SPITALUL ORĂŞENESC TG. BUJOR
Galaţi, Tg. Bujor, str. Eremia Grigorescu, nr. 97
Telefon 0236.340577 Fax 0236.340985
Email: spitaltgbujor@yahoo.com
Web: www.spitaltgbujor.ro
Operator de date cu caracter personal nr. 12843

AGENDA DE INTEGRITATE ORGANIZAȚIONALĂ

SPITALUL ORĂȘENESC TG. BUJOR

PENTRU PERIOADA 2021 – 2025

Întocmit,
Responsabil cu implementarea SNA
Consilier Juridic,
Alina-Alberta GÂȚU

AVIZAT,
Coordonatorul implementarii planului de integritate SNA
Director Financiar-contabil – Paula DAMIAN

APROBAT,
MANAGER
Victoria GHEONEA

Nr. Înreg. 374/17.01.2022

SPITALUL ORĂŞENESC TG. BUJOR
Galaţi, Tg. Bujor, str. Eremia Grigorescu, nr. 97
Telefon 0236.340577 Fax 0236.340985
Email: spitaltgbujor@yahoo.com
Web: www.spitaltgbujor.ro
Operator de date cu caracter personal nr. 12843

CUPRINS

I. INTRODUCERE
I.1 Contextul general
I.2 Cadrul juridic
I.3 Considerații generale
I.4 Definiții

II. SCOP, VALORI ŞI PRINCIPII
II.1 Scopul strategiei
II.2 Valorile fundamentale
II.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 in interes public
III.3. Principiile care stau la baza Protectiei 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 ȘI ACŢIUNI PRINCIPALE

V. SISTEMUL DE MONITORIZARE ȘI EVALUARE A STRATEGIEI VI.

ANEXE :

Anexa nr. 1 – Chestionar privind evaluarea gradului de cunoaștere a măsurilor preventive anticorupție
Anexa nr. 2 – Declarația privind asumarea agendei de integritate organizationala in coordonatele Strategiei Naţionale Anticorupţie 2021-2025

SPITALUL ORĂȘENESC TG. BUJOR
Galaţi, Tg. Bujor, str. Eremia Grigorescu, nr. 97
Telefon 0236.340577 Fax 0236.340985
Email: spitaltgbujor@yahoo.com
Web: www.spitaltgbujor.ro
Operator de date cu caracter personal nr. 12843

I. INTRODUCERE

I.1. Contextul general

Sănătatea publică reprezintă un domeniu de o importanță majoră, întrucât așteptările cetățenilor cu privire la cei care sunt angajați în furnizarea serviciul public medical sunt 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 legate de integritate, imparțialitate, supremația interesului public, responsabilitate, răspundere și, nu în ultimul rând, transparență.

Astfel, prevenirea și combaterea corupţiei constituie o prioritate pentru societatea românească în general, pentru autoritățile administrației publice locale în special, 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.

Strategia Națională Anticorupție 2021-2025, are ca scop promovarea integrităţii, aseturilor de indicatori de performanţă, a riscurilor asociate obiectivelor şi măsurilor din strategie şi a surselor de verificare, a inventarului măsurilor de transparenţă instituţională şi de prevenire a corupţiei, a indicatorilor de evaluare, precum şi a standardelor de publicare a informaţiilor de interes public, aprobată prin H.G. Nr.1269/2021, prin aplicarea riguroasă a cadrului normativ şi instituţional în vederea prevenirii corupţiei în România. Documentul are un caracter multidisciplinar şi este adresat tuturor instituţiilor publice reprezentând puterea executivă, legislativă şi judecătorească, autorităţilor publice locale, mediului de afaceri şi societăţii civile.

Conducerea Spitalului Orășenesc Tg. Bujor consideră imperios necesară dezvoltarea și implementarea unor instrumente care să conducă la transparentizarea procesului decizional, la prevenirea corupției, consolidarea capacității manageriale, la creșterea nivelului de încredere a beneficiarilor în serviciile publice de sănătate si formarea unei culturi a integritatii.
Obiectivul major al strategiei organizationale, îl reprezintă accentul pus pe implementarea standardelor de integritate și de a găsi cele mai eficiente mecanisme de aplicare a măsurilor preventive, asumarea agendei nationale anticoruptie si a angajamentului de a nu afecta cadrul legislativ si institutional din domeniul anticoruptiei. Totodata, sunt necesare consolidarea evaluarii riscurilor si a vulnerabilitatilor la coruptie, corelarea si eficientizarea mecanismelor de prevenire, educatie si combatere a coruptiei la nivel organizational.
Ca prioritate, se pune accent pe implementarea codurilor de etică şi conduită, specializate pentru fiecare categorie profesională.
Educaţia anticorupţie reprezintă o prioritate majoră. Este necesar ca angajaţii şi persoanele care ocupă funcţii de conducere, să cunoască standardelor legale de integritate (protecţia avertizorului în interes public, gestionarea funcţiilor sensibile, functionarea corecta a consiliului de etica s.a.), riscurilor si a vulnerabilitatilor la coruptie.

I.2. Cadrul juridic

Strategia Anticorupție a **Spitalului Orășenesc Tg. Bujor** pentru perioada 2021-2025 are drept bază Strategia Naţională Anticorupţie pe perioada 2021-2025 și vizează prevenirea corupției pe cele trei direcții de acțiune: prevenire, educație, combatere. Prezenta strategie a fost elaborată în baza prevederilor următoarelor acte normative:

- **Constituţia României**;
- **O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ**, cu modificări ţi completari ulterioare;
- **H.G. nr.1269/2021** privind aprobarea Strategiei naţionale anticorupţie pe perioada 2021-2025, a seturilor de indicatori de performanţă, a riscurilor asociate obiectivelor şi măsurilor din strategie şi a surselor de verificare, a inventarului măsurilor de transparenţă instituţională şi de prevenire a corupţiei, a indicatorilor de evaluare, precum şi a standardelor de publicare a informaţiilor de interes public;
- **Legea nr.286/2009** - Codul Penal (actualizat);
- **Legea nr.78/2000** pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificari ulterioare;
- **H.G. nr.599/2018** pentru aprobarea Metodologiei standard de evaluare a riscurilor de coruptie în cadrul autoritatilor si institutiilor publice centrale, împreuna cu indicatorii de estimare a probabilitatii de materializare a riscurilor de coruptie, cu indicatorii de estimare a impactului în situatia materializarii riscurilor de coruptie si formatul registrului riscurilor de coruptie, precum si pentru aprobarea Metodologiei de evaluare a incidentelor de integritate în cadrul autoritatilor si institutiilor publice centrale, împreuna cu formatul raportului anual de evaluare a incidentelor de integritate;
- **Legea nr.571/2004** privind protecţia personalului din autorităţile publice, instituţiile publice şi din alte unitati care semnalează încălcări ale legii, cu modificări şi completări ulterioare;
- **Legea nr.161/2003** privind unele măsuri pentru asigurarea transparenţei în exercitarea demnităţilor publice, a funcţiilor publice şi în mediul de afaceri, prevenirea şi sancţionarea corupţiei, cu modificările şi completările ulterioare;
- **Legea nr.544/2001** privind liberul acces la informaţiile de interes public, cu modificările şi 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 protecţia informaţiilor secrete de serviciu;
- **Legea nr.129/2018** pentru modificarea si completarea Legii nr. 102/2005 privind infiintarea, organizarea si functionarea Autoritatii Nationale de Supraveghere a Prelucrarii Datelor cu Caracter Personal, precum

si pentru abrogarea Legii nr. 677/2001 pentru protectia persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal si libera circulatie a acestor date;

- **Regulamentul (UE) 2016/679** al Parlamentului European si al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protectia persoanelor fizice in ceea ce priveste prelucrarea datelor cu caracter personal si privind libera circulatie a acestor date si de abrogare a directivei 95/46/CE.

Și a următoarelor documente interne:

- **Regulamentul de organizare şi funcţionare** al **Spitalului Orășenesc Tg. Bujor**;
- **Regulamentul Intern** al **Spitalului Orășenesc Tg. Bujor**;
- **Codul de conduită, etică și deontologie profesională a personalului contractual** încadrat în **Spitalul Orășenesc Tg. Bujor**;
- **Sistemul de Management Integrat al Calității,** certificat și implementat de **Spitalul Orășenesc Tg. Bujor**;
- Declarația privind asumarea agendei de integritate organizationala in coordonatele Strategiei Naţionale Anticorupţie 2021-2025;
- Declarația de interese a managerului **Spitalului Orășenesc Tg. Bujor**;
- Decizia de constituire a CONSILIULUI ETIC care funcționează în cadrul **Spitalului Orășenesc Tg. Bujor**;
- Politica internă privind avertizarea în interes public implementată prin PO - procedura privind semnalarea neregularităților și protecția avertizorilor;
- Decizia de constituire a **COMISIEI DE MONITORIZARE** a implementării şi dezvoltării sistemului de control intern managerial la nivelul **Spitalului Orășenesc Tg. Bujor**.

I.3. Considerații generale

CORUPŢIA este un abuz de putere săvârșit în exercitarea funcției publice şi/sau a profesiei, de un angajat al unei instituţii 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 normal prin corupţie înţelegem orice abatere de la moralitate, de la cinste şi de la datorie, care aduce atingere interesului unei persoane sau interesului public, în favoarea interesului unei alte entităţi bine determinate, de regulă privată.

1.Transparency International a definit corupţia ca fiind folosirea abuzivă a puterii încredinţate, fie în sectorul public, fie în cel privat, în scopul satisfacerii unor interese personale sau de grup. Astfel, orice act al unei

instituţii sau autorităţi care are drept consecinţă provocarea unei daune interesului public, în scopul de a promova un interes/profit personal sau de grup poate fi calificat drept „corupt". Simplul fapt că o persoană învestită cu exercitarea unor prerogative de putere publică se foloseşte de poziţia sa pentru a obţine alte beneficii decât cele la care în mod legal este îndreptăţit poate fi încadrat în sfera corupţiei.

2. Această definiţie a fost preluată ulterior de **Organizaţia Naţiunilor Unite** în **Convenţia împotriva corupţiei** adoptată la New York pe 31 octombrie 2003 şi 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 Corupţia, înfiinţat de Comitetul Miniştrilor al Consiliului Europei în anul 1994, a adoptat provizoriu următoarea definiţie: *„Corupţia cu care are legătură activitatea GMC al Consiliului Europei cuprinde comisioanele oculte şi toate celelalte demersuri care implică persoane învestite cu funcţii publice sau private, care şi-au încălcat obligaţiile care decurg din calitatea lor de funcţionar public, de angajat privat, de agent independent sau dintr-o altă relaţie de acest gen, în vederea obţinerii de avantaje ilicite, indiferent de ce natură, pentru ele însele sau pentru alţii."*

4.Convenţia penală a Consiliului Europei privind corupţia, semnată de România la data de 27 ianuarie 1999, defineşte corupţia în cele două modalităţi de săvârşire, activă şi pasivă.

- **Corupţia activă:** „promisiunea, oferirea sau darea, cu intenţie, de către orice persoană, direct sau indirect, a oricărui folos necuvenit, către un funcţionar public, pentru sine ori pentru altul, în vederea îndeplinirii ori abţinerii de la a îndeplini un act în exerciţiul funcţiilor sale".
- **Corupţia pasivă:** „solicitarea ori primirea, cu intenţie, de către un funcţionar 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 abţinerii de la a îndeplini un act în exerciţiul funcţiilor sale".

5. La nivel comunitar, **Parlamentul European şi Comitetul Economic şi Social**, a adoptat definiţia corupţiei folosită de Programul Global împotriva Corupţiei, al Organizaţiei Naţiunilor Unite, potrivit căreia corupţia reprezintă abuzul de putere pentru obţinerea unor beneficii private. Definirea corupţiei adoptată la nivel comunitar este reflectată în legislaţia românească într-un sens mai restrâns, fiind incluse sub titulatura de fapte de corupţie infracţiunile clasice de dare şi luare de mită, trafic de influenţă, primire de foloase necuvenite, abuzul în serviciu, dacă este cauza obţinerii unor beneficii pentru sine sau pentru altul şi infracţiunile asimilate.

6. Privită ca fenomen social, corupţia 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 duşman al statului de drept, al democraţiei.

7.Strategia Naţională Anticorupţie defineşte corupţia ca fiind, pe de o parte, devierea sistematică de la principiile de imparţialitate şi echitate care trebuie să stea la baza funcţionării administraţiei publice, şi care presupun că bunurile publice să fie distribuite în mod universal, echitabil şi egal şi, pe de altă parte, substituirea

lor cu practici care conduc la atribuirea către unii indivizi sau grupuri a unei părţi disproporţionate a bunurilor publice în raport cu contribuţia lor.

***Corupţia poate avea ca şi consecinţe*:**

- înrăutăţirea imaginii sau discreditarea instituţiei;
- încurajarea iresponsabilităţii şi a practicilor abuzive;
- calitatea slabă a serviciilor medicale acordate populaţiei;
- degradarea valorilor morale;

Prevenirea actelor de corupţiei este asigurată în cadrul instituţiei prin următoarele practici:

- reglementarea activităților și a serviciilor specifice;
- asigurarea transparenţei şi accesului la informaţiile de interes public; o promovarea principiilor şi normelor etice;
- asigurarea transparenţei şi responsabilităţii în gestionarea fondurilor şi bunurilor publice;
- declararea averilor și incompatibilităților;
- prevenirea şi soluţionarea conflictului de interese;
- instruirea şi consilierea personalului;
- evaluarea periodică a modului de îndeplinire a măsurilor anticorupție;

Coruperea pasivă este fapta persoanei care ocupă o funcție publică/funcție de demnitatepublică, care pretinde sau primeşte oferte, bani, titluri de valoare, alte bunuri sau avantaje patrimoniale sau acceptă servicii, privilegii sau alte avantaje, ce nu i se cuvin, pentru a îndeplini, întîrzia sau grăbi îndeplinirea unei acţiuni ce ţine de obligaţiile ei de serviciu, ori pentru a îndeplini o acţiune contrar acestor obligaţii, precum şi pentru a obţine de la autorităţi distincţii, funcţii, pieţe 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, privilegii sau alte avantaje în scopuri personale sau de grup pentru a obţine de la autorităţi distincţii, funcţii, pieţe de desfacere sau o oarecare decizie favorabilă.

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

Abuzul de putere/de serviciu reprezintă folosirea cu intenţie de către o persoană cu funcţiede răspundere a situaţiei de serviciu, în interes material sau în alte interese personale, dacă aceasta a cauzat daune intereselor publice sau drepturilor şi intereselor ocrotite de lege ale persoanelor fizice sau juridice.

Luarea de mităpresupune luarea de către o persoană care ocupă o funcție publică/funcțiede demnitate publică a mitei sub formă de bani, titluri de valoare, alte bunuri sau avantaje patrimoniale, acceptarea de servicii, privilegii sau avantaje, ce nu i se cuvin, pentru a îndeplini, întârzia, grăbi, facilita îndeplinirea unei acţiuni în interesul mituitorului sau al persoanelor pe care le reprezintă.

Darea de mităpresupune 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 acţiuni în interes personal sau al persoanelor pe care le reprezintă.

Încălcarea prevederilor legale privind declararea veniturilor și a proprietăţiipresupunenerespectarea 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 privier la incompatiblități și conflict de interesepresupune 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 păstrarea secretului de serviciupresupuneîncălcarea 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 personalpresupune încălcarea prevederilor legale cu privire la gestionarea datelor cu caracter personal de către persoanele implicate în operațiuni ce implică gestionarea datelor cu caracter personal.

Prin **„Politica privind avertizarea în interes public”** conducerea Spitalului Orășenesc Tg. Bujor urmarește crearea și menținerea unui mediu integru în instituție, în care personalul angajat, colaboratorii și beneficiarii serviciilor oferite de aceasta, să aibă certitudinea că, în cazul în care sunt în masură să sesizeze încălcări ale prevederilor Legii nr.571/2004 (practici abuzive sau slaba administrare), sesizarile făcute vor fi tratate și investigate cu maximă obiectivitate și seriozitate.

I.4. Definiţii

Incident de integritate -situaţia în care cu privire la un angajat al unei instituţii/autorităţipublice sau al unei structuri din cadrul acestora, a fost luată sau dispusă cel puţin una dintre următoarele măsuri:

a) încetarea disciplinară a raporturilor de muncă sau de serviciu, ca urmare a săvârşirii unei abateri de la normele deontologice sau de la alte prevederi similare menite să protejeze integritatea funcţiei publice;

b) trimiterea în judecată sau condamnarea pentru săvârşirea unei infracţiuni de corupţie sau a unei fapte legate de nerespectarea regimului interdicţiilor, incompatibilităţilor, conflictului de interese sau declarării averilor;
c) rămânerea definitivă a unui act de constatare emis de către Agenţia Naţională de Integritate, referitor la încălcarea obligaţiilor legale privind averile nejustificate, conflictul de interese sau regimul incompatibilităţilor;

Agenda de integritate organizationala - reprezinta ansamblul prioritatilor si obiectivelor institutionale asumate de conducerea entitatii in vederea respectarii si aplicarii standardelor legale de integritate, in vederea promovarii unui climat de integritate organizationala. Agenda de integritate organizationala jaloneaza liniile directoare ce vor fi avute in vedere pentru elaborarea planului de integritate;

Etica se referă la comportamentul individual, în context organizaţional sau nu, care poate fiapreciat sau evaluat fie din perspectiva valorilor, principiilor şi regulilor etice explicite (coduri de etică, coduri de conduită sau alte tipuri de documente fără statut de act normativ) sau tacite (cultura organizaţională), fie prin prisma consecinţelor acţiunilor însăşi;

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

Comportamentul lipsit de integritate este o formă de subminare a misiunii organizaţiei,conducând la un climat organizaţional toxic pentru angajaţi şi terţi, şi afectând interesele legitime ale tuturor celor implicaţi, inclusiv interesul public;

Planul de integritate -ansamblul de măsuri identificate de conducerea instituţiei ca remediipentru riscurile şi vulnerabilităţile instituţionale la corupţie identificate. Măsurile preconizate pot viza prevenirea corupţiei, educaţia angajaţilor dar şi a publicului-ţintă vizat de activitatea instituţiei/autorităţii, întreprinderii publice, precum şi combaterea corupţiei. Planurile de integritate sunt asumate prin acte juridice, precum ordine sau decizii ale conducerii entităţii;

Open contracting data standard -este procesul de transparentizare a procesului de achiziţiepublică şi derulare a contractelor prin punerea la dispoziţie a datelor deţinute de autorităţile publice şi implicarea publicului şi mediului de afaceri în identificarea şi rezolvarea problemelor în domeniu. Procesul este compus din două etape principale: deschiderea datelor şi implicarea cetăţenilor şi mediului de afaceri. Deschiderea datelor şi publicarea lor se fac după standarde recunoscute ca buna practică la nivel internaţional - Open Contracting Data Standard (OCDS). Deschiderea datelor nu se limitează la procesul de achiziţie, ci şi la faza de contractare şi desfăşurare a contractelor. Implicarea publicului şi a mediului de afaceri aduce beneficii prin găsirea de soluţii alternative, mai eficiente, în folosirea banului public, precum şi la depăşirea unor probleme în derularea procesului de achiziţie sau derulare a contractelor. Printre beneficii ar fi important de menţionat: folosirea eficientă a

fondurilor publice; oferirea posibilităţii accesării fondurilor publice de către o plajă mai largă de participanţi, reducând costurile prin creşterea competiţiei; oferirea posibilităţii creşterii calităţii bunurilor şi serviciilor contractate din fonduri publice; prevenirea corupţiei; promovarea unei analize participative a datelor pentru găsirea de soluţii la problemele sectorului public şi ale comunităţilor;

Standarde legale de integritate -sunt avute în vedere acele măsuri de transparenţăinstituţională şi de prevenire a corupţiei consacrate de legislaţia naţională şi reflectate în inventarul anexă la SNA.

II. SCOP, VALORI ŞI PRINCIPII

II.1. Scopul agendei de integritate

Agenda de integritate organizationala are drept scop promovarea eticii şi integrităţii la nivelul Spitalului Orășenesc Tg. Bujor; consolidarea capacităţii instituţiei de a asigura calitatea şi 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 integrităţii, prin aplicarea riguroasă a cadrului normativ şi instituţional în vederea prevenirii corupţiei.

Pentru fiecare tip de intervenţie sunt identificate obiective generale şi specifice. Toate acestea sunt dezvoltate prin asumarea transparenţei decizionale şi a guvernării deschise, ca un corolar al prezentei agende de integritate, dublată de abordarea trihotomică de intervenţie strategică în domeniul anticorupţie: prevenire, educaţie şi combatere.

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

- ✓ modificarea percepţiei şi mentalitatăţii publice legată de amploarea fenomenului de corupţie în unităţile medicale publice;
- ✓ reducerea substanţială, a cazurilor de fraudare şi corupere a procedurilor de achiziţii publice şi a incidentelor de integritate în sectoarele vulnerabile identificate;
- ✓ implementarea măsurilor preventive anticorupţie la nivelul instituţiilor publice, ca parte a unui plan de integritate dezvoltat pe bază de analiză de risc şi standarde de control managerial intern.

II.2.Valorile promovate

Conducerea Spitalului Orășenesc Tg. Bujor acordă maximă prioritate respectării standardelor de etică şi morală şi se angajează să implementeze toate măsurile necesare prevenirii situaţiilor 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 instituţii și apreciază necesitatea raportării la standarde de performanță ridicată, dorind să vină în întâmpinarea demersurilor societății civile și a propriilor angajaţi privind conduita externă și internă a reprezentanților instituției.

La baza tuturor activităților desfășurate în cadrul Spitalului Orășenesc Tg. Bujor stau următoarele valori fundamentale:

- ✓ ***Voinţa politică***-de a înţelege importanţa unei societăţi lipsite de corupţie şi aportul aduspentru ducerea la îndeplinire a măsurilor prevăzute de Strategia Națională Anticorupție;

- ✓ ***Prioritatea interesului public***- datoria de a considera interesul public mai presus de oricealt interes în exercitarea profesiei si/sau a funcției publice. Obligația de a nu folosi îndatoririle publice pentru obţinerea de beneficii necuvenite, patrimoniale sau nepatrimoniale, în scop personal, pentru familie sau pentru persoane apropiate;

- ✓ ***Integritatea***-obligaţia de a declara orice interese personale care pot veni în contradicţie cuexercitarea obiectivă a atribuţiilor funcției publice. Refuzul de a accepta vreun beneficiu financiar sau de orice altă natură de la persoane sau organizaţii care ar putea influenţa indeplinirea atribuțiilor postului. Totodată, obligaţiia instituției de a lua toate măsurile necesare pentru evitarea situaţiilor de conflict de interese şi incompatibilităţi;

- ✓ ***Transparenţa***-adoptarea unei atitudini deschise și transparente în toate deciziile şiacţiunile pe care personalul instituției le întreprinde. Asigurarea accesului neîngrădit la informaţiile de interes public, transparenţa procesului decizional şi consultarea membrilor societăţii civile;

- ✓ ***Obiectivitatea***-îndeplinirea atribuțiilor postului, inclusiv ale celor pentru elaborareaanunţurilor publice, atribuirea contractelor, recomandarea unor persoane fizice sau juridice la premii şi 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 activitățilespecific instituţiei medicale, printr-o atitudine resposabilă în interesul instituției și a cetățeanului.

II.3. Principiile promovate:

Prezenta agenda de integritate se întemeiază pe următoarele principii generale:

1. **Principiul statului de drept** în baza căruia este consacrată supremaţia legii, toţi cetăţenii fiindegali în faţa acesteia. Acesta are la bază respectarea drepturilor omului şi presupune separaţia puterilor în stat;
2. **Principiul răspunderii** potrivit căruia instituţiile publice răspund pentru îndeplinirea atribuţiilor ce lerevin, respectiv pentru modul de implementare şi eficienţa strategiilor;
3. **Principiul gestionării responsabile a riscurilor generate de comportamente lipsite de integritate**, ca parte integrantă din procesul managerial desfăşurat de către fiecare organizaţie;
4. **Principiul proporţionalităţii în elaborarea şi punerea în aplicare a procedurilor anticorupţie**: instituţiile publice trebuie să elaboreze, să implementeze şi să menţină proceduriputernice, care să fie proporţionale cu riscurile şi vulnerabilităţile instituţionale şi dimensionate în funcţie de resursele şi complexitatea organizaţiei;
5. **Principiul răspunderii la cel mai înalt nivel de angajament**: Politicile "anti-mită" nu vor fieficiente dacă nu există un mesaj clar dat de instituţie de la nivelul cel mai înalt, că mita nu este tolerată. Nivelul superior al conducerii pe fiecare palier al organizaţiei, trebuie să iniţieze, să supravegheze şi să conducă, prin puterea exemplului, punerea în aplicare a unei politici de respingere a corupţiei, recunoscând faptul că mita este contrară valorilor fundamentale ale integrităţii, transparenţei şi responsabilităţii şi că aceasta subminează eficacitatea organizaţională;
6. **Principiul prevenirii săvârşirii faptelor de corupţie şi a incidentelor de integritate** potrivitcăruia identificarea timpurie şi înlăturarea în timp util a premiselor apariţiei faptelor de corupţie sunt prioritare şi imperative. Atât instituţiile publice, cât şi cele private trebuie să dea dovadă de diligenţă în evaluarea partenerilor, agenţilor şi 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 entităţi şi este datoare apoi să efectueze evaluări periodice ale riscurilor. La încheierea de parteneriate sau aranjamente contractuale trebuie să verifice dacă respectivele organizaţii au politici şi proceduri care sunt în concordanţă cu aceste principii şi orientări;
7. **Principiul eficacităţii în combaterea corupţiei**, care se bazează pe evaluarea continuă aactivităţii instituţiilor cu atribuţii în domeniu, atât din punctul de vedere al îndeplinirii cât mai complete a obiectivelor asumate pentru a produce efectele pozitive pe care societatea le aşteaptă, cât şi al managementului organizaţional;
8. **Principiul cooperării şi coerenţei**, în baza căruia instituţiile implicate în prevenirea şicombaterea corupţiei trebuie să coopereze îndeaproape, asigurând o concepţie unitară asupra obiectivelor ce trebuie îndeplinite şi a măsurilor ce urmează a fi luate;
9. **Principiul parteneriatului public - privat**,care recunoaşte importanţa cooptării societăţii civileşi a mediului de afaceri în activităţile concrete de implementare a măsurilor de prevenire a corupţiei;
10. **Principiul accesului neîngrădit la informaţiile de interes public şi al transparenţei decizionale.**

III. POLITICA INTERNĂ PRIVIND AVERTIZAREA ÎN INTERES PUBLIC

III.1. Contextul abordării și tratării politicii interne privind avertizarea în interes public la nivelul Spitalului Orășenesc Tg. Bujor

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 obiecțiilor 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 fietichetat ca și persoană care creează situații critice, situații care pot genera nesiguranță în legătură cu activitatea ce face obiectul sesizării.

III.2. Scopul politicii interne privind avertizarea in interes public

Politica privind avertizarea în interes public urmărește crearea și menținerea unui mediu integru 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 şi 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 încalcată 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 instituții;
- 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 Orășenesc Tg. Bujor promovează o politică internă privind avertizarea în interes public, implementată prin procedura privind semnalarea neregularităților și protecția avertizorilor.

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

a) Principiul Legalității:

- conform căruia autoritățile și institutiile 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 Nesancționării 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
  - 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.

III.4. 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.

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

Conducerea **Spitalului Orășenesc Tg. Bujor** 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 soluţii corective adecvate în cazul în care acestea se impun, sunt specificate în *procedura privind semnalarea neregularitatilor si protectia avertizorilor.*

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

IV. OBIECTIVE GENERALE ŞI SPECIFICE ŞI ACŢIUNI PRINCIPALE

OBIECTIV GENERAL 1
CRESTEREA GRADULUI DE IMPLEMENTARE A MASURILOR DE INTEGRITATE LA NIVEL ORGANIZATIONAL

Obiectiv specific1.1. Implementarea masurilor de integritate

Măsuri:

- ✓ Adoptarea si distribuirea in cadrul institutiei a declaratiei privind asumarea unei agende de integritate organizationala;
- ✓ Adoptarea si distribuirea in cadrul institutiei a planului de integritate, urmare consultarii angajatilor si a evaluarii de risc conform H.G. nr. 599/2018 si asigurarea resurselor necesare implementarii acestuia;
- ✓ Evaluarea anuala a modului de implementare a planului si adaptarea acestuia la riscurile si vulnerabilitatile nou aparute;
- ✓ Identificarea, analizarea, evaluarea si monitorizarea riscurilor de coruptie, precum si stabilirea si implementarea masurilor de prevenire si control al acestora, conform H.G. nr. 599/2018;
- ✓ Identificarea, evaluarea si raportarea unitara a incidentelor de integritate, conform H.G. nr. 599/2018, precum si stabilirea unor masuri de prevenire si/sau control urmare producerii acestora;

OBIECTIV GENERAL 2
REDUCEREA IMPACTULUI CORUPTIEI ASUPRA CETATENILOR

Măsuri:

- ✓ Cresterea gradului de educatie anticoruptie a cetatenilor si oficialilor publici, cu accent pe drepturile acestora in relatia cu autoritatile si institutiile publice si impactul coruptiei asupra serviciilor publice.
- ✓ Consolidarea profesionalismului in cariera personalului din sectorul public, inclusiv prin aplicarea efectiva a mecanismelor de evaluare a performantelor, evitarea numirilor temporare in functiile publice de conducere, transparentizarea procedurilor de recrutare in sectorul public si asigurarea stabilitatii functiei publice;
- ✓ Asigurarea unei protectii efective a cetatenilor care sesizeaza presupuse incidente de integritate savarsite de furnizorii de servicii publice;
- ✓ Formarea unei culturi civice de confruntare a fenomenului coruptiei "mici", inclusiv prin utilizarea noilor tehnologii (de exemplu, social media);
- ✓ Digitalizarea serviciilor publice care pot fi automatizate, cu scopul de a reduce riscurile de coruptie generate de interactiunea directa cu oficialii publici;
- ✓ Reglementarea transparenta a procedurilor de obtinere cu celeritate (sau in regim de urgenta) a serviciilor publice;

OBIECTIV GENERAL 3
CONSOLIDAREA MANAGEMENTULUI INSTITUTIONAL SI A CAPACITATII ADMINISTRATIVE PENTRU PREVENIREA SI COMBATEREA CORUPTIEI

Obiectiv specific 3.2. Extinderea culturii transparentei pentru o guvernare deschisa in administratia publica

Măsuri:

- ✓ Monitorizarea si evaluarea aplicarii de catre administratia publica centrala si locala a standardului general de publicare a informatiilor de interes public prevazut in Anexa nr. 4;
  Anexa nr. 4 va include si urmatorii indicatori: publicarea anuala a sumei fondurilor europene atrase de fiecare institutie centrala si evidentierea acestui aspect pe pagina de internet a institutiei; publicarea pe pagina de internet a autoritatii contractante a documentelor privind executia contractului: declaratii de calitate si conformitate, procese verbale de receptie, ordine de plata);

Obiectiv specific3.3.Imbunatatirea capacitatii de gestionare a eseculi de management prin corelarea instrumentelor care au impact asupra identificarii timpurii a riscurilor si vulnerabilitatilor institutionale

Măsuri:

- ✓ Auditarea interna, o data la doi ani, a sistemului de prevenire a coruptiei la nivelul tuturor autoritatilor publice;

OBIECTIV GENERAL 4
CONSOLIDAREA INTEGRITATII IN DOMENII DE ACTIVITATE PRIORITARE

Obiectiv specific 4.1.Cresterea integritatii, reducerea vulnerabilitatilor si a riscurilor de coruptie in sistemul public de sanatate

Măsuri:

- ✓ Transparentizarea utilizarii resurselor publice prin publicarea centralizata a datelor privind achizitiile din sanatate (pe site-ul www.ms.ro si alte platforme informatice);
- ✓ Introducerea in contractul de management al spitalelor publice a unor indicatori de evaluare prin care actele de coruptie, incompatibilitatile, abuzurile si conflictele de interese ale personalului din subordine sa fie considerate esecuri de management;
- ✓ Desfasurarea de activitati continue de indrumare metodologica pe teme privind transparenta, etica si integritatea, dedicate personalului din institutiile din sistemul de sanatate publica.

Obiectiv specific 4.4.Cresterea integritatii, reducerea vulnerabilitatilor si a riscurilor de coruptie in domeniul achizitiilor publice

Măsuri:

- ✓ Atragerea si mentinerea in sistem a personalului specializat in achizitii publice, inclusiv prin consolidarea statutului acestora, profesionalizarea personalului si asigurarea unui regim de protectie adecvat impotriva tentativelor de intimidare sau corupere;
- ✓ Incurajarea utilizarii unor abordari inovative pentru implicarea societatii civile in monitorizarea integritatii achizitiilor publice;

Obiectiv specific 4.5.Cresterea integritatii, reducerea vulnerabilitatilor si a riscurilor de coruptie in mediul de afaceri

Măsuri:

- ✓ Aplicarea standardelor aferente open contracting data;

V. SISTEMUL DE MONITORIZARE ȘI EVALUARE A STRATEGIEI

Obiectivele procesului de monitorizare și raportare sunt:

- identificarea progreselor înregistrate în implementarea strategiei;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 Orășenesc Tg. Bujor an;
- 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 strategiei și a planului de integritate (raport semestrial și raport anual) vor fi prezentate conducerii **Spitalului Orășenesc Tg. Bujor**.
Rapoartele vor conține evaluări privind stadiul implementării strategiei, deficiențele constatate și recomandările pentru remediere.

Periodic, obiectivele specifice, măsurile și indicatorii prevăzuți în Strategia Anticorupție a Spitalului Orășenesc Tg. Bujor vor fi revizuite în vederea asigurării îndeplinirii obiectivelor generale.

IMPLICAŢII JURIDICE
Punerea în aplicare a măsurilor preconizate în prezenta strategie va implica şi adoptarea de acte administrative cu caracter normativ ale spitalului.

IMPLICAŢII BUGETARE
Finanțarea măsurilor se va asigura din bugetul spitalului.

COORDONAREA IMPLEMENTĂRII ŞI MONITORIZĂRII STRATEGIEI
Implementarea SNA se va realiza sub autoritatea Comitetului Director și al Consiliului de Administratie a spitalului şi în coordonarea Coordonatorului desemnat prin decizie al implementării SNA în spital.

METODOLOGIE - Diagnosticul vulnerabilităţii la corupţie

***Anexa 1.*Chestionarul privind evaluarea gradului de cunoaștere a măsurilor preventive anticorupție**

CHESTIONAR – NIVELUL DE VULNERABILITATE LA CORUPŢIE

Spitalul Orășenesc Tg. Bujor a implementat Chestionarul privind evaluarea gradului de cunoaștere a măsurilor preventive anticorupție din analiza căruia, anual tratează şi previne manifestarea corupţiei în activităţile şi serviciile furnizate

SPITALUL ORĂŞENESC TG. BUJOR
Galaţi, Tg. Bujor, str. Eremia Grigorescu, nr. 97
Telefon 0236.340577 Fax 0236.340985
Email: spitaltgbujor@yahoo.com
Web: www.spitaltgbujor.ro
Operator de date cu caracter personal nr. 12843

Chestionar privind evaluarea gradului de cunoaştere a măsurilor preventive anticorupţie SPITALUL ORĂȘENESC TG.BUJOR – 2022

Introducere

Acest chestionar are rolul de identifica gradul în care dvs. cunoaşteţi măsurile prevenive anticorupţie. Chestionarul este anonim şi nu îl vom comunica nimănui în această formă. Chestionarul are rolul de a evalua nevoile de informare şi formare anticorupţie la nivel instituţional.

Vă rugăm să completaţi pe pătratul gri din dreptul variantei preferate. Chestionarul nu trebuie semnat şi/sau parafat întrucât este anonim şi reprezintă autoevaluarea personală a gradului de informare şi a nevoii de formare.

Informaţii/date preliminare

1. De cât timp sunteţi angajat în spital ?

☐ Sub un an
☐ 1-3 ani
☐ 4-5 ani
☐ peste 5 ani

2. Sex

☐ Masculin
☐ Feminin

3. În ce categorie vă încadraţi:

☐ funcționar public
☐ personal contractual
☐ personal de conducere

☐ personal de execuție

Gradul de cunoaştere a măsurilor preventive anticorupţie

4. Credeţi că regulile de comportament pentru funcționarii publici / personalul contractual / de conducere / de execuţie sunt clare?

☐ Da, sunt clare
☐ Există şi dileme de comportament
☐ Nu sunt clare
☐ Nu ştiu

5. Cum vă evaluaţi dvs. gradul de cunoaştere a normelor de conduită specifice funcţiei dvs.?

☐ Foarte ridicat
☐ Ridicat
☐ Mediu
☐ Scăzut
☐ Foarte scăzut

6. Cum vă evaluaţi dvs. gradul de cunoaştere a normele privind declararea averilor (cum se completează, unde şi în ce termen se depun, cine vă poate acorda consultanţă, procesul de evaluare a averii nejustificate)?

☐ Foarte ridicat
☐ Ridicat
☐ Mediu
☐ Scăzut
☐ Foarte scăzut

7. Cum vă evaluaţi dvs. gradul de cunoaştere a normelor privind conflictul de interese (ce înseamnă, cum e reglementat de lege, ce situaţii de conflicte de interese pot aparea în ceea ce vă priveşte, ce comportamente sunt legale în situaţie de conflict de interese, cine verifică situaţiile de conflicte de interese)?

SPITALUL ORĂŞENESC TG. BUJOR
Galaţi, Tg. Bujor, str. Eremia Grigorescu, nr. 97
Telefon 0236.340577 Fax 0236.340985
Email: spitaltgbujor@yahoo.com
Web: www.spitaltgbujor.ro
Operator de date cu caracter personal nr. 12843

☐ Foarte ridicat

☐ Ridicat

☐ Mediu

☐ Scăzut

☐ Foarte scăzut

8. Ştiţi cine este (cum se numeşte) consilierul de etică din spitalul dvs?

☐ Da

☐ Nu

9. Cât de bine cunoaşteţi atribuţiile şi rolul consilierului de etică din spitalul dvs.?

☐ Foarte bine

☐ Bine

☐ Mediu

☐ Scăzut

☐ Foarte scăzut

10. Cum vă evaluaţi dvs. gradul de cunoaştere a normelor privind incompatibilităţile (ce înseamnă, care sunt funcţiile incompatibile cu cea pe care o ocupaţi, ce comportamente sunt aşteptate în situaţie de incompatibilitate, cine verifică situaţiile de incompatibilitate)?

☐ Foarte ridicat

☐ Ridicat

☐ Mediu

☐ Scăzut

☐ Foarte scăzut

ROMÂNIA
CONSILIUL JUDEȚULUI GALAȚI
SPITALUL ORĂȘENESC TG. BUJOR
Galaţi, Tg. Bujor, str. Eremia Grigorescu, nr. 97
Telefon 0236.340577 Fax 0236.340985
Email: spitaltgbujor@yahoo.com
Web: www.spitaltgbujor.ro
Operator de date cu caracter personal nr. 12843
TÜV AUSTRIA CERTIFIED EN ISO 9001 Certificate No. 20100112005875 TÜV AUSTRIA CERT GMBH
ANMCS unitate aflată în PROCES DE ACREDITARE

11. În general,credeţi că este etic sau nu este etic (moral) ca un funcționar public / personal contractual / de conducere / de execuție …….....?
Bifaţi varianta cu care sunteţi de acord

Nr. crt.	Practica	Este etic (moral, corect)	Nu este etic (moral, corect)	Depinde de situaţie	Nu ştiu
1	.... să înlocuiască rapoartele şi cifrele reale cu unele false pentru a ieşi bine la evaluare.	☐	☐	☐	☐
2	.... să rezolve cu prioritate o cerere depusă de un prieten deşi sunt multe cereri care aşteaptă la rând.	☐	☐	☐	☐
3	....care ştie că un coleg de-al său este în conflict de interese, să îi transmită acestuia voalat că are informaţii despre aceste lucruri pentru a îi cere un favor.	☐	☐	☐	☐
4	... să le povestească prietenilor ilegalităţile care se fac în spitalul în care lucrează, în măsura în care se produc ilegalităţi de care are cunoştinţă	☐	☐	☐	☐
5	.... care ştie că o persoana din conducere (ce îi este superior ierarhic) este în conflict de interese, să nu spună nimic pentru că nu e treaba lui	☐	☐	☐	☐
6	....., atunci când pleacă într-o delegaţie, să le ceară celor de la hotel să îi treacă şi cheltuielile de masă în factura pentru camera dar să nu menţioneze în factură acest lucru pentru a putea duce acasă banii de diurnă	☐	☐	☐	☐
7	.... să contrasemneze un document la insistenţele superiorului său ierarhic deşi ştie că documentul nu este corect întocmit	☐	☐	☐	☐
8	.... care ştie că un coleg de-al său este în conflict de interese, să nu spună nimic pentru că nu e treaba lui	☐	☐	☐	☐
9	.... să se ocupe mai întâi de un pacient de la care a primit o mică atenţie (de ex. un	☐	☐	☐	☐

	pachet de cafea) şi apoi să se ocupe şi de ceilalți pacienți, chiar dacă ceilalți au fost ajuns înainte.				
10	... care ştie că un subordonat este în conflict de interese, să nu spună nimic pentru că nu e treaba lui.	☐	☐	☐	☐
11	... care ştie că o persoana din conducere (ce îi este superior ierarhic) este în conflict de interese, să transmită toate informaţiile unui amic jurnalist	☐	☐	☐	☐
12	... care ştie că o persoana din conducere (ce îi este superior ierarhic) este în conflict de interese, să difuzeze aceste informaţii pe un blog/site/rețea de socializare, sub anonimat.	☐	☐	☐	☐

12. Dacă vă gândiţi la normele de conduită, declararea averilor, conflicte de interese şi incompatibităţi, în ce domenii consideraţi că aveţi nevoie de informare suplimentară: *[Se pot alege mai multe variante]*

☐ care sunt normele de conduită, conflicte de interese si incompatibilităţi care mi se aplică;

☐ care sunt sancţiunile pentru nerespectarea normelor privind conduita, declararea averilor, conflicte de interese şi incompatibilităţi;

☐ cine mă poate ajuta atunci când am întrebări despre aceste norme;

☐ de ce este important să respect normele de conduită, declararea averilor, conflicte de interes şi incompatibilităţi;

☐ Altele (detaliaţi)

.....

Vă mulţumim pentru completarea chestionarului. Dacă există activităţi, întrebări sau neclarităţi în completare, vă rugăm să ne daţi mai multe informaţii.

Responsabil al implementării SNA
Consilier Juridic,
Alina-Alberta GÂȚU

SPITALUL ORĂŞENESC TG. BUJOR
Galaţi, Tg. Bujor, str. Eremia Grigorescu, nr. 97
Telefon 0236.340577 Fax 0236.340985
Email: spitaltgbujor@yahoo.com
Web: www.spitaltgbujor.ro
Operator de date cu caracter personal nr. 12843

Anexa nr. 2– Declarația privind asumarea agendei de integritate organizational in coordonatele Strategiei Naţionale Anticorupţie 2021-2025
Nr. înreg. 375/17.01.2022

DECLARAŢIE
privind asumarea agendei de integritate organizational in coordonatele Strategiei Naţionale Anticorupţie 2021-2025

Având în vedere adoptarea de către Guvernul României, prin H.G.1269/2021 a Strategiei Naţionale Anticorupţie pe perioada 2021-2025, a seturilor de indicatori de performanță, a riscurilor asociate obectivelor, măsurilor din strategie și a resurselor de verificare a inventarului măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupţiei, a indicatorilor de evaluare, precum şi a standardelor de publicare a informațiilor de interes public,

Managerul Spitalului Orășenesc Tg. Bujor și personalul contractual angajat al instituției, asumându-şi valorile fundamentale şi principiile promovate de către Strategia Naţională Anticorupţie pe perioada 2021-2025 şi recunoscând importanţa obiectivelor Strategiei Naţionale Anticorupţie pe perioada 2021-2025 precum şi a mecanismului de monitorizare a acestuia,

ADOPTĂ PREZENTA DECLARAŢIE:

Condamnă corupţia în toate formele în care se manifestă, precum si conflictual de interese si incompatibilitati şi îşi exprimă în mod ferm angajamentul de a combate acest fenomen prin toate mijloacele legale pe care le are la dispoziţie.

În acest sens, conducerea şi personalul instituţiei aderă la valorile fundamentale, principiile, obiectivele şi mecanismul de monitorizare al Strategiei Naţionale Anticorupţie pe perioada 2021 – 2025 aşa cum acestea sunt definite în cuprinsul strategiei, susţinând lupta anticorupţie şi promovând integritatea, prioritatea interesului public și transparența procesului decizional, prin măsuri active de promovare a integrităţii instituţionale.

Având ca repere principale valorile fundamentale şi principiile promovate de SNA, conducerea şi personalul instituţiei își asumă implementarea măsurilor care să conducă la prevenirea, educația și combaterea în domeniul corupției și exprimă ferm și fără echivoc, angajamentul de continuare a eforturilor anticorupție prin toate mijloacele legale corespunzătoare, se obligă să declare orice interese

personale care pot veni în contradicţie cu exercitarea obiectivă a sarcinilor si atribuţiilor de serviciu, să ia toate măsurile necesare pentru evitarea situaţiilor de conflict de interese şi incompatibilităţi, să considere interesul public mai presus de orice alt interes în îndeplinirea sarcinilor si atribuţiilor de serviciu şi să nu se folosească de prerogativele ce incumbă din sarcinile si atribuţiile de serviciu pentru obţinerea de beneficii necuvenite pentru ei, familiile lor sau persoane apropiate.Totodată, aceştia se obligă să asigure accesul neîngrădit la informaţiile de interes public, transparenţa procesului decizional şi consultarea societăţii civile în cadrul acestui proces.

Contribuie la reducerea impactului corupției asupra cetățenilor și asigură 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 Consiliul Judetean Galați, Ministerul Sănătății si Ministerul Justiției cu privire la gradului de implementare a măsurilor cuprinse în planul de integritate al instituției precum și referitor la stadiul implementării măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției (enumerate în Anexa nr. 3 la H.G. nr. 1269/2021 privind aprobarea SNA 2021-2025).

MĂSURI CONCRETE luate în cadrul Spitalului Orășenesc Tg. Bujor:

1. Constituirea CONSILIULUI ETIC care funcționează în cadrul Spitalului Orășenesc Tg. Bujor;
2. Codul de conduită, etică și deontologie profesională a personalului contractual încadrat în Spitalul Orășenesc Tg. Bujor;
3. PO-CE-01 Procedura operațională privind consilierea etică și respectarea normelor de conduită etică;
4. PO-CE-02 Modalitatea de semnalare a neregularităților și protejarea persoanelor care semnalează neregulartități.
5. PO-CE-03 Procedura operațională privind promovarea codului de etică, a Regulamentului de Organizare și Funcționare și a Regulamentului Intern.
6. Constituirea **COMISIEI DE MONITORIZARE** a implementării şi dezvoltării sistemului de control intern managerial la nivelul Spitalului Orășenesc Tg. Bujor, cu accent deosebit pe standardul I- Etica, Integritatea și a standardului VIII- Managementul riscului;
7. Implicarea structurilor organizaționale interne din cadrul Spitalului Orășenesc Tg. Bujor în respectarea și implementarea prevederilor SNA.

Această declaraţie a fost adoptată la data de 17.01.2022 de către
MANAGER,
VICTORIA GHEONEA