

Spitalul Clinic de Copii "Dr.Victor Gomoiu"

Refecție nr. Reg. nr. 23 - Sector 2, București
 Nr. înr. Reg. Com. Autorizație DIP, a.1200.1993, A.P. - C.I. 14243759
 Urc. RO85TRE5792218335000NNNN, Trezoreria Sector 2
 Tel. 031.4136700 Urgențe - Tel. 031.4136706 Fax. 0213212162
 N.R. REGISTRU ANSPDCP 1797, ISI 9001.2015
 Email: secretaria@spitalgomoiu.ro www.spitalgomoiu.ro

SERVICIUL R.U.N.O.S

DECIZIA NR. 533 din data de 21.06.2022

Având în vedere:

- Prevederile art. 6 din Hotărârea Guvernului nr. 1269/2021 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție 2021-2025 și a documentelor aferente acesteia,
- În baza prerogativelor atribuite managerului interimar prin O.M.S. nr. 1374/2016 pentru stabilirea atribuțiilor managerului interimar al spitalului public,
- Managerul Spitalului Clinic de Copii "Dr. Victor Gomoiu" Ec. Maria ENESCU, numită prin Dispoziția nr. 40/17.01.2022 emisă de Primarul General al Municipiului București,

DECIZIE:

Art. 1 – Se aprobă Agenda de Integritate organizațională a Spitalului Clinic de Copii "Dr. Victor Gomoiu", prevăzută în Anexa nr. 1 la prezenta decizie.

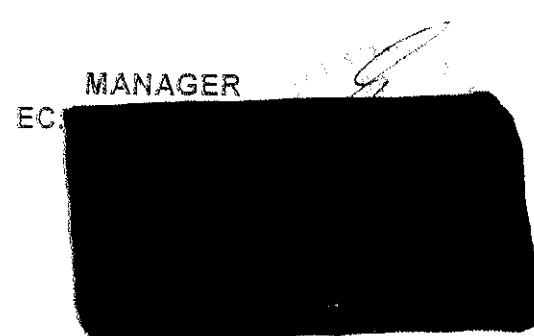
Art. 2 – Se aprobă Planul de Integritate pentru implementarea la nivelul Spitalului Clinic de Copii "Dr. Victor Gomoiu" a Strategiei Naționale anticorupție, denumit în continuare Plan de Integritate, prevăzut în Anexa nr. 2, care devine parte integrantă din prezenta decizie

Art. 3 – Se aprobă Inventarul măsurilor preventive a corupției și indicatorii de evaluare la nivelul Spitalului Clinic de Copii "Dr. Victor Gomoiu", prevăzut în Anexa nr. 3, care devine parte integrantă din prezenta decizie.

Art. 4 – Se aprobă Lista tipurilor de fapte care pot favoriza ori determina săvârșirea faptelor de corupție în Spitalul Clinic de Copii "Dr. Victor Gomoiu", prevăzute în Anexa nr. 4, care devine parte integrantă din prezenta decizie.

Art. 5 – Prezenta decizie produce efecto de la data comunicării.

Art. 6 – Prezenta decizie (Anexa nr. 1, Anexa nr. 2, Anexa nr. 3, Anexa nr. 4) se comunică pentru însușire și ducere la îndeplinire prin portalul intranet al spitalului, de către secretarul Grupului de lucru SNA 2021-2025 precum și publicarea integrală a acesteia pe site-ul propriu (www.spitalgomoiu.ro).



SERVICIUL R.U.N.O.S.
Ref.sp.1

Spitalul Clinic de Copii "Dr.Victor Gomoiu"

Bulevardul Basarabia 21, Sector 2, București
Nr. ord. Reg. Com. Autorizare DIP: 6.1.26.06.1993, A.F. C. 1.1.4283759
Cont: RO55TREZ70221F335000XXXXX, Trasacoria Sector 2
Tel. 031.4136700, Urgențe Tel. 031.4136700; Fax: 0213212162
NR. REGISTRU ANSPDC P 179*, ISO 9001/2015
Email: secretariat@spitalgomoiu.ro www.spitalgomoiu.ro

ANEXA 1 la DECIZIA Nr. 533/21.06.2022

APROBAT
Manager

SPITALUL CLINIC DE COPII
"DR. VICTOR GOMOIU"
Nr. ord. Reg. 179*,
Data 21.06.2022

AVIZAT,
Coordonator implementare
a Planului de Integritate
în contextul SNA 2021-2025

AGENDA DE INTEGRITATE ORGANIZAȚIONALĂ A SPITALULUI CLINIC DE COPII „DR. VICTOR GOMOIU” PENTRU PERIOADA SNA 2021-2025

CUPRINS:

I. INTRODUCERE

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

II. SCOP, VALORI ȘI PRINCIPII

- II.1. Scopul strategiei
- II.2. Valorile fundamentale
- II.3. Prințipiile

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. Prințipiile 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 ȘI ACȚIUNI PRINCIPALE

V. SISTEMUL DE MONITORIZARE ȘI EVALUARE A STRATEGIEI

VI. ANEXE:

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

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

I. INTRODUCERE

I.1. Contextul general

Sănătatea publică reprezintă un domeniu de o importanță socială majoră, așteptările cetățenilor cu privire la cei care sunt angajați în furnizarea serviciul public medical fiind strâns legate de modul în care este percepția funcționarea politicii publice de sănătate a statului, de nivelul încrederii în sistemul de sănătate publică, 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 Clinic de Copii "Dr. Victor Gomoiu" 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 capacitatii 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.

I.2 Cadrul juridic

Strategia Anticorupție a Spitalului Clinic de Copii "Dr. Victor Gomoiu", pentru perioada 2021-2025 are drept bază Strategia Națională Anticorupție 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:

- 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 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;
- 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 semnalează 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 Clinic de Copii "Dr. Victor Gomoiu";
- Regulamentul Intern al Spitalului Clinic de Copii "Dr. Victor Gomoiu";

- Codul de conduită etică a personalului încadrat al Spitalului Clinic de Copii "Dr. Victor Gomoiu";
- 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 Clinic de Copii "Dr. Victor Gomoiu".

I.3 Considerații generale

CORUPTIA - 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 cinstire 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 Ministrilor al Consiliului Europei 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 încălcăt 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 Europei 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 exercițiul funcțiilor 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 folosuri 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, că 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 presupune 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 irresponsabilității și a practicilor abuzive;
- ↓ calitatea slabă a serviciilor medicale acordate populației;
- ↓ degradarea valorilor morale;

Prevenirea acestor 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 interes; 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, privilegii sau alte avantaje, ce nu i se cuvin, pentru a îndeplini, întîrziu sau grăbi îndeplinirea unei acțiuni ce ține de obligațiile ei de serviciu, ori pentru a îndeplini o acțiune contrar acestor obligații, precum și pentru a obține de la autorități distinții, 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, privilegii sau alte avantaje în scopuri personale sau de grup pentru a obține de la autorități distinții, 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, privilegii sau avantaje, ce nu i se cuvin, pentru a îndeplini, întârzia, grăbi, facilită îndeplinirea unei acțiuni în interesul mituitorului sau al persoanelor pe care le reprezintă.

Darea de mită - 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 seris, 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.

I.4 Definiții

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

a).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;

b).trimiterea în judecată sau condamnarea pentru săvârșirea unei infracțiuni de corupție sau a unei fapte legate de nerespectarea regimului interdicțiilor, incompatibilităților, conflictului de interes sau declarării averilor;

c).rămânerea definitivă a unui act de constatare emis de către Agenția Națională de Integritate, referitor la încălcarea obligațiilor legale privind averile nejustificate, conflictul de interes 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 expuse (coduri de etică, coduri de conductă 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 vizua 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 întreprinderile 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;

Pantouflag - 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 aşteptarea 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

II.1 Scopul agendei de integritate

Agenda de integritate organizațională are drept scop promovarea eticii și integrității la nivelul Spitalului Clinic de Copii "Dr. Victor Gomoiu":

- 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 interes 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 ampioarea 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.

II.2 Valorile promovate

Conducerea Spitalului Clinic de Copii "Dr. Victor Gomoiu" 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 conduită externă și internă a reprezentanților instituției.

La baza tuturor activităților desfășurate în cadrul Spitalului Clinic de Copii "Dr. Victor Gomoiu" 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;

- 4. **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 finanțat sau de orice altă natură de la persoane sau organizații care ar putea influența îndeplinirea atribuțiilor postului. Totodată, obligația instituției de a lăua toate măsurile necesare pentru evitarea situațiilor de conflict de interes și incompatibilități;
- 5. **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;
- 6. **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.
- 7. **Profesionalismul** - promovarea valorilor și principiilor fundamentale în activitățile specifice instituției medicale, printr-o atitudine responsabilă în interesul instituției și a cetățeanului.

II.3 Principiile promovate

Prezenta agendă de integritate se întemeiază pe următoarele principii generale:

1. **Principiul statului de drept** în baza căruia este consacrată supremăția legii, toți cetățenii fiind egali în fața acesteia. Aceasta 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 strategiilor;
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 risurile 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 căruia identificarea timpurie și înălțurarea în timp util a premiselor apariției faptelor de corupție sunt prioritare și imperitive. Atât instituțiile publice, cât și cele private trebuie să dea dovadă de disigență 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 datoare apoi 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 coerentei**, în baza căruia 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**.

III. POLITICA INTERNĂ PRIVIND AVERTIZAREA ÎN INTERES PUBLIC

III.1 Contextul abordării și tratării politicii interne privind avertizarea în interes la nivelul Spitalului Clinic de Copii "Dr. Victor Gomoiu"

Piecare 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 incline spre neluarea unei decizii de avertizare. O astfel de reacție are și o altă cauză: persoana ascunde situațiile create pe motiv de afinițăți față de colegi sau față de managementul instituției, din temerea de a fi etichetată 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 în 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 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 încalcată legea, nepermisând 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 Clinic de Copii "Dr. Victor Gomoiu" 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 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 Nesanctionării 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.

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 Clinic de Copii "Dr. Victor Gomoiu" 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 corrective adecvate în cazul în care acestea se impun, sunt specificate în procedura privind semnalarea neregularităților și protecția avertizorilor.

Conducerea Spitalului Clinic de Copii "Dr. Victor Gomoiu" îl protejează pe avertizorii care raportează faptele de corupție, garantează confidențialitatea sesizării și anonimatul avertizorului în concordanță cu cerințele Legii 571/2004.

IV. OBIECTIVE GENERALE ȘI SPECIFICE ȘI ACȚIUNI PRINCIPALE

OBIECTIV GENERAL 1: CREȘTEREA GRADULUI DE IMPLEMENTARE A MĂSURILOR ANTICORUPȚIE LA NIVELUL INSTITUȚIEI ȘI A CELOR SUBORDONATE/COORDONATE/ AFLATE SUB AUTORITATE, PRECUM ȘI A ÎNTreprinderilor PUBLICE

OBIECTIV SPECIFIC 1.1: IMPLEMENTAREA MĂSURILOR 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 acesteia către Administrația Spitalelor și Serviciilor Medicale București (ASSMB).

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 Administrația Spitalelor și Serviciilor Medicale București

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 strategiei

OBIECTIV GENERAL 2: REDUCEREA IMPACTULUI CORUPTIEI ASUPRA CETĂȚENILOR

Măsuri:

Măsura 2.1. Creșterea gradului de educație anticorupție a cetățenilor și angajaților SCCDVG, 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 INSTITUTIONAL ȘI A CAPACITĂȚII ADMINISTRATIVE PENTRU PREVENIREA ȘI COMBATEREA CORUPTIEI

OBIECTIV SPECIFIC 3.1. EFICIENTIZAREA MĂSURILOR PREVENTIVE ANTICORUPTIE PRIN REMEDIEREA LACUNELOR ȘI A INCONSISTENȚELOR LEGISLATIVE, PRECUM ȘI PRIN ASIGURAREA IMPLEMENTĂRII LOR EFECTIVE

Măsuri:

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

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

OBIECTIV GENERAL 4: CONSOLIDAREA INTEGRITĂȚII ÎN DOMENII DE ACTIVITATE PRIORITARE

OBIECTIV SPECIFIC 4.3. CREȘTEREA INTEGRITĂȚII, REDUCEREA VULNERABILITĂȚILOR ȘI A RISCURILOR DE CORUPTIE ÎN ADMINISTRAȚIA PUBLICA LOCALĂ

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 TRANSPARENTE PENTRU O GUVERNARE DESCHISĂ LA NIVEL LOCAL

OBIECTIV SPECIFIC NR. 5.1. CREȘTEREA TRANSPARENȚEI INSTITUȚIONALE ȘI 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 distință 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 INTEGRITĂȚII , REDUCEREA VULNERABILITĂȚILOR ȘI A RISCURILOR LA CORUPTIE

OBIECTIV SPECIFIC NR. 6.1.CREȘTEREA INTEGRITĂȚII, REDUCEREA VULNERABILITĂȚILOR ȘI 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 interes și incompatibilități.

Măsura 6.6.6. Monitorizare permanentă a prevederilor privind interdicțiile după încheierea angajării în cadrul SCCDVG (Pantouflag).

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 A CORUPTIEI PRIN MIJLOACE PENALE ȘI 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 Biroul Control Intern Managerial și Integritate din cadrul Administrației Spitalelor și Serviciilor Medicale București.

Măsura 7.1.4. Adaptarea planului de integritate al unității sanitare publice la planul de integritate al Administrației Spitalelor și Serviciilor Medicale București 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 PMB și participarea la activitățile de coordonare și monitorizare SNA 2021-2025.

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 Clinic de Copii "Dr. Victor Gomoiu";
- ↳ 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 anual) vor fi prezentate conducerii Spitalului Clinic de Copii "Dr. Victor Gomoiu".

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 Clinic de Copii "Dr. Victor Gomoiu" vor fi revizuite în vederea asigurării îndeplinirii obiectivelor generale.

IMPLICATII JURIDICE

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

IMPLICATII BUGETARE

Finanțarea măsurilor se va asigura din bugetul spitalului.

COORDONAREA IMPLEMENTAREA ȘI MONITORIZAREA STRATEGIEI

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

VI. ANEXE:

ANEXA I. Chestionarul privind evaluarea gradului de cunoaștere a angajaților a măsurilor preventive anticorupție

CHESTIONAR – NIVELUL DE VULNERABILITATE LA CORUPȚIE

SPITALUL CLINIC DE COPII „DR. VICTOR GOMOIU” 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 insuși sau autorității publice să cunoască bine normele legale în vigoare. Pentru a evalua gradul în care angajații se simt pregătiți să aplique normele etice, vă recomandăm aplicarea chestionarului de mai

jos. Datele obținute după centralizarea răspunsurilor vor fi completeate 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
Spitalul Clinic de Copii „Dr. Victor Gomoiu”

Introducere

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 însăcum că este anonim și reprezintă autoevaluare personală a gradului de informare și a nevoii de formare.

Informații/date preliminare

1. De cât timp sunteți angajat în spital

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

2. Gen

- Masculin
- Feminin

3. În ce categorie vă încadrați:

- funcționar public
- personal contractual
- personal de conducere
- personal de execuție

Gradul de cunoaștere a măsurilor preventive anticorupție

4. Credeti că regulile de comportament pentru funcționarii publici / 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 cunoștere a normelor 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 cunoștere a normelor privind conflictul de interes (ce înseamnă, cum este reglementat de lege, ce situații de conflicte de interes pot apărea în ceea ce vă privește, ce comportamente sunt legale în situații de conflict de interes, cine verifică situațiile de conflict de interes)?

- Foarte ridicat
- Ridicat
- Mediu
- Scăzut
- Foarte scăzut

8. Știți cine este (cum se numește) consilierul de etică și integritate din spitalul dvs.?

- Da
- Nu

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

- Foarte bine
- Bine
- Mediu
- Scăzut
- Foarte scăzut

10. Cum vă evaluați dvs. gradul de cunoștere a normelor privind incompatibilitățile (ce înseamnă, care sunt funcțiile incompatibile cu cea pe care o ocupăți, 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 un funcționar public / personal contractual / /de conducere/ de execuție.....?

Bifați varianta cu care sunteți de acord

Nr. crt.	Practica	Este etic (moral, corect)	Nu este etic (moral, corect)	Depinde de situație	Nu știu
1. să înfocuiască 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 interes 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 interes, 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 interes 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 interes 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 interes, 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 conflict de interes, să difuzeze aceste informații pe un blog/site, sub anonimat.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. Dacă vă gândiți la normele de conduită, declararea averilor, conflicte de interes 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 interes și incompatibilități care mi se aplică;
- care sunt sancțiunile pentru nerespectarea normelor privind conduită, declararea averilor, conflicte de interes și incompatibilități;
- 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 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.

Responsabil al implementării SNA

ANEXA 2 Declarația privind asumarea Agendei de Integritate Organizațională în cadrul strategiei Naționale Anticorupție 2021-2025

Nr. 3720/25.02.2022

DECLARAȚIE

Privind asumarea agendei de integritate organizațională la nivelul

Spitalului Clinic de Copii „Dr. Victor Gomoiu”

pentru implementarea Strategiei Naționale Anticorupție 2021-2025

Având în vedere adoptarea de către Guvernul României a Strategiei Naționale Anticorupție 2021-2025 și a documentelor aferente acesteia, publicată în M.O. al României nr. 1218 din 22 decembrie 2021 și Anexele 1-5 la Hotărârea Guvernului României nr. 1269/2021, publicate în M.O. al României nr. 1218 bis din 22 decembrie 2021

Spitalul Clinic de Copii „Dr. Victor Gomoiu”, unitate sănătății de utilitate publică, cu personalitate juridică, aflată în subordinea Primariei Generale a Municipiului București prin Administrația Spitalelor și Serviciilor Medicale București, are rolul de a asigura servicii medicale curative tuturor pacienților cu vîrstă cuprinsă între 0-18 ani, funcționând pe principiile prevăzute în Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată, participând la asigurarea sării de sănătate a populației,

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

Recunoscând importanța obiectivelor Strategiei Națională Anticorupție pe perioada 2021-2025, precum și mecanismul de monitorizare a acesteia

Sprinjind principiile și obiectivele Strategiei Naționale anticorupție și asumându-și îndeplinirea măsurilor specifice ce țin de competența exclusivă a Spitalului Clinic de Copii „Dr. Victor Gomoiu”

ADOPTĂ PREZENTA DECLARAȚIE,

prin care:

- Se confirmă angajamentul că la nivelul Spitalului Clinic de Copii „Dr. Victor Gomoiu” se dispun toate măsurile pentru ca să nu se săvârșească fapte de corupție;
- Condamnă corupția în toate formele în care se manifestă precum și conflictul de interes și incompatibilitățile ca fiind fenomene ce afectează obiectivele instituției și încrederea în acestea;
- 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 interes și incompatibilități, precum și pentru considerarea interesului public mai presus de orice 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 creșterea gradului de respectare și aplicare a standardelor legale de integritate reflectate în inventarul anexă la Strategia națională Anticorupție 2021-2025;
- 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;
- Autovaluează anual și informează Primaria Generală a Municipiului București prin Administrația Spitalelor și Serviciilor Medicale București cu privire la gradul de implementare a măsurilor cuprinse în planul de integritate al instituției precum și 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)

Acestă declarație fost adoptată de către

Reprezentantul legal al Spitalului Clinic de Copii „Dr. Victor Gomoiu”

MANAGER

Întocmit:

Secretar Grupul de lucru SNA 2021-2025



ASSEN
Asociatia pentru Sistemul de Asigurari Sanatoase si Servicii de Sanatate

Spitalul Clinic de Copii "Dr. Victor Gomoiu"

Nr. ord. Reg. Com.: Autorizatie DIP nr. 031.4136700, Nr. C.R.C.U. 1.4283759
T. el. 031.4136700, Urezat: 031.4136706; Fax: 021.3212162
N.R. REGISTRARE: ANSP DC-P 1.797, ISO 9001:2015
Email: secretariat_spitalgomoiu@yahoo.com

ANEXA 3-a DECIZIA NR. 533/01.06.2022

APROBAT
Manager

PLANUL DE INTEGRITATE AL SPITALULUI CLINIC DE COPII "DR. VICTOR GOMOIU" - PENTRU PERIOADA 2021-2025 -

OBIECTIV GENERAL 1: CRESTEREA GRADULUI DE IMPLEMENTARE A MASURILOR ANTI-CORUPȚIE LA NIVELUL INSTITUȚIEI ȘI A CELOR SUBORDONATE/ COORDONATE AFIȚATE SUB AUTORITATE, PRECUM și A ÎNTREPRENDERILOR PUBLICE					
OBIECTIV SPECIFIC 1.1: IMPLEMENTAREA MASURILOR DE INTEGRITATE					
Măsuri	Indicatori de performanță	Riscuri	Surse de verificare	Termen de realizare	Responsabil
Măsura 1.1.1. Adoptarea și distribuirea declaratiei de aderare la valorile fundamentale, principiile, obiectivele și mecanismul de monitorizare a SNA și comunicarea acestiei către Administrația Spitalelor și Serviciilor Medicale București (ASSMB).	Declaratie adoptată, diseminată și postată pe site-ul Spitalului Clinic de Copii „Dr. Victor Gomoiu” (SCCDVG). Declaratie transmisa către ASSMB.	Adoptarea unei declarații neadaptate/reactualizate contextului instituțional. Nivel scăzut de implicare al angajaților. Nedistribuirea declaratiei. Retinere în semnarea/ăsumarea documentului de către conducerea instituției.	Document aprobat și publicat pe pagina web a SCCDVG Baza de date a SCCDVG (intranet)	Trim I 2022	Managerul instituției Grupul de lucru SNA BMCSS
Măsura 1.1.2. Desemnarea coordonatorului și a unei persoane responsabile/grup de lucru pentru implementarea SNA 2021-2025	Decizie emisă Informarea Administrației Spitalelor și Serviciilor Medicale București cu privire la emierea deciziei	Întârzieri în desemnarea/actualizarea componentei grupului de lucru pentru implementarea SNA 2021-2025 Nealocarea de resurse umane	Document aprobat și publicat pe pagina web a SCCDVG Baza de date a SCCDVG (intranet)	Sem I 2022	Conducerea instituției BMCSS
Măsura 1.1.3. Adoptarea și distribuirea în cadrul instituției urmării consultării angajaților și a evaluării de risc conform HG nr. 599/2018 și asigurarea resurselor necesare implementării acestuia	Plan de integritate aprobat și diseminat (ex.: e-mail, circulață, ședință, etc.). Plan de integritate publicat pe site-ul SCCDVG	Grad scăzut al împlirii salariaților Caracterul formal al demersului. Nedistribuirea planului.	Plan de integritate aprobat. Site-ul instituției Baza de date a SCCDVG (intranet) Minut / e-mailuri.	Sem I 2022	Managerul instituției Grupul de lucru SNA BMCSS

Măsura 1.1.4. Evaluarea anuală a modului de implementare a planului și adaptarea acestuia la riscurile și vulnerabilitățile nou identificate și transmisarea către Administrația Spitalor și Serviciilor Medicale București

	Raport de evaluare întocmit și publicat pe site-ul instituției Plan adaptat și publicat pe site-ul instituției, dacă este cazul. Plan de integritate actualizat și transmis către ASSMB	Caracter formal al demersului în absența aplicării efective a metodologiei de evaluare a riscurilor	Document aprobat. Site-ul instituției Baza de date a SCCDVG (intranet) Minute / e-mailuri.
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------

Măsura 1.1.5. Identificarea, analiza, evitarea și monitorizarea riscurilor de corupție, precum și stabilirea măsurilor de prevenire și control ai acestora conform HG nr. 599/2018.	Registrul riscurilor de corupție completat Nr. de riscuri și vulnerabilități la corupție identificate și evaluate. Nr. măsuri de intervenție Formarea profesională a membrilor grupului de lucru pentru aplicarea efectivă a metodologiei de evaluare a riscurilor.	Caracterul formal al demersului în absența aplicării efective a metodologiei de evaluare a riscurilor. Personal instruit insuficient pentru aplicarea metodologiei.	Rezistrul Riscurilor la corupție aprobat Alte documente/rapoarte specifice Note de informare E-mailuri
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------

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 urmăre a producării acestora.	Rapoerte întocnite Nr. de incidente identificate Nr. și tipul de măsuri de prevenire și/sau control luate	Identificarea greșii a faptelor ca incidente de integritate Lipsa de relevanță a datelor proveniente din încadrarea greșită a faptelor ca incidente de integritate	Raport anual de evaluare a incidentelor de integritate E-mailuri/informată/minută
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------

Măsura 1.1.7. Transmiterea contribuților solicitate de consilierul de integritate și participarea la activitățile de coordonare și monitorizare a strategiei	Participarea membrilor la activitățile de coordonare și monitorizare a strategiei Transmisarea raportării anuale privind implementarea măsurilor prevăzute în strategie, însoțită de anexele complete urmăre a corelării integrale a indicatorilor	Transmisarea de date incomplete sau cu întârziere și Neîmplinirea consilierului de integritate sau a membrilor grupului de lucru la activitățile de coordonare, monitorizare sau raportare	Raport anual E-mailuri/informată/minută
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------

Măsura 2.1. Creșterea gradului de educație anticorupție a cetățenilor și angajaților SCCDVG, cu accent pe drepturile acestora în relația cu autoritățile și instituțiile publice și impactul corupției asupra serviciilor publice	Nr. Programe/activități de creștere a educatiei anticorupție Feedback –ul dat de participanți cu privire la calitatea activităților de creștere a educației anticorupție Rezultatele participanților înregistrate la testările de formare din cadrul activităților de formare în cadrul anticorupție.	Grad scăzut de implicare Caracterul formal al activităților de creștere a activităților de creștere a educației anticorupție	Note de informare și Creaționare complete/Feedback –uri participanți
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------

Măsura 2.2. Consolidarea profesionalismului în cariera personalului din sectorul public, inclusiv prin aplicarea efectivă a mecanismelor de evaluare a performanțelor, evitarea numărilor temporare în funcție publice de conducere, transparentarea procedurilor de recrutare în sectorul public și	Realizarea evaluării personalului contractual din cadrul SCCDVG Nr. salariaților SCCDVG evaluati Nr. posturi de conducere ocupate cu titlu permanent prin raportare la numărul total al posturilor de conducere din instituție Nr. și tip de măsuri luate în vedere	Decizia managerului privind evaluarea personalului Nealocarea de resurse umane și finanțare necesare	Fisele de evaluare a performanțelor personalului contractual din cadrul SCCDVG Documente RUNOS
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------

Măsura 3.1. Implementarea programelor de dezvoltare profesională continuă și formarea continuă a personalului	Programul de dezvoltare profesională continuă și formarea continuă a personalului Managerul instituției Grupul de lucru SNA BMCSS	Managerul instituției Grupul de lucru SNA BMCSS	Managerul instituției Grupul de lucru SNA BMCSS
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------	-------------------------------------------------

asigurarea stabilității funcției publice.

		anunțurilor aferente procedurilor de recrutare		E-mail RUNOS		anunțurilor
Măsura 2.3 Formarea unei culturi civice de confruntare a fenomenului coruptiei "micii", inclusiv prin utilizarea noilor tehnologii (ex. social media).	Nr. sesizări transmise de cetățeni Nr. de canale utilizate Nr. programe derulate/activități de informare Nr. materiale educative diseminatе publicate pe canalele instituționale de comunicare online (ex. Facebook)	Nefacerea de resurse umane și financiare necesare Acces limitat la internet Lipsa specialiști în domeniu comunicării online Grad scăzut de implicare a cetățenilor	Nr. postări Proceduri interne	2021-2025	Managerul instituției Persoanele responsabile prin decizie a managerului	Se va estima în funcție dimensiunea proiectului
Măsura 2.4. Asigurarea participării angajaților la cursuri/programe de formare profesională privind etica, integritatea, măsuri de prevenire și combatere a neregulilor și coruptiei, etc.	Nr. și tipul de instruire Nr. participanți la cursuri de instruire	Nealoarea de resurse umane, materiale și financiare necesare Grad scăzut de participare la cursuri/programe/ instruiri Tratarea cu superficialitate a asigurării perfecționării profesionale de către angajat/angajator	Plan/ program de instruire aprobat Certificate de participare/absolvire Materiale de instruire Alte documente specifice acestui segment de activitate	Anual	Managerul instituției Comitetul director Coordonatorul Grupului de lucru SNA Serviciul RUNOS Persoanele responsabile cu etica și integritatea în instituție	In funcție de bugetul alocat pentru perfecționarea profesională
OBIECTIV GENERAL 3: CONSOLIDAREA MANAGEMENTULUI INSTITUȚIONAL SIA CAPACITĂȚII ADMINISTRATIVE PENTRU PREVENIREA SI COMBATEREA CORUPȚIEI						
OBIECTIV SPECIFIC 3.1. EFICIENTIZAREA MASURILOR PREVENTIVE ANTICORUPȚIE PRIN REMEDIEREA LACUNELOR LEGISLATIVE. PRECUM SI PRIN ASIGURAREA IMPLEMENTARII LOR EFFECTIVE						
Măsuri	Indicatori de performanță	Riscuri	Surse de verificare	Termen de realizare	Responsabil	Resurse
Măsura 3.1.1. Asigurarea de către SCCDVG a aplicării efective și unitare a legislației de transpunere a directivei nr. 2019/1937	Număr de raportări Numărul de investigații și proceduri inițiate ca urmare a acestor raportări și rezultatul acestora Număr de proceduri interne armonizate/elaborate conform prevederilor legislative Număr și tip canale disponibile în cadrul instituției Număr, persoane/compartimente special desemnate pentru a primi sesizările avertizorilor în interes public Număr de măsuri administrative adoptate pentru înălțarea cauzelor sau circumstanțelor care au favorizat încalcarea normelor, diferențiat pe tipologii Număr de situații de repreală la locul de muncă Nr. de plângeri depuse în instanță Prejudiciul finanțiar estimat și sumele recuperate în urma investigațiilor și a procedurilor referitoare la încălcările raportate în cazul în care sunt confirmate.	Grad scăzut de implicare personalului/conducătorii publici Nealoarea resurselor umane Neasigurarea protecției avertizorului de integrată prin neglijență Lipsa personalului din instituție care să gestionez sesizările primite	Decizii ale managerului instituției Proceduri interne Minute ședințe de lucru/Raporte	Permanent Managerul instituției Comitetul director Persoanele desemnate prin decizie a managerului	Nu este cazul	Măsura este cf. HG 1269/2021

OBIECTIV SPECIFIC 3.3. IMBUNATATIREA CAPACITATII DE GESTIONARE A ESEULUI DE MANAGEMENT PRIN CORRELAREA INSTRUMENTELOR CARE AU IMPACT ASUPRA IDENTIFICARII TIMPURII A RISCURILOR SI VULNERABILITATILOR INSTITUTIONALE

Măsuri	Indicatori de performanță	Riscuri	Surse de verificare	Termen de realizare	Responsabil	Resurse	Observații
Măsura 3.3.1. Auditarea internă, o dată la doi ani, a sistemului de prevenire a corupției la nivelul tuturor autorităților publice.	Nr. recomandări formulate Gradul de implementare a recomandărilor formulate	Resurse umane insuficiente Lipsa structurii de audit intern Lipsa cooperării din partea personalului instituției	Raportare de audit	La 2 ani	Conducerea instituției Auditul intern	În limita bugetului aprobat	Măsura este cf. HG 1269/2021
Măsura 3.3.2. Intensificarea activităților de implementare a sistemului de control intern managerial conform OSCG 600/2018	Gradul de conformare a sistemului de control intern managerial la data de 31.12. Nr. de proceduri elaborate/rezvuite/simplificate Nr. riscuri identificate în Registrul riscurilor Nr. măsuri de diminuare a riscurilor Nr. de funcții sensibile considerate ca fiind expuse la corupție identificate și inventariate Nr. măsuri de diminuare a funcțiilor sensibile	Declararea unor standarde de control intern managerial implementate, fără a fi complet/corect implementate Resurse umane insuficiente/neînstruire adecvată a angajaților în procesul de elaborare/implementare Nealocarea resurselor umane	Document de aprobare a ROF Programul de dezvoltare a sistemului de control intern managerial Situatii centralizatoare privind dezvoltarea sistemului de control intern managerial Chestionare de autoevaluare a sistemului de control intern managerial Registrul riscurilor Planul de măsuri pentru diminuarea riscurilor Lista persoanelor care ocupă funcții sensibile Registrul salariajilor care ocupă funcții sensibile Planul de măsuri privind gestionarea funcțiilor sensibile	Anual	Managerul instituției Comitetul director Toți conducătorii de structuri BMCSS	Nu este cazul	Măsură continuată cf. SNA 2016-2020
OBIECTIV GENERAL 4: CONSOLIDAREA INTEGRITATII IN DOMENIUL DE ACTIVITATE PRIORITARE: OBIECTIV 4.3. CRESTEREA INTEGRITATII, REDUCEREA VULNERABILITATILOR SI A RISCURILOR DE CORUPTIE IN ADMINISTRATIA PUBLICA LOCALA							
Măsuri	Indicatori de performanță	Riscuri	Surse de verificare	Termen de realizare	Responsabil	Resurse	Observații
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.	Nr. și tip de activități desfășurate Sustenabilitatea proiectelor/activităților realizate Feed-backul grupului țintă	Nealocarea de resurse umane și financiare necesare Lipsa de implicare a autorităților publice locale și a reprezentanților societății civile	Informările activității și destinația/postările/plânte	Anual	Managerul instituției Persoanele desemnate prin decizia a managerului Grupului de lucru SNA	Se va estimă în funcție de dimensiunea proiectului, etc.	Măsura este cf. HG 1269/2021
Măsura 4.3.2. Transparentizarea modului de îndeplinire a activităților de promovare și publicitate din proiectele finanțate cu fonduri nerambursabile	Nr. de activități de promovare a proiectelor Tipuri de activități de promovare a proiectelor	Lipsa fondurilor Factorul legislativ (modificări ale legii/legislației).	Contracte de furnizare publicate pe site Anunțuri Comunicate de presă	Anual	Managerul instituției Manager de proiect	Se va estimă în funcție de fondurile alocate prin contractele de finanțare	Măsura este cf. HG 1269/2021
OBIECTIV GENERAL NR. 5. DEZVOLTAREA UNIEI CULTURI TRANSPARENTE SI A PROCESELOR DECIZIONALE							
OBIECTIV NR. 5.1. CRESTEREA TRANSPARENTEI INSTITUTIONALE SI A PROCESELOR DECIZIONALE							

Măsuri	Indicatori de performanță	Riscuri	Surse de verificare	Termen de realizare	Responsabilitate	Resurse	Observații		
Măsura 5.5.1. Asigurarea respectării prevederilor privind liberul acces la informații de interes public, modificările și completările ulterioare	Nr. informații de interes public publicate din oficiu, cf. Legii 544/2001, Nr. solicitări informații de interes public formulate Nr. de răspunsuri comunicate în termenul legal pentru solicitări informații de interes public Numele și tipul de măsuri interne luate pentru îmbunătățirea procesului de comunicare a informațiilor de interes public Nr. de persoane care asigură implementarea Legii 544/2001	Neîmplinirea în publicarea informațiilor de interes public pe site-ul SCCDVG Solicitari informații care nu sunt de interes public Răspunsuri nefормulate în termen Nu sunt luate măsuri de imbunătățire a procesului atunci când este necesar Dezinteres în publicarea informațiilor de interes public Nealocarea de resurse umane și financiare necesare	Pagina de internet a SCCDVG Documente/materiale specifice ale acestui segment de activitate Link-uri utile Secretariatul SCCDVG Solicitari de informații de interes public Proceduri interne/Note de informare	Permanent	Managerul instituției Serviciul extern IT/Responsabil informații de interes public Persoana responsabilă care asigura implementarea Legii 544/2001	In funcție de complexitatea sit-ului se va plăti serviciul extern IT.	Măsură este continuată cf. SNA 2016-2020		
Măsura 5.5.2. Aplicarea standardului general de publicare a informațiilor de interes public prevăzut în Anexa 4 la SNA 2021-2025	Nr. informații de interes public publicate conform standardului într-o secțiune distință pe site-ul instituției	Resurse finanțare insuficiente Personal neinstruit Nealocarea de resurse umane și financiare necesare	Pagina de internet a instituției E-mail-uri/Note de informare	Permanent	Conducerea instituției; Compatimentul de IT/Responsabil informații de interes public	In funcție de complexitatea sit-ului se va plăti serviciul extern IT.	Măsură este corelată cf. Anexa 4 HG 1269/2021		
Măsura 5.5.3. Publicarea contractelor de achiziții publice conform HGGMB 138/2021 într-o secțiune distință pe site-ul instituției	Nr. contracte publicate Pagina de internet actualizată periodic	Întârzieri în documentelor Nealocarea de resurse umane și financiare necesare	În publicarea Secțiune realizată – Pagina de internet a instituției Documente în domeniul publicate	Permanent	Conducerea instituției; Persoanele responsabile desemnate prin decizie	In funcție de complexitatea sit-ului se va plăti serviciul extern IT.	Măsură este adoptată cadrului instituțional conform HGGMB 138/2021		
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	Nr. de informații/contracte publicate Pagina de internet actualizată periodic	Întârzieri în documentelor Nealocarea de resurse umane și financiare necesare	În publicarea Secțiune realizată – Pagina de internet a instituției Documente în domeniul publicate	Permanent	Conducerea instituției; Persoanele responsabile desemnate prin decizie de manager	In funcție de complexitatea sit-ului se va plăti serviciul extern IT.	Măsură este corelată cf. Anexa 4 HG 1269/2021		
Măsura 5.5.5. Realizarea pe website-ului instituției a unei secții dedicate domeniului de integritate numite - instituțională – și actualizarea permanentă a documentelor publicate.	Sectiune distinctă creată pe website-ul instituției – Integritatea instituțională Număr documente publicate Legislație aplicabilă publicată. Link-uri utile	Nealocarea de resurse umane și financiare necesare Înțârzieri în publicarea documentelor/Lipsa interes Resurse umane insuficiente/neinstruite adecvat	Pagina de internet și instituției Documente/materiale în domeniul publicate Link-uri utile	Permanent	Conducerea instituției Grupul de lucru SNA. Persoana desemnată ca responsabilă pentru actualizarea website-ului instituției – operator economic specializat IT	In funcție de complexitatea sit-ului se va plăti serviciul extern IT.	Măsură este corelată cf. Anexa 4 HG 1269/2021		
OBIECTIV GENERAL NR. 6. CONSOLIDAREA INTEGRITATII REDUCEREA VULNERABILITATILOR SI A RISCURILOR LA CORUPTIE									
OBIECTIV SPECIFIC NR. 6.1.CRESTEREA INTEGRITATII, REDUCEREA VULNERABILITATILOR SI A RISCURILOR LA CORUPTIE		Măsuri	Indicatori de performanță	Riscuri	Surse de verificare	Termen de realizare	Responsabil	Resurse	Observații

Măsura 6.6.1. Monitorizarea respectării procedurilor cele mai vulnerabile la corupție și rezolvarea acestora ori de câte ori este necesar.	Nr. și tipul procedurilor administrative vulnerabile la corupție identificate și monitorizate adoptate Nr. persoanelor responsabile pentru procedurile administrative vulnerabile la corupție Nr. persoane responsabile pentru etică și integritate	Nealocarea de resurse umane și financiare necesare Resurse insuficiente/neînstruite adecvat umane Grad scăzut de participare/implinire a angajatorilor în procesul de monitorizare/implementare	PS privind managementul riscurilor (inclusiv a riscurilor la corupție) PS privind Etica și Integritatea PS privind depunerea declarărilor de avere și interese PS privind avertizarea în interes public PS privind declararea cadrourilor PS privind Pantouflagile (interdicții după încheierea angajării). PS privind prevenirea și gestionarea potențialelor conflicte de interese Procedura privind accesul la informații de interes public Registre specifice procedurilor implementate de către persoanele responsabile Minute ale sechizitor comisiei CIM Alte documente specifice identificate acestui segment de activitate.	Permanent Managerul instituției Comitetul director Grupul de lucru SNA Comisia CIM Persoanele responsabile desemnate prin decizie de manager	Măsură continuată și adaptată din SNA 2016-2020
Măsura 6.6.2. Elaborarea/ actualizarea și implementarea codului de conduită la nivelul instituției conform reglementărilor.	Cod etic rezvizuit elaborat, aprobat, diseminat și implementat Grad de cunoaștere de căre angajații a codului de etică Evaluarea mecanismului de feed-back a pacientului Nr. Program/activități de informare	Caracter formal al demersului. Grad scăzut de implicare al angajatorilor în procesul de elaborare /actualizare a documentului.	Cod etic rezvizuit Liste de semnături pentru luare la cunoștință a codului etic	Permanent Conducerea instituției Persoanele responsabile desemnate prin decizie de manager	Nu este cazul Măsură continuată și adaptată din SNA 2016-2020
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.	Avizare la nivelul Consiliului Etic al spitalului	Reticentă lipsă de informare a personalului de la se adresa Consiliului Etic al spitalului	Pagina web transparenta.ms.ro Informații anuale ale compartimentului de integrare din cadrul MS Raportare de evaluare a mecanismului de feed-back a pacientului Site-ul spitalului	Permanent Conducerea instituției Consiliul Etic Persoanele responsabile desemnate prin decizie de manager	Nu este cazul Măsură continuată și adaptată din SNA 2016-2020
Măsura 6.6.4. Implicarea activă a consilierilor de etică/integritate în activități de consiliere/informare a angajaților.	Nr. angajați care au solicitat consiliere etică/integritate Nr. de ședințe consiliere efectuate Nr. activități de informare a personalului din cadrul instituției cu privire la normele de etică și integritate Nr. spețe care au constituit obiectul	Nealocarea de resurse necesare (umane, materiale și financiare) Reticentă/lipsă de informare a salariailor de la se adresa consilierilor de etică și integritate Gradul de încarcare cu sarcini al consilierilor de etică și integritate Lipsa instruirii necesare	PS privind Etica și Integritatea Raport privind respectarea normelor de conduită Registrul activității consiliere de etică Alte documente specifice identificate acestui segment	Permanent Managerul instituției Comitetul director Cordonatorul Grupului de lucru pentru implementarea SNA Consiliul de etică	In funcție de bugetul alocat pentru perfecționarea profesională Măsură continuată și adaptată din SNA 2016-2020 2020 Nr. spețe care au constituit obiectul

			de activitate.	Consilierul de integritate
consilieri etice/integritate. Nr. raportări cu privire la respectarea normelor de conduiță Nr. de instruiri la care au participat consilieri de etică/integritate în vederea îmbunătățirii activității în domeniul	Consilier de etică/integritate desemnat.			
Măsura 6.6.5. Monitorizare permanentă în prevenirea și gestionarea potențialelor conflicte de interes și incompatibilități.	Număr de persoane care au obligația depunerii declarației de interes Număr de persoane care au depus în termen declarația de interes Număr de declarații de abținere Număr de situații în care superiorul ierarhic a dispus înlocuirea persoanei aflată în situația de potențial conflict de interes Număr de sesizări primite de instituție de la terțe persoane cu privire la existența unui conflict de interes Număr de decizii ANI prin care s-a constatat starea de conflict de interes. Număr de persoane aflate în stare de incompatibilitate. Număr de sesizări ale ANI formulate de către instituții. Număr de sesizări primite de instituție de la terțe persoane cu privire la existența unei incompatibilități. Număr de decizii ale ANI cu privire la constatarea unor incompatibilități indiferent de calea de sesizare. Număr de decizii confirmate în instanță. Număr de proceduri interne implementate.	Nealocarea de resurse necesare (umană, materiale și financiare). Neparticiparea la profesională/instruire. Nedesemnarea unor persoane responsabile cu gestionarea incompatibilitățile. Număr de decizii și conflictelor de interes Alte documente specifice identificate acestui segment de activitate.	Decizii interne PS privind preventarea și gestionarea potențialelor conflicte de interes PS privind incompatibilitățile declaratorilor de avere și interese Alte documente specifice identificate acestui segment de activitate.	Permanent Managerul instituției Comitetul director Comp. Juridic Serv. RUNOS Persoanele responsabile desemnate prin decizie de manager.
Măsura 6.6.6. Monitorizare permanentă privind interdicțiile după legală închiderea angajării în cadrul SCCDVG (Pantouflag).	Număr de incălcări ale regimului a Număr de solicitări către instanța de judecată pentru anularea contractului de finanțare în caz de încărcare a art. 13 alin. (1). Număr de sancțiuni aplicate de către instanțe Număr de persoane responsabile cu monitorizarea. Număr de proceduri interne implementate	Nealocarea de resurse necesare (umană, materiale și financiare) Lipsa instruirii necesare Nedesemnarea unei persoane responsabile Superficialitate în monitorizarea persoanelor care intră sub incidența legii.	PS privind Pantouflag (interdicții după închiderea angajării), Registrul de Pantouflag Alte documente specifice identificate acestui segment de activitate.	Permanent Managerul instituției Comitetul director Comp. Juridic Serv. RUNOS Membrii comisiei Persoana responsabilă desemnată prin decizie de manager.

Măsură 6.6.7. Monitorizarea implementării unui sistem modern de management al resurselor umane. (Pentru a avea angajații competenți, motivați și integri).	Număr de concursuri organizate și publicate pe site Număr de posturi ocupate Număr de proceduri interne elaborate/rezvăzute/implementate Număr de măsuri de remediere a vulnerabilităților implementate ROF actualizat RI actualizat Cod de conduită actualizat Număr de fise de post actualizate	Nerespectarea procedurilor de către personalului desemnat în comisiile de concurs Caracterul formal al implementării acestui proces Resurse umane insuficiente/neinstruite adecvat Grad scăzut de participare/implicare în implementarea acestui proces	Website-ul instituției Dosarul de concurs pe site- ul SC CDVG Proceduri implementate/actualizate Fise de post actualizate ROF postat pe site RI postat pe site Cod de conduită postat pe site	Permanent	Managerul instituției Comitetul director Comp. Juridic Serv. RI/NOS Membri comisiei de concurs/contestării	În funcție de complexitatea situației se va plăti serviciul extern IT.	Măsură continuată din SNA 2016-2020							
OBIECTIV GENERAL NR. 7. CONSOLIDAREA MECANISMELOR DE CONTROL ADMINISTRATIV														
OBIECTIV SPECIFIC NR. 7.1. CONSOLIDAREA MECANISMELOR DE CONTROL ADMINISTRATIV														
Măsuri	Indicatori de performanță	Riscuri	Surse de verificare	Termen de realizare	Responsabil	Resurse	Observații							
Măsura 7.1.1. Consolidarea capacitații structurilor de control administrativ intern/verificare/audit și consențirea factorilor de decizie cu privire la rolul sistemelor de control intern managerial.	Număr de funcții de verificare/control/audit Număr de proceduri interne elaborate/rezvăzute/implementate Număr misiuni audit efectuate Număr verificări inițiate ca urmare a sesizărilor primite Număr recomandări formulate și implementate Decizie comisie CIM Decizie comisie audit	Nealocarea de resurse necesare (umane, materiale și financiare) Resurse umane neinstruite adecvat întârzierii în realizarea și monitorizarea unor proceduri/instrumente adecvate de verificare control audit.	ROF actualizat Fise de post actualizate Proceduri de verificare/control/audit aprobate Rapoarte de activitate Alte documente specifice acestui segment de activitate.	Permanent	Managerul instituției Comitetul director Comisia CIM Personalele responsabile desemnate prin decizie de manager.	Nu este cazul	Măsură continuată din SNA 2016-2020							
Măsura 7.1.2. Acordarea consilierului și/sau aplicarea de sanctiuni disciplinare cu caracter disuasiv, pentru încălcarea/herespectarea standardelor etice și de conduită anticoncupție la nivelul tuturor angajaților.	Număr de sesizări primite Număr de sesizări în curs de soluționare Număr sesizări soluționate Numărul și tipul sancțiunilor dispuse Număr decizii/rapoarte ale comisiei de disciplină anulate sau modificate în instanță Număr de persoane care au săvărsit în mod repetat abateri de la respectivele norme.	Caracter formal al comisiei de disciplină Nu se monitorizează/nu se aplică sancțiuni pentru incalcările standardelor etice și de integritate. Practica nesanctionării/adoptării celor mai ușoare sancțiuni. Avize de etica ale Consiliului Etic.	Rapoarte ale comisiei de disciplină Rapoarte ale consilierilor de etica și de integritate alte documente specifice acestui segment de activitate.	Permanent	Managerul instituției Comitetul director Comisia de disciplină Consiliul Etic Consiliul de etica Consiliul de integritate.	Nu este cazul	Măsură continuată din SNA 2016-2020							
Măsura 7.1.3. Adoptarea și distribuirea în cadrul instituției a declaratiei privind asumarea unei agende de integritate organizațională în contextul SNA 2021-2025 adoptată și comunicată și comunicarea acesteia către Biroul Control Intern Managerial și Integritate din cadrul Administrației Spitalicelor și Serviciilor Medicale București.	Declarația privind asumarea unei agende de integritate organizațională în contextul SNA 2021-2025 adoptată și comunicată și comunicarea acesteia către Biroul Control Intern Managerial și Integritate din cadrul Administrației Spitalicelor și Serviciilor Medicale București.	Nivel scăzut de implicare a conducerii instituției publice	Document adoptat și transmis către Biroul Control Intern Managerial și Integritate din cadrul ASSMB	Trim I 2022	Managerul instituției Grupul de lucru SNA Personalele responsabile desemnate prin decizie de manager.	Nu este cazul	Măsură continuată și adaptată din SNA 2016-2020							
Măsura 7.1.4. Adapțarea planului de integritate al unității sanitare publice la planul de integritate al ASSMB.	Plan de integritate al unității adaptat la planul de integritate al ASSMB.	Caracter formal al măsuritor	Plan de integritate aprobat.	Sem I 2022	Managerul instituției: Grupul de lucru	Nu este cazul	Măsură continuată și adaptată din							

Serviciilor Medicale București cu includerea măsurilor specifice particularității spitalului/revoie de intervenție identificate și fundamenteate.	adaptat transmis la ASSMB	transmis la ASSMB cu întârziere. Transmiterea incomplete/incorekte de întârziere.	date cu date cu	SNA 2016-2020
Măsura 7.1.5. Transmiterea datelor și informațiilor solicitate de către Direcția de integrare a PMB și participarea la activitatele de coordonare și monitorizare SNA 2021-2025.	Date solicitate transmise Nr. de persoane participante la sedințele de îndrumare metodologică	Transmiterea de date incomplete/incorekte de întârziere Lipsa desemnării responsabile cu implementarea SNA 2021-2025 la nivelul SCCDVG și a planului de integritate.	solicitate sau cu documente care atestă îndrumarea metodologică	Anual

Solicitorii de la SNA 2016-2020	Transmis la ASSMB cu întârziere. Transmiterea incomplete/incorekte de întârziere.	date cu date cu	SNA 2016-2020
Măsura	Transmis la ASSMB cu întârziere. Transmiterea incomplete/incorekte de întârziere.	date cu date cu	SNA 2016-2020

AVIZAT,
Coordonator implementare a Planului de Integritate
în contextul SNA 2021-2025

[REDACTAT] Dr. [REDACTAT]
[REDACTAT] Membrii Grupului de lucru SNA 2021-2025
Dr. [REDACTAT]
Ec. [REDACTAT]

[REDACTAT] Consilier de etică și integritate sector medical
Jr. [REDACTAT]
[REDACTAT] Consilier de etică și integritate sector administrativ
Ref. [REDACTAT]

[REDACTAT] Întocmit:
Secretar Grupul de lucru SNA 2021-2025



Spitalul Clinic de Copii "Dr. Victor Gomoiu"

Bulevardul Basarabia 21, Sector 2, Bucuresti
 Nr. ord. Reg. Com. Autorizare DIP 63/26.06.1993, A.F.: C.U.I. 4283759
 Cont: RO57BZ-0221P355000XXXXX, Trezoreria Sector 2
 Tel. 031.4136700; Urgențe - Tel. 031.4136706; Fax: 021.3212162
 NR. REGISTRAT: ANSPDCP 1797, ISO 9001:2015
 Email: secretariat@spitalgomoiu.ro, www.spitalgomoiu.ro

SPITALUL CLINIC DE COPII
 "DR. VICTOR GOMOIU"
 Nr. intrare: Mach
 Iesire: C6, Poz L
 DATA: 11.06.2022

ANEXA 3 la DECIZIA Nr. 533/21.06.2022
în conformitate cu Hotărârea Guvernului României nr. 1269/2021 privind
aprobarea Strategiei Naționale Anticorupție 2021-2025

Nr. crt	Măsură preventivă	Sediul materiei	Indicatori de evaluare
1.	Cod etic/deontologic/de conduită al personalului contractual în SC CDVG	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 d 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 și a Codului deontologic Statutului Colegiului Farmacistilor din România nr. 1/2005 privind adoptarea Legea nr. 460/2003 privind exercitarea profesiunilor de biochimist, biolog și chimist; OUG nr. 144/2008,ordonanța de urgență privind exercitarea profesiei de asistent medical generalist, a profesiei de mnoasă și a profesiei de asistent medical, precum și organizarea și funcționarea Ordinului Asistenților Medicali Generalisti, Moaseilor și Asistenților Medici din România, cu modificările și completările ulterioare;	1. Număr de sesizări privind încălcările normelor 2. Număr de sesizări în curs de soluționare 3. Număr de sesizări soluționate 4. Durată 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 angajații a normelor (chezionare 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 inițierea cauzelor sau circumstanțelor care au favorizat încălcarea normelor 12. Număr de persoane per instituție care au săvârșit abateri disciplinare

APROBAT
 Manager

	HOTĂRÂRE Nr. 2 din 9 iulie 2009 privind adoptarea Codului de etică și deontologic al asistentului medical generalist, al moașei și al asistentului medical din România, cu modificările și completările ulterioare;	13. Număr de persoane per instituție care au săvârșit în mod repetat abateri disciplinare	
	LEGE nr. 466 din 4 noiembrie 2004privind Statutul asistentului social cu modificările ulterioare; Hotărârea Colegiului Național al Asistentilor Sociali din România nr. 1/2007 privind Codul Deontologic al profesiei de asistent social, cu modificările și completările ulterioare; LEGE Nr. 213 din 27 mai 2004 privind exercitarea profesiei de psiholog cu drept de liberă practică, înființarea, organizarea și funcționarea Colegiului Psihologilor din România, cu modificările și completările ulterioare; Hotărârea Guvernului nr. 788/2005 privind Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 213/2004 privind exercitarea profesiei de psiholog cu drept de liberă practică, înființarea, organizarea și funcționarea Colegiului Psihologilor din România. Codul deontologic al profesiei de psiholog cu drept de liberă practică; Codul deontologic al psihologului clinician, consilierului psihologic și psihoterapeutului din România; Legea 229/2016 privind organizarea și exercitarea profesiei de fizioterapeut, precum și pentru înființarea, organizarea și funcționarea Colegiului Fizioterapeutilor din România modificările și completările ulterioare; Hotărârea Colegiului Fizioterapeutilor din România nr. 6/2018 prentru adoptarea Codului Deontologic al Fizioterapeutului; LEGE nr. 514 din 28 noiembrie 2003 privind organizarea și exercitarea profesiei de consilier juridic(*actualizată*) Statutul din 06/03/2004, publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 684 din 29/07/2004, al profesiei de consilier juridic codul deontologic al consilierului juridic		
2.	Declararea averilor	<p>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 Agentiei Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative;</p> <p>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 mediu de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare</p>	<p>1. Număr de persoane care au obigația depunerii declaratiei de avere</p> <p>2. Număr de persoane care nu au depus în termen declaratiile de avere</p> <p>3. Număr de persoane care nu au depus declaratiile de avere</p> <p>4. Număr de sesizări ale ANI</p> <p>5. Număr de decizii ANI ca urmare a sesizărilor transmise de instituție</p> <p>6. Număr de decizii ale ANI puse în aplicare</p> <p>7. Număr de hotărâri ale instanțelor de judecată ca urmare a sesizărilor ANI</p>

			8. Număr de măsuri administrative adoptate pentru înălțarea cauzelor sau circumstanțelor care au favorizat încălcarea normelor privind declararea averilor
			9. Număr de consultări oferite de persoanele responsabile pentru implementarea prevederilor legale privind declaratiile de avere și declaratiile de interese
			10. Gradul de cunoaștere de către angajați a normelor privind declararea averilor (chestionar de evaluare)
			11. Număr de activități de formare privind declaratiile 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 registrul publicării anuală a inventarului pe site-ul instituției
			2. Publicarea anuală a achiziționatului cadoului
			3. Număr de situații în care s-a achiziționat cadoului
			4. Valoarea cadourilor achiziționate
			5. Valoarea cadourilor primite (per cadou și în total)
			6. Valoarea bunurilor valorificate
			1. Număr de declaratii de abținere
			2. Număr de situații în care suțenitorul ierarhic a dispus înlocuirea persoanei aflată în situația de potențial conflict de interese
			3. Număr de sesizări primite de instituție de la trete persoane cu privire la existența unui conflict de interes
			4. Număr de decizii ANI prin care s-a constatat stare de conflict de interes
			5. Număr de sesizări ale parchetului privind posibila săvârsire a infracțiunii de conflicte de interes
4.	Conflict de interes	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, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative;	6. Număr de rechizitorii/condamnări privind săvârsirea infracțiunii de conflicte de interes
			7. Gradul de cunoaștere de către angajați a normelor privind conflictul de interese (chestionar de evaluare)
			8. Număr de activități de formare
			9. Număr de persoane care au fost instruite prin intermediul acțiunilor de formare profesională
			10. Nr. de proceduri de achiziție analizate
			11. Nr. de avertismente de integritate emise
			12. Nr. de conflicte de interes prevănte
			1. Număr de sedințe de consultare
			2. Număr de angajați care au beneficiat de consultare
			3. Număr de specie, diferențiate pe tipologii de dileme etice
			Codul penal
5.	Consilier de etică	Legea 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, cu modificările și completările ulterioare;	

			<p>Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare;</p> <p>Legea nr. 7/2004 privind Codul de conduită a funcționarilor publici, republicată</p>	<p>4. Gradul de cunoaștere de către angajați a normelor privind consiliului etic (chestionar de evaluare)</p> <p>5. Gradul de popularizare a rolului consiliului de etică</p> <p>6. Număr de activități de formare</p> <p>7. Număr de persoane care au fost instruite prin intermediul acțiunilor de formare profesională</p> <p>Notă: Raportările vor cuprinde inclusiv informațiile și datele prevăzute în Ordinul președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nr. 1442/2018 pentru aprobaarea procedurii privind completarea și transmisarea informațiilor privind respectarea normelor de conduită de către funcționarii publici și implementarea procedurilor disciplinare în cadrul autorităților și instituțiilor publice</p>
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 componentei și a atribuțiilor Consiliului etic care funcționează în cadrul spitalelor publice	<p>1. Număr de ședințe de consultare</p> <p>2. Număr de angajați care au solicitat de consiliere</p> <p>3. Număr de spățe diferențiate pe tipologii de dileme etice</p> <p>4. Gradul de cunoaștere de către angajați a normelor privind consiliul etic</p> <p>5. Gradul de popularizare a rolului consiliului de etică</p> <p>6. Număr de persoane care au fost instruite prin intermediul acțiunilor de formare profesională</p>	
7.	Incompatibilități	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, 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 mediu de afaceri, prevenirea și sanctionarea corupției, cu modificările și completările ulterioare	<p>1. Număr de persoane aflate în stare de incompatibilitate</p> <p>2. Număr de sesizări ale ANI formulate de către instituție</p> <p>3. Număr de sesizări primite de instituție de la terțe persoane cu privire la existența unei incompatibilități</p> <p>4. Număr de decizii ale ANI cu privire la constatarea unor incompatibilități</p> <p>5. Număr de decizii confirmate de instanță</p> <p>6. Număr de măsuri administrative adoptate pentru înălțarea cauzelor sau circumstanțelor care au favorizat înălcirea normelor privind incompatibilitățile</p> <p>7. Gradul de cunoaștere de către angajați a normelor privind conflictul de interes (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>	
8.	Transparentă în procesul decizional	Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică, cu modificările și completările ulterioare	<p>1. Număr de plângeri în justiție privind nerespectarea prevederilor legale de către instituție</p> <p>2. Număr de persoane care au fost instruite prin intermediul acțiunilor de formare profesională</p>	
9.	Acces la informații de interes public	Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, cu modificările ulterioare	<p>1. Număr de solicitări de informații de interes public primite</p> <p>2. Număr de răspunsuri comunicate în termenul legal</p>	

			3. Număr de răspunsuri formuale cu întârziere față de termenul legal	
			4. Număr de solicitări de informații de interes public la care nu s-a răspuns	
			5. Număr de reclamări administrative	
			6. Număr de reclamări administrative soluționate favorabil	
			7. Număr de reclamări administrative soluționate nefavorabil	
			8. Număr de plângeri în instanță	
			9. Numărul și tipul de sancțiuni dispuse pentru încălcarea obligațiilor legale	
			10. Număr de activități de șgregare profesională a personalului din administrația publică	
			11. Număr de persoane care au fost instruite prin intermediul acțiunilor de formare profesională	
			1. Număr de sesizări	
			2. Numărul și tipul normelor încălcate (structurate sub forma unui compendiu)	
			3. Număr de situații de repressiune la locul de muncă	
			4. Număr de plângeri depuse în instanță	
			5. Număr de persoane care au fost instruite prin intermediul acțiunilor de formare profesională	
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		
11.	Interdicții după încheierea angajării în cadrul instituțiilor publice (Pantouflagă)	Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediu 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 nereguliilor apărute în obținerea și utilizarea fondurilor europene și/sau a fondurilor publice naționale aferente acestora [art. 13 alin. (1)]	1. Număr de judecată pentru anularea contractului de finanțare în caz de încălcare a art. 13 alin. (1) 2. Numărul sancțiunilor aplicate de către instanțe
12.	Functii sensibile	Ordinul Secretariatului General al Guvernului nr. 600/2018 privind aprobatarea Codului controlului intern managerial al entităților publice;	1. Număr de funcții sensibile și funcții considerate ca fiind expuse la corupție identificate și inventariate 2. Număr de persoane cărora li s-a aplicat principiul rotației personalului 3. Număr de măsuri de control adecvate și suficiente pentru administrarea și gestionarea funcțiilor sensibile	
13.	Evaluarea riscurilor la corupție	Hotărârea nr. 599/2018 pentru aprobarea Metodologiei standard de evaluare	1. Număr de riscuri identificate	

	În cadrul instituțiilor publice centrale și locale	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 de situația materializării riscurilor de corupție și formatul registrului riscurilor de corupție, precum și pentru aprobatarea 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.	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 aprobatarea 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 de situația materializării riscurilor de corupție și formatul registrului riscurilor de corupție, precum și pentru aprobatarea 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>1. Număr de incidente 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>

AVIZAT,
Coordonator implementare a Planului de Integritate
în contextul SNA 2021-2025

Membrii Grupul de lucru SNA 2021-2025

Consilier de etică și integritate sector medical

Consilier de etică și integritate sector administrație

Întocmit:
Secretar Grupul de lucru SNA 2021-2025

Spitalul Clinic de Copii "Dr. Victor Gomoiu"

Bulevardul Basarabia 21, Sector 2, Bucuresti
Nr. ord. Reg. Com. Autorizație DIP. 63/26.06.1993, A.F. /C.U.I 4283759
Cont: RO55TREZ70221F335000XXXX, Trezoreria Sector 2
Tel. 031.4136700; Urgențe - Tel. 031.4136706; Fax: 021.3212162
NR. REGISTRU ANSPDCP 1797, ISO 9001:2015
Email: secretariat@spitalgomoiu.ro, www.spitalgomoiu.ro

SPITALUL CLINIC DE COPII
"DR. VICTOR GOMOIU"
Nr. intrare 1186
Iesire 21.06.2022
DATA

ANEXA 4 la DECIZIA Nr. 533/21.06.2022

APROBAT
Manager [REDACTAT]

LISTA

Tipurilor de fapte care pot favoriza ori determina săvârșirea faptelor de corupție în Spitalul Clinic de Copii „Dr. Victor Gomoiu” -2022-

Tipuri de fapte care pot constitui incidente de integritate:

Abateri de la normele deontologice

Abateri de la alte prevederi similare menite să protejeze integritatea funcționarilor publici și a personalului contractual.

Infracțiuni de corupție

Fapte legate de nerespectarea regimului interdicțiilor

Fapte legate de nerespectarea incompatibilităților

Fapte legate de conflictul de interes și/sau declararea averilor

Fapte legate de averile nejustificate

AVIZAT,

Coordonator implementare a Planului de Integritate
în contextul SNA 2021-2025

Membrii Grupul de lucru SNA 2021-2025

Consilier de etică și integritate sector medical

Consilier de etică și integritate sector administrativ

Întocmit:

Secretar Grupul de lucru SNA 2021-2025