărilor.

Măsura 6.6.3. Implementarea la nivelul instituției a mecanismului de feed-back a pacientului (care asigură identificarea iregularităților și posibilelor fapte de corupție) precum și implicarea activă a Consiliului Etic în activități de consiliere/informare a angajaților.



Măsura 6.6.4. Implicarea activă a consilierilor de etică/integritate în activități de consiliere/informare a angajaților.

Măsura 6.6.5. Monitorizare permanentă în prevenirea și gestionarea potențialelor conflicte de interese și incompatibilități.

Măsura 6.6.6. Monitorizare permanentă a prevederilor privind interdicțiile după încheierea angajării în cadrul spitalului.

Măsura 6.6.7. Monitorizarea implementării unui sistem modern de management al resurselor umane. (Pentru a avea angajați competenți, motivați și integri).

#### **OBIECTIV GENERAL NR. 7.**

#### **CONSOLIDAREA PERFORMANȚEI DE COMBATERE CORUPȚIEI PRIN MIJLOACE PENALE SI ADMINISTRATIVE**

#### **OBIECTIV SPECIFIC NR. 7. 1. CONSOLIDAREA MECANISMELOR DE CONTROL ADMINISTRATIV**

Măsuri:

Măsura 7.1.1. Consolidarea capacității structurilor de control administrativ intern/verificare/audit și conștientizarea factorilor de decizie cu privire la rolul sistemelor de control intern managerial.

Măsura 7.1.2. Acordarea consilierii și [sau aplicarea de sancțiuni disciplinare cu caracter disuasiv pentru încălcarea/nerespectarea standardelor etice și de conduită anticorupție la nivelul tuturor angajaților.

Măsura 7.1.3. Adoptarea și distribuirea în cadrul instituției a declarației privind asumarea unei agende de integritate organizațională în contextul SNA 2021-2025 și comunicarea acesteia către Comisia Control Intern Managerial și Integritate din cadrul Primăriei Municipiului Campulung

Măsura 7.1.4. Adaptarea planului de integritate al unității sanitare la planul de integritate al Primăriei Municipiului Campulung cu includerea măsurilor specifice în funcție de particularitățile spitalului/nevoile de intervenție identificate și fundamentate.

Măsura 7.1.5. Transmiterea datelor și informațiilor solicitate de către Direcția de Integritate a Primăriei Municipiului Campulung și participarea la activitățile de coordonare și monitorizare SNA 2021-2025.

#### **V. SISTEMUL DE MONITORIZARE SI EVALUARE A PLANULUI**

Obiectivele procesului de monitorizare și raportare sunt:

- ✓ identificarea progreselor înregistrate în implementarea planului;
- ✓ identificarea și corectarea problemelor practice apărute în aplicarea politicilor și normelor anticorupție,
- ✓ creșterea gradului de cunoaștere, înțelegere și implementare a măsurilor de prevenire a corupției la nivelul spitalului
- ✓ identificarea soluțiilor și a bunelor practici;
- ✓ propunerea de măsuri în vederea actualizării planului;
- ✓ informarea publicului cu privire la progresele înregistrate.

Rapoartele de monitorizare a stadiului de implementare a planului de management al ricurilor și a planului de integritate ( raport anual) vor fi prezentate conducerii spitalului.

Rapoartele vor conține evaluări privind stadiul implementării planului, deficiențele constatate și recomandările pentru remediere.



Periodic, obiectivele specifice, măsurile și indicatorii prevăzuți în planul de management al riscurilor de corupție, ale spitalului vor fi revizuite în vederea asigurării îndeplinirii obiectivelor generale.

#### **IMPLICATII JURIDICE**

Punerea în aplicare a măsurilor preconizate în prezentul plan va implica și adoptarea de acte administrative cu caracter normativ ale spitalului.

#### **IMPLICATII BUGETARE**

Finanțarea măsurilor se va asigura din bugetul spitalului.

#### **COORDONAREA IMPLEMENTAREA SI MONITORIZAREA PLANULUI DE MANAGEMENT AL RISCURILOR**

Implementarea SNA se va realiza sub autoritatea Comitetului Director și al Consiliului de Administrație al spitalului și în coordonarea Coordonatorului desemnat prin decizie al implementării SNA în spital.

#### **METODOLOGIE - Diagnosticul vulnerabilității la corupție**

ANEX4 1. Chestionarul privind evaluarea gradului de cunoaștere a angajaților a măsurilor preventive anticorupție

CHESTIONAR - NIVELUL DE VULNERABILITATE LA CORUPȚIE SPITALULUI” a implementat Chestionarul privind evaluarea gradului de cunoaștere a măsurilor preventive anticorupție din analiza căruia, anual tratează și previne manifestarea corupției în activitățile și serviciile furnizate.

Informarea anticorupție este un element cheie în prevenirea corupției la nivel instituțional de aceea este important ca angajații instituției sau autorității publice să cunoască bine normele legale în vigoare. Pentru a evalua gradul în care angajații se simt pregătiți să aplice normele etice, vă recomandăm aplicarea chestionarului de mai jos. Datele obținute după centralizarea răspunsurilor vor fi completate în Anexa 2 -Inventarul măsurilor preventive anticorupție și indicatorii de evaluare a SNA 2012-2015.



### Chestionar privind evaluarea gradului de cunoaștere a măsurilor preventive anticorupție

Acest chestionar are rolul de identifica gradul în care dvs. cunoașteți măsurile preventive anticorupție. Chestionarul este anonim și nu îl vom comunica nimănui în această formă. Chestionarul are rolul de a evalua nevoile de informare și formare anticorupție la nivel instituțional.

Vă rugăm să completați pe patratul gri din dreptul variantei preferate. Chestionarul nu trebuie semnat și/sau parafat întrucât este anonim și reprezintă autoevaluare personală a gradului de informare și a nevoii de formare.

1. De cât timp sunteți angajat în spital

Sub 1 an

1-3 ani

4-5 ani

Peste 5 ani

2. Gen

Masculin

Feminin

3. In ce categorie vă încadrați.

personal contractual personal de conducere

personal de execuție

4. Credeți că regulile de comportament pentru personalul contractual / de conducere / de execuție sunt clare?

Da, sunt clare

Există și dileme de comportament

Nu sunt clare

Nu știu

5. Cum vă evaluați dvs. gradul de cunoaștere a normelor de conduită specifice funcției dvs. ?

Foarte ridicat

Ridicat

Mediu

Scăzut

Foarte scăzut

6. Cum vă evaluați dvs. gradul de cunoaștere a normele privind declararea averilor (cum se completează, unde și în ce termen se depun, cine vă poate acorda consultanță, procesul de evaluare a averii nejustificate)?

Foarte ridicat

Ridicat

Mediu

Scăzut

Foarte scăzut

7. Cum vă evaluați dvs. gradul de cunoaștere a normele privind conflictul de interese (ce înseamnă, cum este reglementat de lege, ce situații de conflicte de interese pot apărea în ceea ce vă privește, ce comportamente sunt legale în situații de conflict de interese, cine verifică situațiile de conflict de interese)?



Nr. .... / .....

Foarte ridicat

Ridicat

Mediu

Scăzut

Foarte scăzut

8. Cât de bine cunoașteți atribuțiile și rolul consilierului de etică și integritate din spitalul?

9. Știți cine este (cum se numește) consilierul de etică și integritate din spital?

Foarte ridicat

Ridicat

Mediu

Scăzut

Foarte scăzut

10. Cum vă evaluați dvs. gradul de cunoaștere a normelor privind incompatibilitățile (ce înseamnă, care sunt funcțiile incompatibile cu cea pe care o ocupați, ce comportamente sunt așteptate în situație de incompatibilitate, cine verifică situațiile de incompatibilitate)?

Foarte ridicat

Ridicat

Mediu

Scăzut

Foarte scăzut

11. În general, credeți că este etic sau nu este etic (moral) ca personalul contractual / de conducere/ de execuție .....

Bifați varianta cu care sunteți de acord



SPITALUL MUNICIPAL CÂMPULUNG  
CF 4756466



Nr. .... / .....

de ce este important să respect normele de conduită, declararea averilor, conflicte de interes și incompatibilități;

Altele (detaliați)

Vă mulțumim pentru completarea chestionarului. Dacă există activități, întrebări sau neclarități în completare, vă rugăm să ne dați mai multe informații.



Nr. crt.	Practica	Este etic (moral, corect)	Nu este etic (moral, corect)	Depinde de situație	Nu știu
1.	.... să înlocuiască rapoartele și cifrele reale cu unele false pentru a ieși bine la evaluare.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	.... să rezolve cu prioritate o cerere depusă de un prieten deși sunt multe cereri care așteaptă la rând.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	....care știe că un coleg de-al său este în conflict de interese să îi transmită acestuia voalat că are informații despre aceste lucruri pentru a îi cere un favor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	... să le povestească prietenilor ilegalitățile care se fac în instituția în care lucrează, în măsura în care se produc ilegalități de care are cunoștință.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	.... care știe că o persoana din conducere (ce îi este superior ierarhic) este în conflict de interese, să nu spună nimic pentru că nu este treaba lui.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	..... atunci când pleacă într-o delegație să le ceară celor de la hotel să îi treacă și cheltuielile de masă în factura pentru camera dar să nu menționeze în factură acest lucru pentru a putea duce acasă banii de diurnă.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	.... să contrasemneze un document la insistențele superiorului său ierarhic deși știe că documentul nu este corect întocmit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	.... care știe că un coleg de-al său este în conflict de interese să nu spună nimic pentru că nu este treaba lui.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	.... să se ocupe mai întâi de un pacient de la care a primit o mică atenție (de ex. un pachet de cafea) și apoi să se ocupe și de ceilalți pacienți, chiar dacă ceilalți au ajuns înainte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	... care știe că un subordonat este în conflict de interese să nu spună nimic pentru că nu este treaba lui.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	... care știe că o persoana din conducere (ce îi este superior ierarhic) este în conflict de interese, să transmită toate informațiile unui amic jurnalist.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	... care știe că o persoana din conducere (ce îi este superior ierarhic) este în	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. Dacă vă gândiți la normele de conduită, declararea averilor, conflicte de interese și incompatibilități, în ce domenii considerați că aveți nevoie de informare suplimentară:  
[Se pot alege mai multe variante]

care sunt normele de conduită, conflicte de interese și incompatibilități care mi se aplică;  
care sunt sancțiunile pentru nerespectarea normelor privind conduita, declararea averilor, conflicte de interese și incompatibilități;  
cine mă poate ajuta atunci când am întrebări despre aceste norme;



**ANEXA 2**  
**DECLARAȚIE PRIVIND ASUMAREA UNEI AGENDE DE INTEGRITATE ORGANIZAȚIONALĂ**  
**A SPITALULUI MUNICIPAL CAMPULUNG**

Având în vedere adoptarea de către Guvernul României a Strategiei Naționale Anticorupție pe perioada 2021 – 2025 și a documentelor aferente acesteia, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1269/2021,

**SPITALULUI MUNICIPAL CAMPULUNG**, în calitate de instituție publică cu personalitate juridică în subordinea **PRIMĂRIEI MUNICIPIULUI CAMPULUNG**, având rolul de a asigura derularea operațiunilor tehnice și de strategie aferente actelor de guvernare, rezolvarea problemelor organizatorice, juridice, economice și tehnice ale activității Guvernului și a prim-ministrului, precum și reprezentarea Guvernului și a prim-ministrului în fața instanțelor judecătorești,

Asumându-și valorile fundamentale și principiile promovate de către Strategia Națională Anticorupție pe perioada 2021-2025,

Recunoscând importanța obiectivelor Strategiei Naționale Anticorupție pentru perioada 2021-2025, precum și a mecanismului de monitorizare a acesteia,

**ADOPTĂ PREZENTA AGENDĂ DE INTEGRITATE ORGANIZAȚIONALĂ**, prin care:

- Condamnă corupția în toate formele în care se manifestă;
- Aderă la valorile fundamentale, principiile, obiectivele și mecanismul de monitorizare a Strategiei Naționale Anticorupție pentru perioada 2021 – 2025;
- Își exprimă, în mod ferm, angajamentul de continuare a eforturilor anticorupție prin toate mijloacele legale și administrative corespunzătoare;
- Împreună cu reprezentanții instituției adoptă toate măsurile necesare pentru evitarea situațiilor de conflict de interese și incompatibilități, precum și pentru considerarea interesului public mai presus de orice alt interes, în acord cu respectarea principiului transparenței procesului decizional și accesului neîngrădit la informațiile de interes public;
- Își asumă îndeplinirea măsurilor specifice ce țin de competența exclusivă a instituției pe care o reprezintă;
- Susține și promovează implementarea cadrului legislativ anticorupție ce vizează, în principal, prevenirea corupției în instituțiile publice, creșterea gradului de educație anticorupție, combaterea corupției prin măsuri administrative, aprobarea planurilor de integritate și dezvoltarea sistemului național de monitorizare a SNA;
- Autoevaluează anual și informează Secretariatul tehnic al SNA asupra gradului de implementare a planului de integritate pe instituție;
- Autoevaluează anual și informează Secretariatul tehnic al SNA asupra gradului de implementare a măsurilor preventive obligatorii (prevăzute în Anexa nr. 3 la H.G. nr. 1269/2021 privind aprobarea Strategiei Naționale Anticorupție 2021 – 2025).

**Această declarație a fost adoptată de către**

**MANAGERUL SPITALULUI MUNICIPAL CAMPULUNG,**  
**FLOREA PETRINA**





SPITALUL MUNICIPAL  
CÂMPULUNG  
CF 4756466



Nr. .... / .....

ANEXA 3  
PLAN DE INTEGRITATE LA NIVELUL SPITALULUI MUNICIPAL CAMPULUNG

OBIECTIV GENERAL NR.1 CREȘTEREA GRADULUI DE IMPLEMENTARE A MĂSURILOR ANTICORUPȚIE LA NIVELUL SPITALULUI								
Obiectiv specific nr.1.1- Implementarea măsurilor de integritate la nivelul spitalului								
Nr. crt.	Măsura	Indicatori	Surse de verificare	Riscuri	Responsabil	Resurse	Termen	Obseri)
1	1. Adoptarea și distribuirea în cadrul instituției a declarației privind asumarea unei agende de integritate organizațională;	Declarație adoptată și publicată pe site-ul unității  Comunicat către MDRAP cu declarația de aderare	Declarație de aderare  Pagina web a instituției  Dovada comunicării Dispoziției de aderare către MDRAP  Baza de date MDRAP	Adoptarea unei declarații neadaptate contextului instituțional  Nivel scăzut de implicare al angajaților	Managerul instituției  Persoana responsabilă cu implementarea SNA la nivelul instituției	Nu este cazul	Realizat	
2	2. Adoptarea și distribuirea în cadrul spitalului a planului de integritate, urmare consultării angajaților și a evaluării de risc conform HG nr. 599/2018 și asigurarea resurselor necesare	Dispoziție de aprobare a Planului de Integritate  Dovada distribuirii planului de integritate (circulară, comunicare electronică, proces-	Dispoziție de aprobare a  Planului de Integritate  Pagina web a	Nedistribuirea Planului de Integritate  Acoperirea necorespunzătoare a canalelor utilizate pentru distribuirea Planului de Integritate	Managerul instituției  Grupul de Lucru responsabil pentru implementarea	Nu este cazul	Anual	



	implementării acestuia;	verbal)  Procentul personalului care a luat la cunoștință de existența și prevederile Planului de Integritate	instituției  Documente care atestă distribuirea Planului de Integritate		SNA  Conducătorii structurilor funcționale  Compartiment IT / structură responsabilă cu întreținerea și mentenanța paginii web a spitalului			
3	3. Evaluarea anuală a modului de implementare a planului și adaptarea acestuia la riscurile și vulnerabilitățile nou apărute;	Gradul de implementare a măsurilor din Planul de Integritate  Număr de riscuri și vulnerabilități nou identificate  Număr de măsuri noi de remediere	Raport anual de evaluare a gradului de implementare a planului de integritate  Dovada comunicării raportului de evaluare către MDRAP  Baza de date MDRAP	Caracterul formal al evaluării  Raportarea eronată / subiectivă a gradului de implementare a măsurilor  Lipsa de implicare din partea personalului angajat	Grupul de Lucru responsabil pentru implementarea SNA	Nu este cazul	Anual	
4	4. Identificarea, analizarea, evaluarea și monitorizarea riscurilor de corupție, precum și	Număr de riscuri și vulnerabilități la corupție identificate și evaluate	Anexa A - Fișa de atribuții	Necunoașterea metodologiei de identificare și evaluare	Grupul de Lucru responsabil pentru implementarea	Nu este cazul	Anual	



	stabilirea și implementarea măsurilor de prevenire și control al acestora, conform HG nr. 599/2018;		Anexa B - Analiza multicriterială  Anexa C -Raport de evaluare a	a riscurilor  Caracterul formal al demersului	SNA  Conducătorii structurilor			
5	5. Identificarea, evaluarea și raportarea unitară a incidentelor de integritate, conform HG nr. 599/2018, precum și stabilirea unor măsuri de prevenire și/sau control urmare producerii acestora;	Rapoarte întocmite  Nr. incidente identificate  Nr. și tipul de măsuri de prevenire și/sau control luate	,	Identificarea greșită a faptelor ca incidente de integritate  Lipsa de relevanță a datelor provenită din greșita încadrare a faptelor ca incidente de integritate	Grupul de Lucru responsabil pentru implementarea SNA	Bugetul curent	Cand este cazul	
6	6. Intensificarea utilizării noului portal al SNA pentru creșterea gradului de informare al publicului despre monitorizarea implementării SNA, a noilor tendințe și evoluții în domeniul integrității;	Seturi de date încărcate de instituțiile vizate (prin raportare la obligațiile derivate din SNA) Nr. de accesări ale portalului		Funcționarea deficitară a portalului  Acces limitat la internet  Lipsa de acuratețe a datelor încărcate  Raportarea neunitară				
<b>OBIECTIV GENERAL NR.2 - REDUCEREA IMPACTULUI CORUPȚIEI ASUPRA CETĂȚENILOR</b>								
1	1. Creșterea gradului de educație anticorupție a cetățenilor și angajaților, cu accent pe drepturile acestora în relația cu autoritățile și instituțiile publice și impactul	Număr de programe derulate  Număr de participant la programele de formare	Rapoarte de follow-up aferente sesiunilor de creștere a gradului de conștientizare și a	Constrângeri financiare instituționale  Grad scăzut de participare	Structurile responsabile cu activitatea financiar-contabilă, achiziții publice,	Conform estimărilor bugetare privind alocarea sumelor destinate	Anual	



SPITALUL MUNICIPAL  
CÂMPULUNG  
CF 4756466



Nr. .... / .....

	corupției asupra serviciilor publice;	Număr de absolvenți ai programelor de formare  Număr de module de curs derulate	nivelului de educație anticorupție a personalului angajat	Lipsa de atractivitate a tematicilor dezbătute, pentru participant  Caracterul formal al cursurilor	resurse umane  Grupul de Lucru responsabil pentru implementarea SNA	formării profesionale a angajați lor în bugetul instituției		
		Număr de certificate de participare eliberate	Liste de participanți  Certificate de participare eliberate	Ineficiența mecanismelor de verificare a însușirii noțiunilor				
2	2. Consolidarea profesionalismului în cariera personalului din spitalul, inclusiv prin aplicarea efectivă a mecanismelor de evaluare a performanțelor, evitarea numirilor temporare în funcțiile de conducere, transparentizarea procedurilor de recrutare și asigurarea stabilității funcției de conducere;	Numar de instrumente de evaluare utilizate  Număr de chestionare de satisfacție colectate  Gradul mediu de satisfacție al cetățenilor  Număr de sesizări primite  Tipul măsurilor administrative dispuse  Număr de sesizări ale Comisiei de Disciplină	Procedurile operaționale privind satisfacția cetățeanului  Chestionare de feed-back completate  Pagina web instituției  Registre de sesizări  Rapoarte de	Subiectivitate în evaluare din partea cetățenilor  Lipsă de reacție / Reacție inadecvată din partea administrației publice  Tratarea cu superficialitate a sesizărilor  Resurse umane insuficient pentru asigurarea unor servicii de calitate	Grupul de lucru responsabil pentru implementarea SNA  Consilier de Etică  Structuri funcționale cu rol în comunicarea activă cu cetățenii	Conform estimărilor bugetare privind alocarea sumelor destinate dezvoltării și punerii la dispoziția publicului a unor modalități de evaluare a gradului de satisfacție a cetățenilor cu privire la conduita personalului din cadrul	Anual	



			activitate relaționate cu domeniul isfacția	Modalități greoaie și insuficient dezvoltate de colectare a gradului de satisfacție a cetățenilor		instituției cu care interacționează, respectiv cu privire la calitatea serviciilor oferite		
3	3. Asigurarea unei protecții efective a cetățenilor care sesizează presupuse incidente de integritate săvârșite de angajații spitalului	Nr. sesizări referitoare la incidente de integritate soluționate  Procentul sesizărilor referitoare la incidente de integritate raportate la numărul total de sesizări înregistrate la nivelul spitalului  Măsuri luate urmare sesizărilor  Nr. și tip de măsuri de protecție aplicate efectiv cetățenilor	Registru de reclamatii	Neaplicarea efectivă a măsurilor de protecție  Nealocarea resurselor umane și financiare	Grupul de lucru responsabil pentru implementarea SNA	Buget curent	permanent	
4	4. Formarea unei culturi civice de confruntare a fenomenului corupției "mici", inclusiv prin utilizarea noilor tehnologii (de exemplu, social media);	Nr. de sesizări transmise de cetățeni  Nr. și tip de canale utilizate  Nr. de campanii de	Instruiri/informari personal	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare  Neimplicarea cetățenilor în demers Acces limitat la internet	Grupul de lucru responsabil pentru implementarea SNA		Anual	



SPITALUL MUNICIPAL  
CÂMPULUNG  
CF 4756466



Nr. .... / .....

		conștientizare organizate Nr. activități de educație a publicului  Nr. materiale educative diseminate		Lipsa specialiștilor în domeniul comunicării online				
		Nr. de mesaje preventive (postări) publicate pe canalele instituționale de comunicare online (Facebook, Instagram, Twitter, Youtube, etc						
5	5. Digitalizarea serviciilor publice care pot fi automatizate, cu scopul de a reduce riscurile de corupție generate de interacțiunea directă cu angajați;	Nr. de servicii publice digitalizate	Asigurarea mijloacelor de comunicare	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare  Acces limitat la internet	Responsabil IT	In limita BVC aprobat	Permanent	
6	6. Reglementarea transparentă a procedurilor de obținere cu celeritate (sau în regim de urgență) a serviciilor publice;	Nr. proceduri transparentizate privind obținerea cu celeritate sau în regim de urgență a serviciilor publice  Nr. de măsuri luate în vederea asigurării informării efective privind procedurile de obținere cu celeritate (sau în regim de urgență) a	Elaborarea procedurilor	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare  Neutilizarea procedurilor de obținere cu celeritate sau în regim de urgență a serviciilor publice  Stabilirea unor tarife disproporționate	Grupul de lucru responsabil pentru implementarea SNA	Interne	Anual	



		serviciilor publice  Nr. de servicii publice furnizate urmare procedurilor de obținere cu celeritate sau în regim de urgență						
<b>OBIECTIV GENERAL NR. 3 - CONSOLIDAREA MANAGEMENTULUI INSTITUȚIONAL ȘI A CAPACITĂȚII ADMINISTRATIVE PENTRU PREVENIREA ȘI COMBATerea CORUPȚIEI</b>								
Obiectiv specific nr. 3.1. - Eficientizarea măsurilor preventive anticorupție prin remedierea lacunelor și a inconsistențelor legislative, precum și prin asigurarea implementării lor efective								
1	1. Revizuirea cadrului normativ privind consilierul de etică în scopul consolidării statutului și mandatului acestuia (raportat la evoluțiile ulterioare: analiza necesității de consolidare a statutului consilierului de etică prin reglementarea ca funcție distinctă, fără cumulara cu atribuțiile de serviciu derulate în mod curent, cu considerarea modificării statutului temporar - fie în sensul permanentizării, fie în sensul majorării perioadei de 3 ani);	Analiza realizată  Act normativ de modificare adoptat	Analiza activitate si planificarea intalnirilor consilierului de etica cu angajatii	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare  Absența informațiilor necesare pentru realizarea analizei  Concluzii care nu susțin necesitatea modificării întârzieri în adoptarea actului normativ  Neimplicarea instituțiilor publice interesate în procesul de elaborare a actului	Consiliul etic	Interne	Conform planificării	



2	2. Asigurarea funcționării unei rețele naționale a consilierilor de etică (evenimente anuale cu caracter formativ și de diseminare a celor mai bune practici);	<p>Rețeaua națională a consilierilor de etică funcțională</p> <p>Nr. de evenimente anuale organizate</p> <p>Nr. de sesiuni de formare profesională derulate</p> <p>Nr. și tip de resurse informative diseminate în cadrul rețelei</p>	<p>Alocare fonduri formare profesională consilier etic</p>	<p>normativ</p> <p>Lipsa interesului personalului/conducerii instituției publice</p> <p>Nealocarea resurselor umane și financiare necesare</p> <p>Neutilizarea rețelei naționale de către consilierii de etică</p>	DFC si RUNOS	Alocare fonduri BVC	Anual	
Obiectiv specific nr. 3.2. - Extinderea culturii transparenței pentru o guvernare deschisă la nivelul Județului Gorj								
1	1. Monitorizarea și evaluarea aplicării de către spital a standardului general de publicare a informațiilor de interes public prevăzut în Anexa nr. 4;(Anexa nr. 4 va include și următorii indicatori: publicarea anuală a sumei fondurilor europene atrase de fiecare instituție centrală și evidențierea acestui aspect pe pagina de internet a instituției; publicarea pe pagina de internet a autorității	<p>Nr. solicitări de informații de interes public primite</p> <p>Nr. răspunsuri comunicate în termenul legal</p> <p>Nr. reclamații administrative soluționate favorabil</p> <p>Nr. plângeri în instanță</p> <p>Nr. hotărâri judecătorești</p>	Raport anual	<p>Dificultatea cuantificării indicatorilor</p> <p>Nealocarea resurselor umane necesare</p> <p>Erori și omisiuni în gestionarea evidențelor și cuantificarea indicatorilor</p> <p>Necomunicarea datelor relevante de către alte instituții publice</p>	Persoana responsabilă cu aplicarea legii 544/2001	Buget curent	permanent	



	contractante a documentelor privind execuția contractului: declarații de calitate și conformitate, procese verbale de recepție, ordine de plată);	definitive pronunțate în favoarea petentului , ca urmare a plângerilor având ca obiect comunicarea de informații de interes public						
		Nr. sancțiuni dispuse pentru încălcarea obligațiilor legale						
2	2. Modificarea cadrului legislativ în vederea asigurării aplicării uniforme a standardului general de publicare a informațiilor de interes public ex-officio la nivelul autorităților publice centrale și locale;	Act normativ adoptat	Instruiri	Întârzieri în adoptarea actului normativ  Neaplicarea uniformă a standardului general de publicare a informațiilor de interes public ex officio  Lipsa monitorizării evoluțiilor înregistrate privind publicarea informațiilor de interes public ex officio	Grupul de lucru responsabil pentru implementarea SNA	Interne	Anual	
Obiectiv specific nr. 3.3. - Îmbunătățirea capacității de gestionare a eșecului de management prin corelarea instrumentelor care au impact asupra identificării timpurii a riscurilor și vulnerabilităților instituționale								
1	1. Auditarea internă, o dată la doi ani, a sistemului de prevenire a corupției la nivelul spitalului;	Nr.recomandări formulate  Gradul de implementare a recomandărilor formulate	Planificare misiuni audit	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare  Lista cooperării din	Grupul de lucru responsabil pentru implementarea SNA	BVC audit	O data la doi ani	



				partea compartimentelor				
2	2. Evaluarea mecanismului de control intern managerial din perspectiva standardului nr. 1 - etica, integritatea, în vederea identificării vulnerabilităților aferente	Nr. de concluzii și recomandări în urma evaluării mecanismului de control intern managerial  Nr. de măsuri implementate în urma finalizării evaluării	Raport audit	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare  Întârzieri în elaborarea evaluării	Auditor extern	BVC audit	O data la doi ani	
3	3. Întărirea mecanismelor de gestionare a riscurilor de corupție prin dezvoltarea de aplicații informatice dedicate acestora;	Nr. de aplicații informatice dezvoltate  Gradul de utilizare a aplicațiilor de către personal	Aplicații IT	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare  Lipsa interesului sau cunoștințelor personalului Dificultăți tehnice  Utilizarea improprie/dificilă a aplicațiilor dezvoltate	Responsabil IT	BVC	ANUAL	
4	4. Elaborarea Strategiei Naționale pentru lupta antifraudă 2021-2027, sub coordonarea Departamentului pentru lupta antifraudă	Proiect al Strategiei pus în dezbatere publică  Actul normativ adoptat	Informare personal	Întârzieri în elaborarea proiectului de document strategic  Lipsa unui plan de acțiune sau a unui mecanism de monitorizare a strategiei	Grupul de lucru responsabil pentru implementarea SNA	Proprii	Cand este cazul	
5	5. Organizarea de acțiuni	Întârzieri în elaborarea	Informare	Nealocarea resurselor	Grupul de lucru	Proprii	Cand este	



	de conștientizare și de formare profesională în vederea eficientizării cooperării cu EPPO în cursul investigațiilor sau al urmărilor penale desfășurate, în conformitate cu principiul cooperării loiale.	proiectului de document strategic  Lipsa unui plan de acțiune sau a unui mecanism de monitorizare a strategiei	personal	umane și financiare necesare  Lipsa interesului personalului	responsabil pentru implementarea SNA		cazul	
<b>OBIECTIV GENERAL NR. 4 - CONSOLIDAREA INTEGRITĂȚII ÎN DOMENII DE ACTIVITATE PRIORITARE</b>								
Obiectiv specific nr. 4.1. - Creșterea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în spital								
1	1. Consolidarea mecanismului de prioritizare a alocărilor bugetare și evaluare a oportunității deciziilor MS și CNAS privind utilizarea fondurilor publice conform unor metodologii specifice	Mecanism de prioritizare a investițiilor consolidat  Personal angajat și mecanism consolidat  Act normativ publicat pentru obligativitatea completării registrelor naționale  Registre de boli funcționale la nivel național  Mecanism pentru monitorizarea aplicării	Informare personal	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare  Control ineficient asupra modului de introducere și validare a datelor în registre/Proces defectuos de asigurare a calității datelor introduse Implementarea defectuoasă a soluțiilor software la nivel național sau local	Grupul de lucru responsabil pentru implementarea SNA	Proprii	Cand este cazul	



		ghidurilor clinice funcțional						
2	2. Transparentizarea utilizării resurselor publice prin publicarea centralizată a datelor privind achizițiile din sănătate (pe site-ul www.ms.ro și alte platforme informatice);	Act normativ publicat care stabilește obligativitatea încărcării de informații privind contractele de achiziție și actele adiționale pe site-ul www.ms.ro și alte platforme informatice.  Nr. și tipuri de seturi de date publicate pe site-ul www.ms.ro și alte platforme informatice. Toate transferurile de valoare dintre personalul medical și industria farmaceutică publicate prin ANMDM	Postari pagina web spital	Lipsa cooperării managerilor instituțiilor în publicarea transparentă a datelor  Probleme cu implementarea soluției software  Implementarea defectuoasă a soluțiilor software la nivel național sau loc	Responsabil achizitii	Interne	Anual	
3	3. Consolidarea mecanismului de trasabilitate a medicamentelor pe piața românească;	Convenția Medicrime ratificată	Instruire personal	Neadoptarea actului normativ de ratificare  Actul normativ adoptat nu asigură conformitatea cu prevederile Convenției Medicrime	Farmacist	Interne	Anual	
4	4. Introducerea în contractul de management a unor indicatori de	Introducerea unui contract standard de management al spitalelor publice în	Revizuire plan management	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare	Comitet director	Interne	Anual	



	evaluare prin care actele de corupție, incompatibilitățile, abuzurile și conflictele de interese ale personalului din subordine să fie considerate eșecuri de management;	care să se regăsească indicatorii de evaluare prin care actele de corupție, incompatibilitățile, abuzurile și conflictele de interese ale personalului din subordine să fie considerate eșecuri de management;  Actualizarea contractelor de management încheiate anterior  Număr și tip de măsuri dispuse în gestionarea eșecului de management		Neaprobarea formei standard a contractului de management în care să se regăsească indicatorii de evaluare prin care actele de corupție, incompatibilitățile, abuzurile și conflictele de interese ale personalului din subordine să fie considerate eșecuri de management				
5	5. Optimizarea implementării Metodologiei standard de evaluare a riscurilor de corupție în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, în cadrul sistemului de sănătate;	Număr și tip de măsuri luate în vederea optimizării implementării  Număr de riscuri identificate  Număr și tipul de măsuri de intervenție	Evaluare riscuri	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare	Responsabil riscuri	Interne	Anual	
6	6. Desfășurarea de activități continue de îndrumare metodologică pe teme privind transparența, etica și integritatea, dedicate	Număr și tip de activități organizate Feed-back al grupului țintă	Instruiri personal	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare	Consiliul etic	Interne	Anual	



	personalului din spital			Lipsa de interes din partea grupului țintă				
Obiectiv specific nr. 4.4. - Creșterea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în domeniul achizițiilor publice								
1	1. Analizarea practicii judiciare în materie de achiziții publice, analiză utilă pentru unificarea practicii, inclusiv prin promovarea recursurilor în interesul legii (măsură preluată din SNA 2012-2015);	Nr. de hotărâri definitive contradictorii analizate  Nr. de recursuri în interesul legii promovate	Instruire personal	Nealocarea resurselor umane necesare efectuării analizei  Lipsa sesizării unei practici neunitare	RUNOS	Interne	La nevoie	
2	2. Atragerea și menținerea în sistem a personalului specializat în achiziții publice, inclusiv prin consolidarea statutului acestora, profesionalizarea personalului și asigurarea unui regim de protecție adecvat împotriva tentativelor de intimidare sau corupere;	Modificarea reglementărilor pentru consolidarea statutului  Raportul între nr.ul de intrări / ieșiri din system  Nr. de sesizări a organelor de urmărire penală cu privire la presupuse tentative de corupere și/sau intimidare	Instruire personal achizitii	Întârziere în adoptarea unui act normativ în vederea consolidării statutului  Neaplicarea efectivă a măsurilor de protecție  Lipsa de eficiență a măsurilor de menținere în sistem a personalului specializat în achiziții publice	DFC/RUNOS	Alocare fonduri instruire	Anual	
3	3. Analiza procedurilor pentru achiziții publice directe și modele de proceduri pentru procedurile instituționale	Nr. de modele de proceduri elaborate	Raport analiza	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare	Structura funcțională cu gestionarea achizițiile publice	Intern	Anual	



	exceptate de la <b>Legea nr. 98/2016</b> privind achizițiile publice, cu modificările și completările ulterioare;			Neaplicarea procedurilor elaborate	Structura responsabilă cu întreținerea și mentenanța pagini web a spitalului			
4	5. Continuarea reformei controlului ex-ante prin creșterea capacității personalului implicat în această activitate de a identifica acele elemente care pot afecta intensitatea și calitatea competiției în cadrul procedurilor de atribuire verificate;	Nr.ul de persoane implicate în realizarea controlului ex-ante care au fost formate profesional	Raport	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare  Neidentificarea corectă a elementelor care pot afecta intensitatea și calitatea competiției în cadrul procedurilor de atribuire verificate	Structura funcțională cu gestionarea achizițiile publice	Intern	Permanent	
5	6. Adăugarea în documentația de achiziții a unor chestionare privind programele de integritate ale ofertanților	Adoptare act normativ pentru a completa documentația de achiziții  Nr. chestionare completate  Nr. riscuri identificate	Elaborare chestionare	Întârziere în adoptarea actului normativ	Structura funcțională cu gestionarea achizițiile publice	Interne	Anual	
<b>OBIECTIV GENERAL NR. 5 - CONSOLIDAREA PERFORMANȚEI DE COMBATERE A CORUPȚIEI PRIN MIJLOACE ADMINISTRATIVE</b>								
Obiectiv specific nr. 5.2. - Asigurarea integrității în exercitarea funcțiilor de conducere								



**SPITALUL MUNICIPAL  
CÂMPULUNG  
CF 4756466**



Nr. .... / .....

1	1. Digitalizarea sistemului de declarare a averilor și intereselor, în vederea automatizării procesului de completare, depunere și procesare;	Soluții tehnice implementate pentru depunerea declarației electronice în format exclusiv electronic	Facilitare acces IT	Resurse informatice și logistice insuficiente				
		Nr. de declarații depuse în format electronic		Lipsa cunoștințelor personalului în completarea electronică a declarațiilor	Persoană responsabilă cu implementarea legii 176/2010	Bugetul curent	permanent	
2	2. Organizarea de sesiuni de instruire destinate persoanelor care se află sub incidența Legii nr. 176/2010	Nr. de sesiuni organizate  Nr. de persoane instruite Feedback din partea persoanelor instruite	Instruiri	Nealocarea resurse umane și financiare necesare  Caracterul formal al sesiunilor de instruire	Persoană responsabilă cu implementarea legii 176/2010	Intern	La nevoie	
3	3. Proiectarea unei platforme digitale de conștientizare și prevenire prin care părțile interesate relevante vor putea clarifica, singure, anumite obligații care vizează cadrul de integritate, pe care acestea trebuie să le respecte.	O platformă digitală de conștientizare și prevenire dezvoltată	Facilitare acces IT	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare  Lipsa de interes a grupului țintă	IT		La nevoie	
Obiectivul specific 5.4. - Întărirea rolului de coordonare metodologică a personalului de control în domeniul controlului administrativ desfășurat la nivelul spitalului:								
1	1. Reglementarea funcției de coordonare	Act normativ adoptat	Revizuire ROF/RI	Nealocarea resurselor umane și financiare	RUNOS	Interne	La nevoie	



	metodologică a persoanelor cu atribuții de control din cadrul spitalului, cu respectarea independenței operaționale a acestora, în vederea creării unui standard de calitate în control, aplicabil la nivelul unității;	Nr. întâlniri de lucru  Nr. instrucțiuni/recomandări formulate Standard de calitate elaborat		necesare  Interesul scăzut al aparatului guvernamental pentru reglementarea unei funcții de coordonare metodologică				
2	2. Consolidarea persoanelor de control administrativ din unitate de a identifica riscurile și vulnerabilitățile instituționale, implicit pe cele ce vizează aspecte de integritate;	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare  Interesul scăzut al aparatului guvernamental pentru reglementarea unei funcții de coordonare metodologică	Instruiri/ decizii	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare  Nerealizarea de controale  Neaplicarea recomandărilor formulate	Manager/RUNOS	Interne	La nevoie	
3	3. Organizarea unor sesiuni de pregătire și perfecționare a personalului cu atribuții de control;	Nr. de sesiuni  Nr. de persoane instruite Feedback din partea persoanelor instruite  Rezultatele participanților înregistrare la testările de evaluare din cadrul	Instruire	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare  Caracterul formal al activităților  Calitatea scăzută a sesiunilor de pregătire și perfecționare	Comitet director / RUNOS	BVC	ANUAL	



SPITALUL MUNICIPAL  
CÂMPULUNG  
CF 4756466



Nr. .... / .....

		activităților de formare						
4	4. Dezvoltarea unui mecanism de cooperare între structurile de control administrativ în vederea desfășurării unor acțiuni de control pluridisciplinare	Nr. planificari realizate/nr. total planificari	Elaborarea planului de control	Lipsa informarilor Nealocarea timpului necesar	Comitetul director	Interne	Anual	

Elaborat:  
RMC

.....

REF. RESPECTUADOR ALINA



SPITALUL MUNICIPAL CÂMPULUNG  
CF 4756466



Nr. .... / .....

#### Anexa 4.

### REGISTRUL RISCURILOR DE CORUPȚIE LA NIVELUL SPITALULUI MUNICIPAL CAMPULUNG

Domeniul de activitate	Descrierea riscului	Cauze	Măsuri de intervenție	Responsabil pentru implementare	Termen
Servicii medicale : - Secții de specialitate - Ambulatoriu - Compartimente - Laboratoare	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pretinderea de sume de bani, ori bunuri si servicii pentru efectuarea investigațiilor și analizelor medicale</li><li>• Condiționarea actului medical de primirea unor sume de bani, bunuri sau servicii</li><li>• Eliberare de acte medicale – certificate medicale, scutiri, recomandări, cu încălcarea dispozițiilor legale</li></ul>	Obținerea de : <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Beneficii materiale personale</li><li>✓ Obişnuința și toleranța ridicată la corupție</li><li>✓ Obişnuința</li><li>✓ Reciprocitatea</li><li>✓ Dificultățile financiare personale</li></ul>	-Prezentarea codului de etica , a legislației penale in special a infracțiunilor de corupție si de servicii in cadrul şedințelor de lucru cu personalul medical -Cercetarea imediată a tuturor cazurilor sesizate și aplicarea măsurilor legale -Preluarea cazurilor prezentate de mass-media și efectuarea anchetelor interne	- Manager - Director Medical	Permanent



SPITALUL MUNICIPAL CÂMPULUNG  
CF 4756466



Nr. .... / .....

Servicii medicale : - Secții de specialitate - Ambulatoriu - Compartimente - Laboratoare	<ul style="list-style-type: none"><li>• Neasigurarea medicamentelor necesare și materialelor sanitare tratării pacienților</li><li>• Neurmărirea trasabilității medicamentelor pe lanțul farmacie Spital-secție / compartiment - bolnav</li><li>• Pretinderea / condiționarea , acceptarea de sume de bani , bunuri și servicii pentru asigurarea medicamentelor și materialelor necesare tratării</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Obținerea de beneficii materiale personale</li><li>✓ Obișnuita și toleranța ridicată la corupție</li><li>✓ Obișnuința</li><li>✓ Reciprocitatea</li><li>✓ Lipsa de profesionalism și de empatie față de pacienți</li></ul>	-Cercetarea imediată a tuturor cazurilor sesizate și aplicarea măsurilor legale	DIRECTOR MEDICAL	PERMANENT



SPITALUL MUNICIPAL CÂMPULUNG  
CF 4756466



Nr. .... / .....

	<ul style="list-style-type: none"><li>pacienților</li><li>• Obligarea pacienților / aparținătorilor acestora sa asigure medicamentele și materialele necesare pentru tratament</li><li>• Favorizarea unor producători/ distribuitori</li></ul>				
Serviciul RUNOS Recrutarea/Încadrarea/ numirea personalului contractual	<ul style="list-style-type: none"><li>• Întocmirea criteriilor și a condițiilor de participare la concursurile de încadrare, astfel încât sa existe posibilitatea favorizării anumitor candidați;</li><li>• Divulgarea subiectelor, a grilelor pentru corectare și</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Lipsa precizărilor explicite referitoare la condițiile de participare examen/ concurs.</li><li>✓ Exercitarea de atribuții excesive, cu încălcarea cadrului legal.</li><li>✓ Necunoașterea legislației</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Verificarea, consultarea permanentă a legislației de specialitate.</li><li>-Implementarea privind managementul funcțiilor sensibile.</li><li>-Semnalarea neregularităților /avertizarea in interes public /protecția avertizorilor de integritate</li><li>-Actualizarea și verificarea respectării</li></ul>	Șef Serviciu RUNOS, personalul structurilor implicat în desfășurarea concursurilor	- Permanent



SPITALUL MUNICIPAL CÂMPULUNG  
CF 4756466



Nr. .... / .....

	<p>conținutul oricăror documente utilizate cu ocazia concursurilor. Posibilitatea coruperii unui membru al comisiei de concurs sau a comisiei de soluționare a contestațiilor</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Încălcarea normelor legale privind publicitatea concursurilor de încadrare</li></ul>	<p>specifice și a procedurii operaționale.</p> <p>✓ Neîndeplinirea funcțiilor de control, supraveghere, evaluare și consiliere, autoevaluare</p>	<p>procedurii operaționale.</p> <p>-Exercitarea permanenta a funcțiilor de supraveghere si control.</p> <p>-Realizarea de controale interne periodice.</p> <p>-Monitorizarea respectării normelor de conduită de către toți angajații</p> <p>-Desfășurarea de activități de consiliere etică cu privire la corupție</p> <p>-Asigurarea întocmirii declarațiilor de avere și de interese.</p>		
--	--	--	--	--	--



SPITALUL MUNICIPAL CÂMPULUNG  
CF 4756466



Nr. .... / .....

Achiziții publice	Utilizarea frecventă a achiziției directe ca urmare a stabilirii nevoilor prin raportare la un cod CPV(8 cifre);	a) evaluare superficială a valorii contractului fără a fi luate în calcul toate costurile care pot interveni; b) supraevaluare în ideea favorizării unui anumit contractant; c) utilizarea unui model de calcul care să conducă la o valoare care să nu presupună aplicarea unei proceduri competitive; d) divizarea contractelor cu obiecte similare în contracte de valoare mică invocându-se scopuri diferite; e) abuzul utilizării de proceduri necompetitive prin invocarea existenței excepțiilor legale;	Achiziția directă nu este în legătură cu identificarea unui cod CPV de 8 cifre ci cu identificarea posibilității de a satisface o necesitate careia i se poate atribui unul sau mai multe coduri CPV (de produse/ servicii/ lucrări) pe care acestea le comportă.	Șef Birou Achiziții publice, Șef Birou aprovizionare, transport	Permanent
Achizitii publice	Atribuirea unui contract invocând măsura	a) planificarea deficitară a procesului	Inițierea în timp util a procedurii de atribuire	Șef Birou Achiziții publice, Șef Birou	Permanent



SPITALUL MUNICIPAL CÂMPULUNG  
CF 4756466



Nr. .... / .....

	extremei urgențe (art.104, alin. 1, lit.c) din cauza planificării deficitare a procedurii de atribuire	de achiziție b) alocarea de timp insuficient pentru derularea corespunzătoare a fiecărei proceduri	ținând cont de duratele estimative ale fiecărei etape precum și de perioadele de soluționare a eventualelor contestații.	aprovizionare, transport	
Achizitii publice	Utilizarea în cadrul achizițiilor de lucrări, a factorului de evaluare "termenul de garanție a lucrării " admitând prin algoritmul de calcul oferte nerealiste și costisitoare.	Nu sunt definite în mod clar și obiectiv Factorii de evaluare permit speculații	Stabilirea de factori de evaluare care să reflecte avantajele reale și evidente pe care autoritatea contractantă le poate obține prin utilizarea acestora.	Șef Birou Achiziții publice, Șef Birou aprovizionare, transport	Permanent
Achizitii publice	Utilizarea cu intenție a unui factor de evaluare de natură tehnică dedicat unui anume ofertant "mostră de program informatic care să corespundă în totalitate descrierii din caietul de sarcini"	Nu sunt definite în mod clar și obiectiv Factorii de evaluare permit speculații	Stabilirea de factori de evaluare care să reflecte avantajele reale și evidente pe care autoritatea contractantă le poate obține prin utilizarea acestora.	Șef Birou Achiziții publice, Șef Birou aprovizionare, transport	Permanent
Achizitii publice	Stabilirea unei perioade de timp egală cu termenul minim prevăzut de lege pentru depunerea ofertei fără a	Acordarea unei perioade de timp insuficientă pentru pregătirea ofertei	Stabilirea perioadei pentru elaborarea ofertelor în funcție de complexitatea și/sau cerințele specifice ale	Șef Birou Achiziții publice, Șef Birou aprovizionare, transport	Permanent



SPITALUL MUNICIPAL CÂMPULUNG  
CF 4756466



Nr. .... / .....

	se tine cont de complexitatea sau volumul documentației ce formează oferta		contractului.		
Achiziții publice - Derulare procedura de atribuire	Numirea comisiei de evaluare	Numirea în cadrul comisiei de evaluare a unor persoane care urmăresc îndeplinirea unor interese sau care nu au cunoștință despre lege	Nesemnarea de către persoanele care participă la evaluarea ofertelor a declarațiilor de confidențialitate și imparțialitate.	Șef Birou Achiziții publice, Șef Birou aprovizionare, transport	Permanent
Achiziții publice	Semnare contract/încheiere acord-cadru	La momentul semnării contractului apar modificări față de documentația de atribuire și față de ofertă, motivat ca au fost omise sau că nevoia nu a fost bine cuantificată	Când intervin modificări privind eliminarea unor specificații tehnice din caietul de sarcini ori din alte documente emise în legătură cu procedura de atribuire, <u>se dispune</u> anularea procedurii de atribuire, <u>doar</u> în condițiile în care nu se poate lua nicio altă măsură de remediere, sau dacă măsura ar afecta principiile prevăzute de legislația în	Șef Birou Achiziții publice, Șef Birou aprovizionare, transport	Permanent



SPITALUL MUNICIPAL CÂMPULUNG  
CF 4756466



Nr. .... / .....

			materia achizițiilor publice.		
Achiziții publice Încheiere dosar de achiziție publică	Definitivare dosar de achiziție publică	a) existenta unor înregistrări sporadice și ulterioare producerii evenimentelor; b) arhivarea aleatorie a dosarelor;	Respectarea procedurii de proces PS Arhivarea;	Șef Birou Achiziții publice, Șef Birou aprovizionare, transport	Permanent
Achiziții publice Derulare contract / acord cadru	Îndeplinirea obligațiilor asumate și recepții parțiale	a) lipsa monitorizării efective a contractului din punct de vedere cost-calitate și timp; b) schimbări substanțiale în condițiile contractuale pentru a permite prelungirea duratei contractului și preturi mai mari pentru contractant; c) acceptarea schimbării specificațiilor tehnice sub nivelul standardelor impuse prin documentație; d) amânarea prezentării situațiilor	De regulă, nu se acceptă modificări la contract. În cazuri excepționale, eventualele modificări trebuie fundamentate și justificate temeinic.	Șef Birou Achiziții publice, Șef Birou aprovizionare, transport	Permanent



SPITALUL MUNICIPAL CÂMPULUNG  
CF 4756466



Nr. .... / .....

		de plată, a prestării serviciilor sau a furnizării produselor, în scopul ajustării prețurilor e) plăți în avans fără temei.			
Achiziții publice Finalizare contract	Acceptarea de devieri de la cantitatea, calitatea și termenele de livrare prevăzute în contract, prin emiterea unor documente de recepție incorecte.	a) lipsa supervizării din punct de vedere cost-calitate și timp a îndeplinirii obligațiilor contractuale; b) facturare fictivă pentru ceva ce nu a fost finalizat	Instituirea la nivelul instituției a unor proceduri specifice privind desfășurarea recepțiilor finale.	Șef Birou Achiziții publice, Șef Birou aprovizionare, transport	Permanent
Achiziții Publice	Concluzii și măsuri de îmbunătățire	Lipsa analizei procesului prin care să se identifice dacă s-a obținut într-adevăr ceea ce s-a dorit și la valoarea previzionată	Stabilirea de indicatori de performanță specifici și analiza îndeplinirii acestora	Șef Birou Achiziții publice, Șef Birou aprovizionare, transport	Permanent
5. Compartiment Relații cu publicul Activitatea de comunicare	Neasigurarea Accesului la informațiile de interes public și informațiilor pe site-ul propriu -Acces limitat în paginile de internet - Absenta informațiilor		-Verificarea, consultarea permanentă a legislației de specialitate. -Publicarea pe pag web a spitalului a informațiilor cu	personalul de specialitate	Permanent



SPITALUL MUNICIPAL CÂMPULUNG  
CF 4756466



Nr. .... / .....

	sau evaluărilor privind incidentele de integritate transparenta procesului decizional		caracter public și actualizarea permanentă a acesteia. - Întocmirea si actualizarea listei seturilor de date publicate in format deschis -Asigurarea informațiilor necesare respectării angajamentelor asumate prin Registrul Unic al Transparenței Intereselor(RUTI) -Asigurarea respectării angajamentelor asumate privind creșterea transparenței și standardizarea afișării informațiilor de interes public aprobate de Guvernul României		
Activitatea de comunicare	Neinformarea angajaților despre procesul de elaborare a planului de integritate	✓ Neasumarea rolului de avertizor de integritate de către angajați	- Implementarea PS privind avertizărilor de integritate si protecția avertizorilor - Deschiderea	Personalul de specialitate	Permanent



SPITALUL MUNICIPAL CÂMPULUNG  
CF 4756466



Nr. .... / .....

		<p>✓ Analiza superficiala a avertizărilor in interes public</p>	<p>„Registrului de evidență a avertizărilor de integritate.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Întocmirea dosarelor ”Semnalarea neregularităților/Avertizări in interes public.</li><li>- Formular de avertizare in interes public/de sesizare nereguli.</li><li>-Existenta Cutiei poștale la sediul instituției pentru Consilierul etic (pentru avertizorii anonimi)</li><li>-Publicarea listei incidentelor de integritate</li><li>-Consolidarea statutului și a rolului consilierului de etică</li><li>-Consolidarea instituției avertizorului de integritate</li><li>-Creșterea gradului de conștientizare și a nivelului de educație anticorupție în rândul</li></ul>		
--	--	---	---	--	--



**SPITALUL MUNICIPAL CÂMPULUNG**  
CF 4756466



Nr. .... / .....

			personalului -Aplicarea normelor disciplinare		
--	--	--	---	--	--

Consilier de Etică și integritate



SPITALUL MUNICIPAL  
CÂMPULUNG  
CF 4756466



Nr. .... / .....

## ANEXA 6

### PLAN MANAGEMENT RISCURI

Măsură preventivă a corupției și indicatorii de evaluare, în conformitate cu Hotărârea Guvernului României nr. 1269/2021 privind aprobarea Strategiei Naționale Anticorupție 2021-2025

Nr. crt	Măsură reventivă	Sediul materiei	Indicatori de evaluare
1.	Cod etic/deontologic/de conduită al personalului contractual in SCNM	OUG nr. 57 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare; Legea 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, cu modificările și completările ulterioare; Ordinul Secretariatului General al Guvernului nr. 600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice; Hotărârea Colegiului Medicilor din România nr. 2/2012 privind adoptarea Statutului și a Codului de deontologie medicală ale Colegiului Medicilor din România, cu modificările și completările ulterioare; Decizia Colegiului Farmacistilor din România nr. I/2005 privind adoptarea Statutului Colegiului Farmacistilor din România și a Codului deontologic farmacistului, cu modificările și completările ulterioare; Legea nr. 460/2003 privind exercitarea profesiunilor de biochimist, biolog și chimist;	1. Număr de sesizări privind încălcări ale normelor 2. Număr de sesizări în curs de soluționare 3. Număr de sesizări soluționate 4. Durata medie a procedurilor 5. Număr de decizii prin care s-a confirmat încălcarea normei 6. Număr de măsuri dispuse diferențiate pe tipuri 7. Număr de decizii ale comisiei anulate sau modificate în instanță 8. Gradul de cunoaștere de către angajați a normelor (chestionare de evaluare) 9. Număr de activități de formare privind normele de conduită 10. Număr de persoane care au fost instruite prin intermediul acțiunilor de formare profesională 11. Număr de măsuri administrative adoptate pentru înlăturarea cauzelor sau circumstanțelor care au favorizat încălcarea normelor 12. Număr de persoane per instituție care au săvârșit abateri disciplinare 13. Număr de persoane per instituție care au săvârșit în mod repetat abateri disciplinare



SPITALUL MUNICIPAL  
CÂMPULUNG  
CF 4756466



Nr. .... / .....

OUG nr. 144/2008, ordonanta de urgenta privind exercitarea profesiei de asistent medical generalist, a profesiei de moasa si a profesiei de asistent medical, precum si organizarea si functionarea Ordinului Asistentilor Medicali Generalisti, Moaselor si Asistentilor Medicali din Romania, cu modificările și completările ulterioare;  
HOTĂRÂRE Nr. 2 din 9 iulie 2009 privind adoptarea Codului de etică și deontologie al asistentului medical generalist, al moașei și al asistentului medical din România, cu modificările și completările ulterioare; LEGE nr. 466 din 4 noiembrie 2004 privind Statutul asistentului social cu modificările ulterioare;  
Hotărârea Colegiului National al Asistentilor Sociali din România nr. I/2007 privind Codul Deontologic al

Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate,

- 1 . Număr de persoane care au obligația de unerii declara iei de avere
2. Număr de persoane care nu au depus în termen declarații de avere
3. Număr de persoane care nu au depus declara ii de avere
4. Număr de sesizări ale ANI

2. Declararea averilor



SPITALUL MUNICIPAL  
CÂMPULUNG  
CF 4756466



Nr. .... / .....

		precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative; Legea 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, cu modificările și completările ulterioare; Legea nr. 161 /2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare	5. Număr de decizii ANI ca urmare a sesizărilor transmise de instituție 6. Număr de decizii ale ANI use în a licare 7. Număr de hotărâri ale instanțelor de judecată ca urmare a sesizărilor ANI 8. Număr de măsuri administrative adoptate pentru înlăturarea cauzelor sau circumstanțelor care au favorizat încălcarea normelor privind declararea averilor 9. Număr de consultații oferite de persoanele responsabile pentru implementarea prevederilor legale privind declarațiile de avere și declarațiile de interese 10. Gradul de cunoaștere de către angajați a normelor privind declararea averilor (chestionar de evaluare) 11. Număr de activități de formare privind declarațiile de avere 12. Număr de persoane care au fost instruite prin intermediul acțiunilor de formare profesională
3	Declararea cadourilor	Legea nr. 251/2004 privind unele măsuri referitoare la bunurile primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției	1. Număr de cadouri primite și înregistrate în rețistru 2. Publicarea anuală a inventarului pe site-ul instituției 3. Număr de situații în care s-a achiziționat cadoul 4. Valoarea cadourilor achiziționate 5. Valoarea cadourilor primite (per cadou și în total) 6. Valoarea bunurilor valorificate
4.	Conflicte de interese	Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și	1. Număr de declarații de abinere



SPITALUL MUNICIPAL  
CÂMPULUNG  
CF 4756466



Nr. .... / .....

		<p>completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative; Legea 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, cu modificările și completările ulterioare;</p> <p>Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare; Legea nr. 184/2016 privind instituirea unui mecanism de prevenire a conflictului de interese în procedura de atribuire a contractelor de achiziție publică; Cod penal</p>	<p>2. Număr de situații în care superiorul ierarhic a dispus înlocuirea persoanei aflată în situația de potențial conflict de interese</p> <p>3. Număr de sesizări primite de instituție de la terțe persoane cu privire la existența unui conflict de interese</p> <p>4. Număr de decizii ANI prin care s-a constatat starea de conflict de interese</p> <p>5. Număr de sesizări ale parchetului privind posibila săvârșire a infracțiunii de conflicte de interese</p> <p>6. Număr de rechizitorii/condamnări privind săvârșirea infracțiunii de conflicte de interese</p> <p>7. Gradul de cunoaștere de către angajați a normelor privind conflictul de interese (chestionar de evaluare</p> <p>8. Număr de activități de formare</p> <p>9. Număr de persoane care au fost instruite prin intermediul acțiunilor de formare profesională</p> <p>IO. Nr. de proceduri de achiziție analizate</p> <p>II. Nr. de avertismente de integritate emise</p> <p>12. Nr. de conflicte de interese revenite</p>
5.	Consilier de etică	<p>Legea 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, cu modificările și completările ulterioare;</p>	<p>1. Număr de edine de consultare</p> <p>2. Număr de angajați care au beneficiat de consiliere</p> <p>3. Număr de spețe, diferențiate pe tipologii de dileme etice</p>



SPITALUL MUNICIPAL  
CÂMPULUNG  
CF 4756466



Nr. .... / .....

		Legea nr. 1 88/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare; Legea nr. 7/2004 privind Codul de conduită a funcționarilor publici, republicată	4. Gradul de cunoaștere de către angajați a normelor privind consilierul etic (chestionar de evaluare) 5. Gradul de popularizare a rolului consilierului de etică 6. Număr de activități de formare 7. Număr de persoane care au fost instruite prin intermediul acțiunilor de formare profesională Notă: Raportările vor cuprinde inclusiv informațiile și datele prevăzute în Ordinul președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 1442/2018 pentru aprobarea procedurii privind completarea și transmiterea informațiilor privind respectarea normelor de conduită de către funcționarii publici și implementarea procedurilor disciplinare în cadrul autorităților și instituțiilor publice
6.	Consiliu Etic	Legea 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, cu modificările și completările ulterioare; ORDIN nr. 1.502 din 19 decembrie 2016 pentru aprobarea componenței și a atribuțiilor Consiliului etic care funcționează în cadrul spitalelor publice	1. Număr de edine de consultare 2. Număr de angajați care au solicitat de consiliere 3. Număr de spețe, diferențiate pe tipologii de dileme etice 4. Gradul de cunoaștere de către angajați a normelor privind consiliul etic 5. Gradul de popularizare a rolului consilierului de etică 6. Număr de persoane care au fost instruite prin intermediul acțiunilor de formare profesională
7.	Incompatibilități	Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților	1. Număr de persoane aflate în stare de incompatibilitate



SPITALUL MUNICIPAL  
CÂMPULUNG  
CF 4756466



Nr. .... / .....

		publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative; Legea 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, cu modificările și completările ulterioare; Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare	2. Număr de sesizări ale ANI formulate de către instituție 3. Număr de sesizări primite de instituție de la terțe persoane cu privire la existența unei incom atibilită i 4. Număr de decizii ale ANI cu privire la constatarea unor incom atibilită i 5. Număr de decizii confirmate de instanță 6. Număr de măsuri administrative adoptate pentru înlăturarea cauzelor sau circumstanțelor care au favorizat încălcarea normelor privind incom atibilită ile 7. Gradul de cunoaștere de către angajați a normelor privind conflictul de interese (chestionar de evaluare)
8.	Transparență în procesul decizional	Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică, cu modificările și completările ulterioare	1. Număr de plângeri în justiție privind nerespectarea prevederi lor legale de către instituție 2. Număr de persoane care au fost instruite prin intermediul ac iunilor de formare rofesională
9.	Acces la informații de interes public	Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, cu modificările ulterioare	1. Număr de solicitări de informații de interes ublic rimate 2. Număr de răspunsuri comunicate în termenul le al 3. Număr de răspunsuri formulate cu întârziere față de termenul le al 4. Număr de solicitări de informații de interes ublic la care nu s-a răs uns



SPITALUL MUNICIPAL  
CÂMPULUNG  
CF 4756466



Nr. .... / .....

			5. Număr de reclamații administrative
			6. Număr de reclamații administrative soluționate favorabil
			7. Număr de reclamații administrative soluționate nefavorabil
			8. Număr de lăneri în instanță
			9. Numărul și tipul de sancțiuni dispuse pentru încălcarea obliatiilor le ale
			10. Număr de activități de pregătire profesională a personalului din administrația ublică
10.	Protecția avertizorului de integritate	Legea nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii	1. Număr de sesizări
			2. Numărul și tipul normelor încălcate (structurate sub forma unui com endiu)
			3. Număr de situații de represalii la locul de muncă
			4. Număr de lăneri de use în instanță
			5. Număr de persoane care au fost instruite prin intermediul ac iunilor de formare rofesională
11.	Interdicții după încheierea angajării în cadrul instituțiilor publice (Pantouflage)	Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare [art. 94 alin. (3)];  Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 66/2011 privind prevenirea, constatarea și sancționarea neregulilor	1. Număr de încălcări ale re imului le al
			2. Număr de persoane responsabile cu mon itorizarea.
			3. Număr de proceduri interne implementate
			4. Numărul solicitărilor către instanța de judecată pentru anularea contractului de finan are în caz de încălcare a art. 13 alin. (1 )
			5. Numărul sancțiunilor aplicate de către instanțe



SPITALUL MUNICIPAL  
CÂMPULUNG  
CF 4756466



Nr. .... / .....

		apărute în obținerea și utilizarea fondurilor europene și/sau a fondurilor publice naționale aferente acestora art. 13 alin.	
12.	Funcții sensibile	Ordinul Secretariatului General al Guvernului nr. 600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice;	1. Număr de funcții sensibile și funcțiile considerate ca fiind expuse la corupție identificate și inventariate 2. Număr de persoane cărora li s-a aplicat rîndul rotației personalului 3. Număr de măsuri de control adecvate și suficiente pentru administrarea și gestionarea funcțiilor sensibile
13.	Evaluarea riscurilor la corupție în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale și locale	Hotărârea nr. 599/2018 pentru aprobarea Metodologiei standard de evaluare a riscurilor de corupție în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, împreună cu indicatorii de estimare a probabilității de materializare a riscurilor de corupție, cu indicatorii de estimare a impactului în situația materializării riscurilor de corupție și formatul registrului riscurilor de corupție, precum și pentru aprobarea Metodologiei de evaluare a incidentelor de integritate în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, împreună cu formatul raportului anual de evaluare a incidentelor de integritate.	1. Număr de riscuri identificate 2. Număr de măsuri de intervenție
14.	Evaluarea incidentelor de integritate în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale și locale	Hotărârea nr. 599/2018 pentru aprobarea Metodologiei standard de evaluare a	1. Număr de incidente de integritate



SPITALUL MUNICIPAL  
CÂMPULUNG  
CF 4756466



Nr. .... / .....

		<p>riscurilor de corupție în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, împreună cu indicatorii de estimare a probabilității de materializare a riscurilor de corupție, cu indicatorii de estimare a impactului în situația materializării riscurilor de corupție și formatul registrului riscurilor de corupție, precum și pentru aprobarea Metodologiei de evaluare a incidentelor de integritate în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, împreună cu formatul raportului anual de evaluare a incidentelor de integritate.</p>	<p>2. Numărul de persoane cu funcții de conducere care au săvârșit incidente de integritate</p> <p>3. Numărul de persoane cu funcții de execuție care au săvârșit incidente de integritate</p> <p>4. Număr de măsuri de control implementate</p>
--	--	--	--

**Intocmit:**

**Responsabil riscuri etice**