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

RISCURI DE CORUPȚIE
2021-2025

Aprobat,
Manager
Jr. Franchini Anca Mihaela

Elaborat,
Responsabil riscuri etice
Dr. Guția Livia

CUPRINS:

1. INTRODUCERE

l.l Contextul general

1.2 Cadrul juridic

1.3 Considerații generale

1.4. Definiții

II. SCOP, VALORI ȘI PRINCIPII

11.I. Scopul Planului

11.2. Valorile fundamentale

11.3. Principiile

III. POLITICA INTERNĂ PRIVIND AVERTIZAREA ÎN INTERES PUBLIC

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

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

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

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

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

IV. OBIECTIVE SI ACȚIUNI PRINCIPALE

V. SISTEMUL DE MONITORIZARE SI EVALUARE A PLANULUI

VI. ANEXE:

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

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

1.1.Context 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 percepută funcționarea politicii publice de sănătate a statului, de nivelul încrederii în sistemul de sănătate public, de funcționarea optimă a instituțiilor medicale în acord cu necesitățile societății. Din această perspectivă, sănătatea publică trebuie să funcționeze în baza unor principii și valori strâns legate de integritate, imparțialitate, supremația interesului public, responsabilitate, răspundere și, nu în ultimul rând, transparență.

In 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 local, drept pentru care se manifestă o preocupare constantă de îmbunătățire a calității actului medical prin introducerea unor măsuri eficiente de diminuare a fenomenului de corupție, inclusiv la nivelul unităților sanitare publice.

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

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

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

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

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

1.2.Cadrul juridic:

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

> Constitutia României;

> O. U. G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;

> H.G. nr. 1269/2021 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție pe perioada 2021-2025, a seturilor de indicatori de performanță, a riscurilor asociate obiectivelor și măsurilor din plan și a surselor de verificare, a inventarului măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției, a indicatorilor de evaluare, precum și a standardelor de publicare a informațiilor de interes public;

> Legea nr, 286/2009 - Codul Penal (actualizat);

> Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și completările ulterioare;

> H.G. nr. 599/2018 pentru aprobarea Metodologiei standard de evaluare a riscurilor de corupție în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, împreună cu indicatorii de estimare a probabilității de materializare a riscurilor de corupție, cu indicatorii de estimare a impactului în situația materializării riscurilor de corupție și formatul registrului riscurilor de corupție, precum și pentru aprobarea Metodologiei de evaluare a incidentelor de integritate în cadrul autorităților și

instituțiilor publice centrale, împreună cu formatul raportului anual de evaluare a incidentelor de integritate;
> Legea nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care 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.
si a următoarelor documente interne:
> Regulamentul de organizare și funcționare al spitalului;
> Regulamentul Intern al spitalului;
> Codul de conduită etică a personalului încadrat al spitalului;
> Declarația privind asumarea agendei de integritate organizațională în coordonatele Strategiei Naționale Anticorupție 2021-2025;
> Decizia de constituire a COMISIEI DE MONITORIZARE a implementării și dezvoltării sistemului de control intern managerial la nivelul spitalului;
> Registrul ricurilor de coruptie
> Procedurile de identificare si evaluare a riscurilor de coruptie
> Vulnerabilitatile etice
> Atributiile responsabililor de riscuri

1.3.Consideratii 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 cinste și de la datorie, care aduce atingere interesului unei persoane sau interesului public, în favoarea interesului unei alte entități bine determinate, de regulă privată.

1. Transparency International a definit corupția ca fiind folosirea abuzivă a puterii încredințate, fie în sectorul public, fie în cel privat, în scopul satisfacerii unor interese personale sau de grup. Astfel, orice act al unei instituții sau autorități care are drept consecință provocarea unei daune interesului public, în scopul de a promova un interes/profit personal sau de grup poate fi calificat drept „corupție". Simplul fapt că o persoană învestită 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 ulerior de Organizația Națiunilor Unite în Convenția împotriva corupției adoptată la New York pe 31 octombrie 2003 și ratificată de România prin Legea nr. nr. 365/2004, publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 903 din 05/10/2004.
3. Grupul Multidisciplinar privind Corupția, înființat de Comitetul Miniștrilor al Consiliului Europei în anul 1994, a adoptat provizoriu următoarea definiție: „ Corupția cuprinde comisioanele oculte și toate celelalte demersuri care implică persoane învestite cu funcții publice sau private, care și-au încălcat obligațiile care decurg din calitatea lor de funcționar public, de angajat privat, de agent independent sau dintr-o altă relație de acest gen, în vederea obținerii de avantaje ilicite, indiferent de ce natură, pentru ele însele sau pentru alții".

4. Convenția penală a Consiliului 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” .
Coruptia pasivă: „solicitarea ori primirea, cu intenție, de către un funcționar public, direct sau indirect, a unui folos necuvenit, pentru sine ori pentru altul, sau acceptarea unei oferte sau promisiuni a unui astfel de folos, în vederea îndeplinirii ori abținerii de la a îndeplini un act în exercitiul functiilor sale”.
5. La nivel comunitar, Parlamentul European și Comitetul Economic și Social, a adoptat definiția corupției folosită de Programul Global împotriva Corupției, al Organizației Națiunilor Unite, potrivit căreia corupția reprezintă abuzul de putere pentru obținerea unor beneficii private. Definirea corupției adoptată la nivel comunitar este reflectată în legislația românească într-un sens mai restrâns, fiind incluse sub titulatura de fapte de corupție infracțiunile clasice de dare și luare de mită, trafic de influență, primire de foloase necuvenite, abuzul în serviciu, dacă este cauza obținerii unor beneficii pentru sine sau pentru altul și infracțiunile asimilate.
6. Privită ca fenomen social, corupția a fost definită în expunerea de motive a Legii nr. 161/2003, ca fiind expresia unor manifestări de descompunere morală, de degradare spirituală sau, ca fenomen juridic, este cel mai mare dușman al statului de drept, al democrației.
7. Strategia Națională Anticorupție definește corupția ca fiind, pe de o parte, devierea sistematică de la principiile de imparțialitate și echitate care trebuie să stea la baza funcționării administrației publice, și care presupun că bunurile publice să fie distribuite în mod universal, echitabil și egal și, pe de altă parte, substituirea lor cu practici care conduc la atribuirea către unii indivizi sau grupuri a unei părți disproporționate a bunurilor publice în raport cu contribuția lor.
Corupția poate avea ca și consecințe:

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

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

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

Coruperea pasiva - 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, întîrzia 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 distincții, funcții, piețe de desfacere sau o oarecare decizie favorabilă.
Coruperea activa - 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 distincții, funcții, piețe de desfacere sau o oarecare decizie favorabilă.
Traficul de influienta - 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 funcției 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 mita - 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, facilita îndeplinirea unei acțiuni în interesul mituitorului sau al persoanelor pe care le reprezintă.

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

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

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

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

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

1.4.Definitii:

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

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 interese 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 interese sau regimul incompatibilităților (definiția prevăzută în cuprinsul Metodologiei standard de evaluare a riscurilor de corupție în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, aprobată prin Hotărârea de Guvern nr. 599/2018);

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

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

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

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

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

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

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

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

II. SCOP, VALORI ȘI PRINCIPII

SCOPUL

Planul de management al riscurilor de coruptie, are drept scop:

-promovarea eticii și integrității la nivelul spitalului;

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

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

Pentru fiecare tip de intervenție sunt identificate obiective generale și specifice. Toate acestea sunt dezvoltate prin asumarea transparenței decizionale și a unui management deschis, ca o consecinta

a prezentei agende de integritate, dublată de abordarea de intervenție strategică în domeniul anticorupției, formată din cele trei componente: prevenire, educație și combatere.
Impactul scontat al agendei de integritate implementate la nivelul instituției va conduce la:

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

VALORILE

Conducerea spitalului acordă maximă prioritate respectării standardelor de etică și morală și se angajează să implementeze toate măsurile necesare prevenirii situațiilor de abuz sau de erori în relațiile pe care instituția le are cu toate categoriile de colaboratori precum și în administrarea patrimoniului și gestionarea fondurilor publice.
De asemenea, conștientizează necesitatea respectării principiilor privind integritatea în cadrul acestei instituții și apreciază necesitatea raportării la standarde de performanță ridicată, dorind să vină în întâmpinarea demersurilor societății civile și a propriilor angajați privind conduita externă și internă a reprezentanților instituției.

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

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

PRINCIPII:

Prezentul plan se întemeiază pe următoarele principii generale:
I.Principiul statului de drept în baza căruia este consacrată supremația legii, toți cetățenii fiind egali în fața acesteia. Acesta are la bază respectarea drepturilor omului și presupune separația puterilor în stat;
2.Principiul răspunderii potrivit căruia instituțiile publice răspund pentru îndeplinirea atribuțiilor ce le revin, respectiv pentru modul de implementare și eficiența planificarilor;
3.Principiul gestionării responsabile a riscurilor generate de comportamente lipsite de integritate, ca parte integrantă din procesul managerial desfășurat de către fiecare organizație;
4.Principiul proporționalității în elaborarea și punerea în aplicare a procedurilor anticorupție: instituțiile publice trebuie să elaboreze, să implementeze și să mențină proceduri puternice, care să fie proporționale cu riscurile și vulnerabilitățile instituționale și dimensionate în funcție de resursele și complexitatea organizației;

5.Principiul răspunderii la cel mai înalt nivel de angajament: Politicile anti-mită" nu vor fi eficiente dacă nu există un mesaj clar dat de instituție de la nivelul cel mai înalt, că mita nu este tolerată. Nivelul superior al conducerii pe fiecare palier al organizației, trebuie să inițieze, să supravegheze și să conducă, prin puterea exemplului, punerea în aplicare a unei politici de respingere a corupției, recunoscând faptul că mita este contrară valorilor fundamentale ale integrității, transparenței și responsabilității și că aceasta subminează eficacitatea organizațională;
6.Principiul prevenirii săvârșirii faptelor de corupție și a incidentelor de integritate potrivit căruia identificarea timpurie și înlăturarea în timp util a premiselor apariției faptelor de corupție sunt prioritare și imperative. Atât instituțiile publice, cât și cele private trebuie să dea dovadă de diligență în evaluarea partenerilor, agenților și contractorilor. Fiecare entitate ar trebui să evalueze riscurile de luare de mită asociate cu intrarea într-un parteneriat sau de contractare a unor acorduri cu alte entități și este 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 coerenței, 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.

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

Fiecare persoană poate avea, în anumite momente, obiecții asupra unor aspecte care se produc Ia locul său de muncă sau într-o instituție publică. Aceste obiecții trebuie analizate și implementate în vederea adoptării unor soluții corective adecvate.
In situația în care aceste obiecții se referă Ia corupție sau la o conduită ilicită sau neetică, ce afectează alte persoane (interne sau externe ale instituției), este esențială identificarea etapelor de parcurs pentru realizarea unei avertizări în interes public. Pot apărea temeri în legătură cu raportarea obiecțiilor apărute și se poate ajunge la situația în care aceste raportări să încline spre neluarea unei decizii de avertizare. O astfel de reacție are și o alta cauză: persoana ascunde situațiile create pe motiv de afinități față de colegi sau față de managementul instituției, din temerea de a fi etichetat ca și persoană care creează situații critice, situații care pot genera nesiguranță în legătură cu activitatea ce face obiectul sesizării.

Scopul politicii interne privind avertizarea in interes public:

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

- a veni în întâmpinarea persoanelor care, cu bună credință, sesizează săvârșirea unor abuzuri si încălcări ale legilor, considerând că în acest mod își face datoria față de instituție și beneficiarii serviciilor medicale publice;
- a proteja persoanele care sesizează fapte prin care a fost încalcată legea, nepermițând hărțuirea acestora, inclusiv presiunea informală;
- a-i face pe angajați să se simtă în siguranță în cazul în care își exprimă îngrijorările în legătură cu modul în care se desfășoară activitățile la nivelul acestei institutii;
- a aduce la cunoștință căile pe care o persoană trebuie să le urmeze în cazul în care nu este mulțumită de răspunsul primit;
- a oferi garanția protecției de eventualele represalii în cazul în care îngrijorările exprimate sunt întemeiate si formulate cu bună credintă.

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

Principiile care stau la baza protectiei avertizorilor in interes public:

a) Principiul Legalității:

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

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

b) Principiul Supremației interesului public:

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

c) Principiul Responsabilității:

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

d).Principiul Nesancționării abuzive:

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

e) Principiul Bunei conduite:

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

f) Principiul Bunei-credințe:

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

Obiectivul politicii interne privind avertizarea în interes public

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

Aplicabilitatea politicii interne privind avertizarea in interes public

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

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

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

IV. OBIECTIVE ȘI ACȚIUNI PRINCIPALE

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

OBIECTIV SPECIFIC

1.1. IMPLEMENTAREA MASURILOR DE INTEGRITATE

Măsuri:

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

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

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

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

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

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

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

OBIECTIV GENERAL2: REDUCEREA IMPACTULUI CORUPȚIEI ASUPRA SPITALULUI

Măsuri:

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

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

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

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

OBIECTIV GENERAL 3: CONSOLIDAREA MANAGEMENTULUI SPITALULUI SI A CAPACITAȚII ADMINISTRATIVE PENTRU PREVENIREA SI COMBATERE CORUP IEI

OBIECTIV SPECIFIC 3.l. EFICIENTIZAREA MĂSURILOR PREVENTIVE ANTICORUPȚIE PRIN REMEDIEREA LACUNELOR SI A INCONSISTENTELOR LEGISLATIVE, PRECUM SI PRIN ASIGURAREA IMPLEMENTARII LOR EFECTIVE

Măsuri:

Măsura 3.3.1. Intensificarea instruirilor privind sistemul de prevenire a corupției la nivelul spitalului.

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

OBIECTIV GENERAL 4:

ACTIVITATE PRIORITARA: CONSOLIDAREA INTEGRITĂTII IN DOMENII DE

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

Măsuri:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

OBIECTIV GENERAL NR. 6.

CONSOLIDAREA INTEGRITATII VULNERABILITATILOR SI A RISCURILOR LA CORUPTIE

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

Măsuri:

Măsura 6.6.1. Monitorizarea respectării procedurilor cele mai vulnerabile la corupție și revizuirea acestora ori de câte ori este necesar.
Măsura 6.6.2. Elaborarea/ actualizarea și implementarea codului de conduită la nivelul instituției conform reglementărilor.
Măsura 6.6.3.Implementarea la nivelul instituției a mecanismului de fedd-back a pacientului (care asigură identificarea iregularităților și posibilelor fapte de corupție) precum și implicarea activă a Consiliului Etic în activități de consiliere/informare a angajaților.
Măsura 6.6.4.Implicarea activă a consilierilor de etică/integritate în activități de consiliere/informare a angajaților.
Măsura 6.6.5.Monitorizare permanentă în prevenirea și gestionarea potențialelor conflicte de interese și incompatibilități.
Măsura 6.6.6. Monitorizare permanentă a prevederilor privind interdicțiile după încheierea angajării în cadrul spitalului.
Măsura 6.6.7. Monitorizarea implementării unui sistem modern de management al resurselor umane. (Pentru a avea angajați competenți, motivați și integri).

OBIECTIV GENERAL NR. 7.
CONSOLIDAREA PERFORMANTEI DE COMBATERE CORUPTIEI PRIN MIJLOACE PENALE SI ADMINISTRATIVE

OBIECTIV SPECIFIC NR. 7. 1. CONSOLIDAREA MECANISMELOR DE CONTROL ADMINISTRATIV
Măsuri:
Măsura 7.1.1. Consolidarea capacității structurilor de control administrativ intern/verificare/audit și conștientizarea factorilor de decizie cu privire la rolul sistemelor de control intern managerial.
Măsura 7.1.2. Acordarea consilierii și [sau aplicarea de sancțiuni disciplinare cu caracter disuasiv pentru încălcarea/nerespectarea standardelor etice și de conduită anticorupție la nivelul tuturor angajaților.
Măsura 7.1.3.Adoptarea și distribuirea în cadrul instituției a declarației privind asumarea unei agende de integritate organizațională în contextul SNA 2021-2025 și comunicarea acesteia către Biroul Control Intern Managerial și Integritate din cadrul Primăriei Municipiului Sebeș.
Măsura 7.1.4. Adaptarea planului de integritate al unității sanitare la planul de integritate al Primăriei Municipiului Sebeș 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 SI EVALUARE A PLANULUI

Obiectivele procesului de monitorizare și raportare sunt:

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

Rapoartele de monitorizare a stadiului de implementare a planului de management al ricurilor și a planului de integritate (raport anual) vor fi prezentate conducerii spitalului.
Rapoartele vor conține evaluări privind stadiul implementării planului, deficiențele constatate și recomandările pentru remediere.

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

IMPLICATII JURIDICE

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

IMPLICATII BUGETARE

Finanțarea măsurilor se va asigura din bugetul spitalului.

COORDONAREA IMPLEMENTAREA SI MONITORIZAREA PLANULUI DE MANAGEMENT AL RISCURILOR

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

METODOLOGIE - Diagnosticul vulnerabilității la corupție

ANEX4 1. Chestionarul privind evaluarea gradului de cunoaștere a angajatilor a măsurilor preventive anticoruptie

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

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

Chestionar privind evaluarea gradului de cunoaștere a măsurilor preventive anticorupție

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

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

1. De cât timp sunteți angajat în spital

Sub 1 an

1-3 ani

4-5 ani

Peste 5 ani

2. Gen

Masculin

Feminin

3. In ce categorie vă încadrați.

personal contractual personal de conducere

personal de execuție

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

Da, sunt clare

Există și dileme de comportament

Nu sunt clare

Nu știu

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

Foarte ridicat

Ridicat

Mediu

Scăzut

Foarte scăzut

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

Foarte ridicat

Ridicat

Mediu

Scăzut

Foarte scăzut

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

Foarte ridicat

Ridicat

Mediu

Scăzut

Foarte scăzut

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

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

Foarte ridicat

Ridicat

Mediu

Scăzut

Foarte scăzut

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

Foarte ridicat

Ridicat

Mediu

Scăzut

Foarte scăzut

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

Bifați varianta cu care sunteți de acord

Nr. crt.	Practica	Este etic (moral, corect)	Nu este etic (moral, corect)	Depinde de situație	Nu știu
1.	... să înlocuiască rapoartele și cifrele reale cu unele false pentru a ieși bine la evaluare				
2.	... să rezolve cu prioritate o cerere depusă de un prieten deși sunt multe cereri care așteaptă la rând				
3.	... care știe că un coleg de-al său este în conflict de interese să îi transmită acestuia voalat că are informații despre aceste lucruri pentru a îi cere un favor				
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				
5.	... care știe că o persoană din conducere (ce îi este superior ierarhic) este în conflict de interese, să nu spună nimic pentru că nu este treaba lui				
6.	... atunci când pleacă într-o delegație să le ceară celor de la hotel să îi treacă și cheltuielile de masă în factura pentru cameră dar să nu menționeze în factură acest lucru pentru a putea duce acasă banii de diurnă				
7.	... să contrasemneze un document la insistențele superiorului său ierarhic deși știe că documentul nu este corect întocmit				
8.	... care știe că un coleg de-al său este în conflict de interese să nu spună nimic pentru că nu este treaba lui				
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				
10.	... care știe că un subordonat este în conflict de interese să nu spună nimic pentru că nu este treaba lui				
11.	... care știe că o persoană din conducere (ce îi este superior ierarhic) este în conflict de interese, să transmită toate informațiile unui amic jurnalist				

12. Dacă vă gândiți la normele de conduită, declararea averilor, conflicte de interese și incompatibilități, în ce domenii considerați că aveți nevoie de informare suplimentară: *[Se pot alege mai multe variante]*
care sunt normele de conduită, conflicte de interese și incompatibilități care mi se aplică;
care sunt sancțiunile pentru nerespectarea normelor privind conduita, declararea averilor, conflicte de interese și incompatibilități;
cine mă poate ajuta atunci când am întrebări despre aceste norme;
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.