



## Cuprins

CAPITOLUL I.....	2
GENERALITĂȚI .....	2
CAPITOLUL II.....	3
LEGISLAȚIA APLICABILĂ.....	3
CAPITOLUL III.....	4
DEFINIȚII ȘI TERMINOLOGIE.....	4
CAPITOLUL IV.....	6
EVITAREA CONFLICTULUI DE INTERESE.....	6
CAPITOLUL V.....	7
REGIMUL INCOMPATIBILITĂȚILOR .....	7
CAPITOLUL VI.....	9
CONSTATAREA STĂRII DE INCOMPATIBILITATE .....	9
CAUZE ȘI EFECTE .....	9
CAPITOLUL VII.....	10
EXEMPLE FRECVENTE DE SITUAȚII DE INCOMPATIBILITATE / INTERDICȚII / PERMISIUNI .....	10
CAPITOLUL VIII.....	11
RISCURI ȘI VULNERABILITĂȚI LA CORUPȚIE .....	11
CAPITOLUL IX.....	12
DECLARAREA AVERILOR ȘI INTERESELOR .....	12
Completarea și transmiterea declarațiilor de avere și de interese .....	12
Când se depun declarațiile de avere și de interese.....	12
CAPITOLUL IX.....	13
DECLARAREA CADOURILOR.....	13
Termen de declarare.....	13
DISPOZIȚII FINALE .....	13

# CAPITOLUL I

## GENERALITĂȚI

Ghidul privind regimul incompatibilităților și al conflictului de interese, denumit în continuare „Ghid”, oferă suport pentru identificarea acelor situații definite de legislația națională și europeană incidentă, care pot plasa personalul contractual din cadrul Institutului de Psihiatrie „Socola” Iași, indiferent de:

- a) funcția deținută;
- b) statutul în cadrul instituției: personal contractual;
- c) durata raportului de serviciu/raportului de muncă – determinată sau nedeterminată;
- d) timpul de muncă prevăzut în contractul individual de muncă (normă întreagă sau fracțiuni de normă);
- e) vârstă, apartenență națională, rasă, etnie, religie, opțiune/funcție politică, origine socială, sex, orientare sexuală, handicap, responsabilitate familială sau apartenență sindicală.

Dispozițiile prezentului Ghid produc efecte pentru tot personalul din cadrul Institutului de Psihiatrie „Socola” Iași, de la numire/angajare și până la încetarea raportului de serviciu/de muncă în cadrul instituției.

Persoanele nou angajate în cadrul spitalului vor lua la cunoștință de conținutul Ghidului la angajare, semnând de luare la cunoștință în acest sens, odată cu instructajele specifice efectuate la angajare.

Ghidul se aduce la cunoștința salariaților prin afișare pe site-ul spitalului și prin prelucrarea de către șeful direct.

În termen de 15 zile calendaristice de la primirea prezentului Ghid, șefii de secție/ coordonatori compartimente/șefi serviciu/ birou au obligația însușirii și respectiv a prelucrării acestuia cu personalul din subordine, sub semnătură de luare la cunoștință și conformare.

Fiecare angajat al instituției este obligat să cunoască și să respecte întocmai prevederile Ghidului și este răspunzător de aplicarea sa corectă în activitatea curentă.

Nerespectarea prevederilor prezentului Ghid atrage după sine răspunderea disciplinară, contravențională, civilă sau penală, după caz, indiferent de funcția deținută în cadrul instituției.

Evitarea situațiilor de conflict de interese și respectarea regimului incompatibilităților sunt obligații universale valabile pentru personalul contractual din cadrul Institutului de Psihiatrie „Socola” Iași.

## CAPITOLUL II

### LEGISLAȚIA APLICABILĂ

Elaborarea prezentului Ghid aplicabil la nivelul Institutului de Psihiatrie „Socola” Iași are la bază următoarele prevederi legale aplicabile la momentul intrării sale în vigoare:

- a) Strategia Națională Anticorupție;
- b) Recomandarea 10/2000 a Comitetului de Miniștrii ai Consiliului Europei;
- c) Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul Administrativ;
- d) Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și a mediului de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare;
- e) 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, cu modificările ulterioare;
- f) Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și completările ulterioare;
- g) Legea nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative, cu modificările ulterioare.

Prevederile prezentului Ghid se completează cu prevederile legale aplicabile.

## CAPITOLUL III

### DEFINIȚII ȘI TERMINOLOGIE

Conflictul de interese definește acea situație în care se poate afla personalul contractual din cadrul Institutului de Psihiatrie „Socola” Iași atunci când acesta adoptă o decizie sau participă la adoptarea unei decizii cu privire la care are și un interes personal, fiind astfel susceptibil de încălcarea principiului supremației interesului public.

Prin urmare, conflictul de interese implică un conflict între datoria față de public și interesele personale ale unui subiect.

Conflictul de interese apare atunci când interesele subiectului ca persoană privată influențează sau ar putea influența necorespunzător îndeplinirea obligațiilor și responsabilităților oficiale subsumate interesului public.

Conform Art. 70 din Legea nr. 161/2003, prin conflict de interese se înțelege situația în care persoana ce exercită o demnitate publică sau o funcție publică are un interes personal de natură patrimonială, care ar putea influența îndeplinirea cu obiectivitate a atribuțiilor care îi revin potrivit Constituției și altor acte normative, iar potrivit prevederilor art. 71 din același act normativ, principiile care stau la baza prevenirii conflictului de interese în exercitarea demnităților publice și funcțiilor publice sunt: imparțialitatea, integritatea, transparența deciziei și supremația interesului public.

Interesul personal poate viza, cu titlu exemplificativ, dar nu și limitativ, un beneficiu pentru subiect sau pentru familia acestuia, pentru rudele sale apropiate, pentru prieteni, pentru persoane sau organizații cu care subiectul a avut relații politice sau de afaceri.

Interesul personal se poate referi și la orice datorii pe care subiectul le are față de persoanele enumerate mai sus.

Adoptarea unei decizii/Participarea la adoptarea unei decizii se produce atunci când subiectul, în virtutea prerogativelor sale, dispune, în mod individual, sau ca parte a unui mecanism colectiv de adoptare a deciziilor, acțiuni relaționate cu interesul său personal, participă la dezbateri, influențează în orice fel dezbaterile sau votul cu privire la o speță relaționată cu interesul său personal.

Conflictul de interese potențial definește acea situație în care un subiect se află în mod involuntar, în virtutea relațiilor pe care acesta le are în mod natural cu rudele, afinii, prietenii și colaboratorii si.

Orice subiect aflat în relații de serviciu/de muncă în cadrul Institutului de Psihiatrie „Socola” Iași se poate afla în conflict de interese potențial.

Spre exemplu:

- Un angajat cu atribuții în sfera achizițiilor publice se află în conflict de interese potențial cu operatorii economici la nivelul cărora își desfășoară

activitatea rudele sale, afinii săi și chiar și colaboratorii anteriori cu care acesta a avut relații personale sau patrimoniale.

- Un angajat cu atribuții în sfera financiar-contabilă se află în conflict de interese potențial cu Curtea de Conturi, în situația în care o rudă/afin/colaborator anterior al său ocupă o funcție cu atribuții de control în cadrul respectivei instituții.

Conflictul de interese potențial nu implică răspundere juridică, el ia naștere în mod natural, însă reclamă atenție, tratament egal, imparțialitate și obiectivitate din partea subiecților, care au obligația de a acționa imediat ce respectivul conflict de interese potențial se transformă într-un conflict de interese actual.

Conflictul de interese actual definește acea situație în care un subiect se află în situația de a lua sau de a influența o decizie care l-ar avantaja pe sine sau pe o rudă/afin al său sau pe un apropiat, colaborator, partener de afaceri.

Spre exemplu:

- Un angajat cu atribuții în sfera achizițiilor publice se află în conflict de interese actual cu un operator economic care a depus o ofertă la una dintre procedurile de achiziții, dacă respectiva ofertă a fost întocmită de către o rudă/afin/colaborator anterior cu care acesta a avut relații personale sau patrimoniale sau dacă firma respectivă este deținută de unul dintre aceștia.

- Un angajat cu atribuții în sfera financiar-contabilă se află în conflict de interese actual cu Curtea de Conturi în situația în care din echipa desemnată să efectueze un control asupra activității sale face parte o rudă/afin/colaborator anterior al său.

Conflictul de interese actual trebuie notificat de îndată de către subiectul în cauză șefului ierarhic, acesta având obligația de a adopta toate măsurile care se impun pentru evitarea și încetarea de îndată a sa (înlocuire, suspendarea dreptului de vot, interdicția de a participa la dezbateri etc.). Conflictul de interese actual pentru care nu sunt dispuse acțiuni de încetare imediată poate conduce la atragerea răspunderii penale a persoanelor responsabile.

Conflictul de interese consumat definește acea situație în care un subiect a luat sau a influențat o decizie care îl avantajează pe sine sau pe o rudă/afin al său sau pe un apropiat, colaborator, partener de afaceri, cu încălcarea dispozițiilor legale.

Spre exemplu:

- Un angajat cu atribuții în sfera achizițiilor publice a participat la atribuirea unui contract către un operator economic condus sau deținut de o rudă/afin/colaborator anterior cu care acesta a avut relații personale sau patrimoniale.

Conflictul de interese consumat apare în cazul în care oficialul nu s-a abținut de la luarea unei decizii în ipoteza unui conflict de interese actual și implică latura sancționatorie a reglementării.

Conform Art. 405-407 Cod Civil, gradele de rudenie sunt următoarele:

- a) Gradul 1: părinți și copii;
- b) Gradul 2: frați, bunici, nepoți;
- c) Gradul 3: unchi, mătuși, nepoți de frate;
- d) Gradul 4: veri primari

Gradele de afinitate

Conform Art. 405-407 Cod Civil, afinitatea apar între un soț și rudele celuilalt soț și sunt următoarele:

- e) Gradul 1: socrii și nora/ginere;
- f) Gradul 2: cumnate și cumnați;
- g) Gradul 3: unchii și soțiile nepoților de frate;
- h) Gradul 4: veri, soții și soțiile acestora.

Incompatibilitățile sunt definite ca fiind acele situații în care subiecții exercită concomitent două sau mai multe funcții al căror cumul este interzis de lege. Prin urmare, situarea într-o stare de incompatibilitate nu presupune adoptarea unei decizii sau participare la adoptarea unei decizii de către subiect.

## CAPITOLUL IV

### EVITAREA CONFLICTULUI DE INTERESE

Personalul cu funcții de conducere din cadrul instituției are un interes personal într-o anumită problemă dacă are posibilitatea să anticipeze că o decizie a autorității publice din care face parte ar putea genera un beneficiu sau un dezavantaj pentru:

- a. propria persoană;
- b. soț, soție, rude sau afini până la gradul al doilea inclusiv;
- c. orice persoană fizică sau juridică cu care are o relație de angajament, indiferent de natura acestuia;
- d. o societate comercială la care deține calitatea de asociat unic, funcția de administrator sau de la care obține venituri;
- e. o altă autoritate din care face parte;
- f. orice persoană fizică sau juridică, alta decât autoritatea din care face parte, care a făcut o plată sau a efectuat orice fel de cheltuieli în legătură cu aceasta;
- g. o asociație sau fundație din care face parte.

În situațiile prevăzute la paragraful anterior, personalul cu funcții de conducere din cadrul instituției este obligat să menționeze expres situațiile în care interesele personale contravin intereselor generale.

Personalul contractual cu funcții de conducere se află în conflict de interese atunci când:

a. este chemat să dezvolte cereri, să ia decizii sau să participe la luarea deciziilor cu privire la persoane fizice și juridice cu care are relații cu caracter patrimonial;

b. participă în cadrul aceleiași comisii, constituite conform legii, cu persoane care au calitatea de soț sau rudă de gradul I;

c. interesele sale patrimoniale, ale soțului sau rudelor sale de gradul I pot influența deciziile pe care trebuie să le ia în exercitarea funcției de conducere.

În situația în care există un conflict de interese, personalul contractual cu funcții de conducere este obligat să se abțină de la rezolvarea cererii, luarea deciziei sau participarea la luarea unei decizii și să-l informeze de îndată pe șeful ierarhic căruia îi este subordonat direct. Acesta este obligat să ia măsurile care se impun pentru exercitarea cu imparțialitate a funcției, în termen de cel mult 3 zile de la data luării la cunoștință. Încălcarea dispozițiilor poate atrage, după caz, răspunderea disciplinară, administrativă, civilă ori penală, potrivit legii.

## CAPITOLUL V

### REGIMUL INCOMPATIBILITĂȚILOR

Diferența dintre conflictul de interese și incompatibilități constă în aceea că **în cazul conflictului de interese este implicat un act decizional, o acțiune a subiectului care se finalizează cu adoptarea unei decizii**, în timp ce **în cazul incompatibilităților nu este necesară existența unei decizii și constatarea unei stări de fapt care contravine prevederilor legale în vigoare**.

Calitatea personalului contractual cu funcții de conducere din cadrul Institutului de Psihiatrie „Socola” Iași este incompatibilă cu orice altă funcție publică decât cea în care a fost numit, precum și cu funcțiile de demnitate publică.

Personalul contractual cu funcții de conducere nu poate deține alte funcții și nu poate desfășura alte activități, remunerate sau neremunerate, după cum urmează:

a) în cadrul autorităților sau instituțiilor publice, cu excepția celor în care au fost numiți;

b) în cadrul cabinetului demnitarului, cu excepția cazului în care ocupantul este suspendat din funcția publică în condițiile legii, pe durata numirii sale;

c) în cadrul regiilor autonome, societăților comerciale ori în alte unități cu scop lucrativ din sectorul public;



d) în calitate de membru al unui grup de interes economic.

Nu se află în situație de incompatibilitate personalul contractual cu funcții de conducere care:

a) este desemnat printr-un act administrativ, emis în condițiile legii, să reprezinte interesele statului în legătură cu activitățile desfășurate de operatorii economici cu capital ori patrimoniu integral sau majoritar de stat, în condițiile rezultate din actele normative în vigoare;

b) este desemnat printr-un act administrativ, emis în condițiile legii, să participe în calitate de reprezentant al instituției în cadrul unor organisme sau organe colective de conducere constituite în temeiul actelor normative în vigoare;

c) exercită un mandat de reprezentare, pe baza desemnării de către o autoritate sau instituție publică, în condițiile expres prevăzute de actele normative în vigoare.

d) este desemnat prin act administrativ pentru a face parte din echipa de proiect finanțat din fonduri comunitare nerambursabile postaderare, precum și din împrumuturi externe contractate sau garantate de stat, rambursabile sau nerambursabile, cu excepția personalului contractual cu funcții de conducere care exercită atribuții ca auditor sau atribuții de control asupra activității derulate în cadrul acesteia și a personalului contractual cu funcții de conducere care face parte din echipa de proiect, dar pentru care activitatea desfășurată în cadrul respectivei echipe generează o situație de conflict de interese cu funcția pe care o ocupă.

Personalul contractual cu funcții de conducere poate exercita funcții sau activități în domeniul didactic, al cercetării științifice, al creației literar-artistice.

Personalul contractual cu funcții de conducere poate exercita funcții în alte domenii de activitate din sectorul privat, care nu sunt în legătură directă sau indirectă cu atribuțiile exercitate potrivit fișei postului.

În situația personalului contractual cu funcții de conducere care desfășoară activitățile prevăzute mai sus, documentele care alcătuiesc dosarul profesional sunt gestionate de către Institutul de Psihiatrie „Socola” Iași.

Nu sunt permise raporturile ierarhice directe în cazul în care personalul contractual cu funcții de conducere sunt soți sau rude de gradul I.

Persoanele care se află în una dintre situațiile de incompatibilitate menționate mai sus, vor opta, în termen de 30 de zile, pentru renunțarea la calitatea care este incompatibilă cu cea de personal contractual cu funcții de conducere, respectiv la încetarea raporturilor ierarhice directe, în condițiile stabilite de legislația în vigoare.

Personalul contractual cu funcții de conducere pot fi membri ai partidelor politice legal constituite.

Personalului contractual cu funcții de conducere le este interzis să fie membri ai organelor de conducere ale partidelor politice și să exprime sau să apere în mod public pozițiile unui partid politic.

## CAPITOLUL VI

### CONSTATAREA STĂRII DE INCOMPATIBILITATE

Este generată o situație de incompatibilitate în cazul în care persoana respectivă exercită, simultan, calitatea de personal contractual cu funcții de conducere și una sau mai multe funcții/calități al căror cumul este interzis de lege.

Starea de incompatibilitate intervine numai după numirea în funcția de conducere a autorității publice și dacă acesta nu renunță la funcția/calitatea deținută anterior în termen de cel mult 30 zile de la dobândirea respectivei funcții. De asemenea, persoana aflată sub incidența poate renunța la funcția deținută înainte de a fi numit sau ales în funcția care atrage starea de incompatibilitate.

#### CAUZE ȘI EFECTE

Cauzele generatoare de conflicte de interese și incompatibilități și gradul de apariție a lor pot fi determinate, în principal, de:

- a. Lipsa de transparenta;
- b. Deficiente în organizarea și funcționarea structurilor cu rol de autorități contractante;
- c. Politizarea excesiva a autorităților contractante;
- d. Promovarea nepotismului la angajarea funcționarilor publici;
- e. Deprofesionalizarea structurilor cu rol de autorități contractante;
- f. Lipsa eticii și integrității profesionale precum și conduita imorala atât la nivelul autorităților contractante cât și la nivelul entităților private;
- g. Legislație incompletă;
- h. Cooptarea clientelara a experților evaluatori independenți;
- i. Pantouflage;
- j. Convențiile sau înțelegerile în spatele ușilor închise ale entităților private cu știința funcționarilor publici etc.

Efectele atribuite conflictelor de interese pot fi rezumate, în general, astfel:

- a. prejudicii grave intereselor financiare ale UE și la bugetele UE și statului
- b. anularea procedurii de atribuire a contractului de achiziții publice/acordului-cadru, cu impact negativ financiar la fondurile publice;
- c. rezilierea contractului de achiziții publice/acordului-cadru.

## CAPITOLUL VII

### EXEMPLE FRECVENTE DE SITUAȚII DE INCOMPATIBILITATE / INTERDICȚII / PERMISIUNI

- O persoană este numită în funcția de Manager în cadrul Institutului de Psihiatrie „Socola” Iași, iar aceasta este membru al Consiliului de Administrație al unei societăți înființată de către Consiliul Local al Municipiului Iași.

- O persoană este numită în funcția de Manager în cadrul Institutului de Psihiatrie „Socola” Iași, iar aceasta este Administrator al unei societăți înființată de către Consiliul Local al Municipiului Iași.

- O persoană este numită în funcția de Manager în cadrul Institutului de Psihiatrie „Socola” Iași, iar aceasta ocupă și funcția de consilier local în cadrul Consiliului Local al Municipiului Iași.

- O persoană exercită simultan o funcție de conducere în cadrul Institutului de Psihiatrie „Socola” Iași și funcția de consilier local.

- O persoană este numită în funcție de Manager în cadrul Institutului de Psihiatrie „Socola” Iași, iar aceasta ocupă funcția de administrator/asociat semnificativ sau Manager general al unei societăți comerciale cu care Ministerul Sănătății sau Institutul de Psihiatrie „Socola” Iași are încheiat un contract de execuție lucrări/prestări servicii/furnizare bunuri.

- Personalul contractual cu funcții de conducere poate exercita funcții sau activități în domeniul didactic, al cercetării științifice, al creației literar-artistice.
- Personalul contractual cu funcții de conducere poate exercita funcții în alte domenii de activitate din sectorul privat, care nu sunt în legătură directă sau indirectă cu atribuțiile exercitate, potrivit fișei postului.
- Personalul contractual cu funcții de conducere poate înființa organizații sindicale, aderă la ele și exercită orice mandat în cadrul acestora.
- Personalul contractual cu funcții de conducere nu se poate afla în raporturi ierarhice directe cu soții sau rudele de gradul I, inclusiv dacă superiorul are calitatea de demnitar, caz în care persoanele care se află în una dintre situațiile de mai sus trebuie să opteze, în termen de 30 de zile, pentru încetarea raporturilor ierarhice directe sau renunțarea la calitatea de demnitar.
- Personalul contractual cu funcții de conducere poate candida pentru o funcție eligibilă sau poate fi numit într-o funcție de demnitate publică.
- Personalul contractual cu funcții de conducere poate fi membru al partidelor politice legal constituite, însă îi este interzis să fie membru al organelor de conducere ale partidelor politice și să exprime sau să apere în mod public pozițiile unui partid politic.

## CAPITOLUL VIII

### RISCURI ȘI VULNERABILITĂȚI LA CORUPȚIE

Hotărârea Guvernului nr. 599/2018 este actul normativ care reglementează din punct de vedere legal procesul de management ale riscului și vulnerabilităților.

Metodologia 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.

Metodologia de evaluare a incidentelor de integritate în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, împreună cu formatul raportului anual de evaluare a incidentelor de integritate

**Risc de corupție** reprezintă probabilitatea de materializare a unei amenințări de corupție care vizează un angajat, colectiv profesional sau domeniu de activitate, determinată de atribuțiile specifice și de natură să producă un impact cu privire la îndeplinirea obiectivelor/activităților unei autorități sau instituții publice din cele prevăzute la art. 3 sau ale unei structuri din cadrul acestora

**Amenințare de corupție** reprezintă acțiunea sau evenimentul de corupție care se poate produce în cadrul unei activități specifice unei autorități sau instituții publice din cele prevăzute la art. 3 sau al unei structuri din cadrul acestora.

**Exemple de riscuri de corupție** în domeniul activităților de verificare și control:

- 
- funcționarea.practică.deficitară.în.ceea.ce.privește.controlul.și.verificarea.activității. (lipsa.controalelor?caracterul.programat.al.acestora?precum.și.superficialitatea.-
  - dubla.calitate.de.agent.constatator.și.agent.sanționator.al.contravențiilor.și.infracțiunilor.(posibilitatea.conferită.de.lege.funționarului.de.a.constata?dar.și.de.a.aplica.sanțiuni.pe.loc)·
  - cadrul.relațional.al.personalului.spitalului.cu.funții.de.decizie.(existența.unor.legături.de.amiciție.sau.rudenie.între.anumiți.angajați.și.anumiți.cetățeni?cu.favorizarea.celor.din.urmă.în.anumite.contexte);
-

## CAPITOLUL IX

### DECLARAREA AVERILOR ȘI INTERESELEOR

#### Completarea și transmiterea declarațiilor de avere și de interese

- Declarațiile de avere se completează în scris sau în format electronic, certificate cu semnătură electronică calificată, pe propria răspundere, potrivit anexei nr. 1 la Legea nr. 176/2010
- Declarațiile de interese se completează în scris sau în format electronic, certificate cu semnătură electronică calificată, pe propria răspundere, potrivit anexei nr. 2 la Legea nr. 176/2010
- De la 1 ianuarie 2022 declarațiile de avere și interese vor putea fi transmise exclusiv prin modulul e-DAI, certificate cu semnătură electronică calificată.

#### Când se depun declarațiile de avere și de interese

- anual, până la data de 15 iunie;
- în termen de 30 zile de la data numirii sau alegerii în funcție ori de la data începerii activității;
- în termen de cel mult 30 zile de la data încheierii mandatului sau a încetării activității;
- în termen de cel mult 30 zile de la data încetării suspendării din exercițiul funcției sau al demnității publice pentru o perioadă ce acoperă integral un an fiscal;
- în perioada detașării sau delegării, persoanele care sunt obligate să depună declarații de avere și
- declarații de interese le depun la instituția de la care au fost delegate sau detașate;
- persoanele care candidează pentru funcțiile de Președinte al României, deputat, senator, consilier județean, consilier local sau primar sunt obligate să își declare averea și interesele. Declarațiile se depun la Biroul Electoral Central sau, după caz, la biroul electoral de circumscripție, odată cu declarația de acceptare a candidaturii, în două exemplare

## CAPITOLUL IX

### DECLARAREA CADOURILOR

#### **Cadru legal:**

Legea nr. 251 din 16 iunie 2004 privind unele măsuri referitoare la bunurile primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției

Regulamentul de punere în aplicare a Legii nr. 251/2004, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1126/2004.

#### **Cine trebuie să declare cadourile primite?**

Persoanele care au calitatea de demnitar public și cele care dețin funcții de demnitate publică, magistrații și cei asimilați acestora, persoanele cu funcții de conducere și de control, funcționarii publici din cadrul autorităților și instituțiilor publice sau de interes public, precum și celelalte persoane care au obligația să-și declare averea.

#### Termen de declarare

- **30 de zile** din momentul primirii bunului/bunurilor
- **Declarația trebuie să cuprindă, conform Procedurii de declarare a cadourilor:**
  - ✓ numele, prenumele, locul de muncă și funcția deținută de persoana în cauză;
  - ✓ descrierea în detaliu a bunului predat;
  - ✓ descrierea împrejurărilor în care a primit bunul;
  - ✓ data și semnătura.

### DISPOZIȚII FINALE

Pentru informarea cetățenilor, personalul instituției are obligația de a asigura publicitatea și de a afișa Ghidul la sediul acesteia, într-un loc vizibil sau prin alte mijloace persoanelor interesate.

Prezentul Ghid se va aproba prin Dispoziția Managerului Institutului de Psihiatrie „Socola” Iași și se va comunica, sub semnătură de luare la cunoștință, tuturor salariaților din cadrul instituției de către compartimentul responsabil.

În situația în care există diferențe de reglementare, va prevala norma juridică, etică sau profesională cea mai restrictivă.

Prezentul Ghid intra în vigoare la data emiterii Dispoziției de aprobare de către Managerul Institutului de Psihiatrie „Socola” Iași.