



ADMINISTRAȚIA PUBLICĂ LOCALĂ A MUNICIPIULUI PETROȘANI
SPITALUL DE URGENȚĂ PETROȘANI

STR. 1 DECEMBRIE 1918, NR. 137 A, PETROȘANI, HUNEDOARA



Tel.: 0254/544321
Fax: 0254/543611

e-mail: spital@spu-petrosani.ro
Web: www.spu-petrosani.ro

Nr. 10102, 27.04.2022

**APROBAT
MANAGER**

Dr. Vasileșcu Alin

AGENDA DE INTEGRITATE ORGANIZATIONALA
A SPITALULUI DE URGENȚĂ PETROȘANI
PENTRU PERIOADA 2022-2025

CUPRINS

I. INTRODUCERE

- I.1 Contextul general
- I.2 Cadrul juridic
- I.3 Consideratii generale
- I.4 Definitii

II. SCOP, VALORI SI PRINCIPII

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

III. POLITICA INTERNA PRIVIND AVERTIZAREA IN INTERES PUBLIC

- III.1. Contextul abordarii si tratarii politicii interne privind avertizarea in interes public
- III.2. Scopul politicii interne privind avertizarea in interes public
- III.3. Principiile care stau la baza Protectiei avertizarii in interes public
- III.4. Obiectivul politicii interne privind avertizarea in interes public
- III.5. Aplicabilitatea politicii interne privind avertizarea in interes

IV. OBIECTIVE SI ACTIUNI PRINCIPALE

V. SISTEMUL DE MONITORIZARE SI EVALUARE A STRATEGIEI

VI. ANEXE :

Anexa nr. 1- Chestionar privind evaluarea gradului de cunoastere a masurilor preventive anticoruptie

Anexa nr. 2- Declaratia privind asumarea agendei de integritate organizationala in Coordonatele Strategiei Nationale Anticoruptie 2021 -2025.

I. INTRODUCERE

1.1 Contextul general

Sanatatea publica reprezinta un domeniu de o importanta sociala majora, asteptarile cetatenilor cu privire la cei care sunt angajati in furnizarea serviciului public medical fiind strans legate de modul in care este perceputa functionarea politicii publice de sanatate a statului, de nivelul increderii in sistemul de sanatate public, de functionarea optima a institutiilor medicale in acord cu necesitatile societatii. Din aceasta perspectiva, sanatatea publica trebuie sa functioneze in baza unor principii si valori strans legate de integritate, impartialitate, suprematia interesului public, responsabilitate, raspundere si, nu in ultimul rand, transparenta.

In aceste conditii, prevenirea si combaterea coruptiei constituie o prioritate pentru societatea romaneasca in general, pentru autoritatile administratiei publice locale in special, precum si pentru institutiile publice aflate in subordonarea administratiei publice locale, drept pentru care se manifesta o preocupare constanta de imbunatatire a calitatii actului medical prin introducerea unor masuri eficiente de diminuare a fenomenului de coruptie.

Prin H.G. Nr. 1269/2021 s-a aprobat **Strategia Nationala Anticoruptie 2021-2025**, care ca are ca scop promovarea integritatii, a seturilor de indicatori de performanta, a riscurilor asociate obiectivelor si masurilor din strategie si a surselor de verificare, a inventarului masurilor de transparenta institutionala si de prevenire a coruptiei, a indicatorilor de evaluare, precum si a standardelor de publicare a informatiilor de interes public, prin aplicarea riguroasa a cadrului normativ si institutional in vederea prevenirii coruptiei in Romania.

Conducerea **Spitalului de Urgenta Petrosani** considera imperios necesara dezvoltarea si implementarea unor instrumente care sa conduca la prevenirea coruptiei la nivelul unitatii, la cresterea nivelului de incredere a beneficiarilor in serviciile publice de sanatate, la consolidarea capacitatii manageriale, precum si formarea unei culturi a integritatii.

Obiectivul major al strategiei organizationale, it reprezinta accentul pus pe implementarea standardelor de integritate si de a gasi cele mai eficiente mecanisme de aplicare a masurilor preventive, asumarea agendei nationale anticoruptie si a angajamentului de a nu afecta cadrul legislativ si institutional din domeniul anticoruptiei. Totodata, sunt necesare consolidarea evaluarii riscurilor si a vulnerabilitatilor la coruptie, corelarea si eficientizarea mecanismelor de prevenire, educatie si combatere a coruptiei la nivel organizational.

Ca prioritate, se evidentiaza necesitatea implementarii codurilor de etica si conduita, specializate pentru fiecare categorie profesionala.

Educatia anticoruptie reprezinta o prioritate majora. Este necesar ca angajatii si persoanele care ocupa functii de conducere, să cunoasca standardele legale de integritate (protectia avertizorului in interes public, gestionarea functiilor sensibile, functionarea corecta a consiliului etic s.a.), riscurile si a vulnerabilitatile la coruptie.

I.2 Cadrul Juridic

Strategia Anticoruptie a Spitalului de Urgenta Petrosani pentru perioada 2022-2025 are drept baza *Strategia Nationala Anticoruptie pe perioada 2021-2025* si vizeaza prevenirea coruptiei pe cele trei directii de actiune: prevenire, educatie, combatere. Prezenta strategie a fost elaborata in baza prevederilor urmatoarelor acte normative:

- a) Constitutia Romaniei;
- b) O.U.G nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificarile si completarile ulterioare;
- c) H.G. nr. 1269/2021 privind aprobarea Strategiei nationale anticoruptie pe perioada 2021-2025 si a documentelor aferente acestora;
- d) Legea nr. 286/2009 - Codul Penal cu modificarile si completarile ulterioare;
- e) Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea si sanctionarea faptelor de coruptie, cu modificarile si completarile ulterioare;
- f) H.G. nr. 599/2018 pentru aprobarea Metodologiei standard de evaluare a riscurilor de coruptie in cadrul autoritatilor si institutiilor publice centrale, impreuna cu indicatorii de estimare a probabilitatii de materializare a riscurilor de coruptie, cu indicatorii de estimare a impactului in situatia materializarii riscurilor de coruptie si formatul registrului riscurilor de coruptie, precum si pentru aprobarea Metodologiei de evaluare a incidentelor de integritate in cadrul autoritatilor si institutiilor publice centrale, impreuna cu formatul raportului anual de evaluare a incidentelor de integritate;
- g) Legea nr. 571/2004 privind protectia personalului din autoritatile publice, institutiile publice din alte unitati care semnaleaza incalcari ale legii, cu modificarile si completari ulterioare;
- h) Legea nr. 161/2003 privind unele mosuri pentru asigurarea transparentei in exercitarea

demnitatilor publice, a funtiilor publice si in mediul de afaceri, prevenirea si sanctionarea

coruptiei, cu modifiarile si completarile ulterioare;

- i) Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informatiile de interes public, cu modificarile si completarile ulterioare;
- j) Ordinul Secretarului general al Guvernului nr.600/2018 pentru aprobarea Codului controlului intern/managerial al entitatilor publice;
- k) H.G. nr.781/2002 privind protectia informatiilor secrete de serviciu;
- l) Legea nr. 129/2018 pentru modificarea si completarea Legii nr. 102/2005 privind infiintarea, organizarea si functionarea Autoritatii Nationale de Supraveghere a Prelucrarii Datelor cu Caracter Personal, precum si pentru abrogarea Legii nr. 677/2001 pentru protectia persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal si libera circulatie a acestor date;
- m) Regulamentul Consiliului Uniunii Europene; Parlamentului European nr. 679/27-apr-2016 privind protectia persoanelor fizice in ceea ce priveste prelucrarea datelor cu caracter personal si privind libera circulatie a acestor date si de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protectia datelor)
- n) Legea 176/2010 privind integritatea in exercitarea functiilor si demnitatilor publice, pentru modificarea si completarea Legii nr. 144/2007 privind infiintarea, organizarea si functionarea Agentiei Nationale de Integritate, precum si pentru modificarea si completarea altor acte normative, cu modifiarile si completarile ulterioare;

Si a urmatoarelor documente interne:

- a) **Regulamentul de organizare i functionare** al Spitalului de Urgenta Petrosani;
- b) **Regulamentul Intern** al Spitalului de Urgenta Petrosani;
- c) **Sistemul de Management al Calitatii** implementat la nivelul Spitalului de Urgenta Petrosani;

I.3 Consideratii generale

Coruptia este un abuz de putere savarsit in exercitarea functiei publice si/sau a profesiei, de un angajat al unei institutii publice, indiferent de statut, structure sau pozitie ierarhica, in scopul obtinerii unui profit, satisfacerii unor interese personale sau de grup personal, direct sau indirect, pentru sine sau pentru altul, persoana fizica on persoana juridica.

In sens mai larg, prin coruptie intelegem orice abatere de la moralitate, de la cinste si de la datorie, care aduce atingere interesului unei persoane sau interesului public, in favoarea interesului unei alte entitati bine determinate, de regula private.

1. Transparency International a definit coruptia ca fiind folosirea abuziva a puterii incredintate, fie in sectorul public, fie in cel privat, in scopul satisfacerii unor interese personale sau de grup. Astfel, orice act al unei institutii sau autoritati care are drept consecinta provocarea unei daune interesului public, in scopul de a promova un interes/profit personal sau de grup poate fi calificat drept „coruptie”. Simplul fapt ca o persoana investita cu exercitarea unor prerogative de putere publica se foloseste de pozitia sa pentru a obtine alte beneficii decat cele la care in mod legal este indreptatita, poate fi incadrat in sfera coruptiei.

Aceasta definitie a fost preluata ulterior de **Organizatia Natiunilor Unite in Conventia Impotriva coruptiei** adoptata la New York pe 31 octombrie 2003 si ratificata de Romania prin Legea nr. nr. 365/2004, publicata in Monitorul Oficial, Partea , nr. 903 din 05.10.2004.

2. Grupul Multidisciplinar privind Coruptia, infiintat de Comitetul Ministrilor al Consiliului Europei in anul 1994, a adoptat provizoriu urmatoarea definitie: „Coruptia cuprinde comisiunile oculte si toate celelalte demersuri care implica persoane investite cu functii publice sau private, care si-au incalcat obligatiile care decurg din calitatea for de functionar public, de angajat privat, de agent independent sau dintr-o alta relatie de acest gen, in vederea obtinerii de avantaje ilicite, indiferent de ce natura, pentru ele insele sau pentru altii.”

3. Conventia penala a Consiliului Europei privind coruptia, semnata de Romania la data de 27 ianuarie 1999, defineste coruptia in cele doua modalitati de savarsire, active si pasiva.

Coruptia activa: „promisiunea, oferirea sau darea, cu intentie, de catre orice persoana, direct sau indirect, a oricarui folos necuvenit, catre un functionar public, pentru sine ori pentru altul, in vederea indeplinirii ori abtinerii de la a indeplini un act in exercitiul functiilor sale”.

Coruptia pasiva: „solicitarea ori primirea, cu intentie, de catre un functionar public, direct sau indirect, a unui folos necuvenit, pentru sine ori pentru altul, sau acceptarea unei oferte sau promisiuni a unui astfel de folos, in vederea indeplinirii ori abtinerii de la a indeplini un act in exercitiul functiilor sale”.

4. La nivel comunitar, Parlamentul European si Comitetul Economic si Social, a adoptat definitia coruptiei folosita de Programul Global Impotriva Coruptiei, al Organizatiei Natiunilor Unite, potrivit careia coruptia reprezinta abuzul de putere pentru obtinerea unor beneficii private. Definitia coruptiei adoptata la nivel comunitar este reflectata in legislatia romaneasca intr-un sens mai restrans, fiind incluse sub titulatura de fapte de coruptie infractiunile clasice de dare si luare de mita, trafic de influenta, primire de foloase necuvenite, abuzul in serviciu, daca este cauza obtinerii unor beneficii pentru sine sau pentru altul si infractiunile asimilate.

5. Privita ca fenomen social, coruptia a fost definita in expunerea de motive a Legii nr. 161/2003, ca fiind expresia unor manifestari de descompunere morala, de degradare spirituala sau, ca fenomen juridic, este cel mai mare duman al statului de drept, al democratiei.

6. **Strategia Nationala Anticoruptie** defineste coruptia ca fiind, pe de o parte, devierea sistematiei de la principiile de imparțialitate si echitate care trebuie sa stea la baza functionarii administratiei publice, si care presupun ca bunurile publice sa fie distribuite in mod universal, echitabil si egal si, pe de alta parte, substituirea lor cu practici care conduc la atribuirea catre unii indivizi sau grupuri a unei parti disproportionata a bunurilor publice in raport cu contributia lor.

Coruptia poate avea ca si consecinte:

- a) inrautatarea imaginii sau discreditarea institutiei;
- b) incurajarea iresponsabilitatii si a practicilor abuzive;
- c) calitatea slaba a serviciilor medicale acordate populatiei;
- d) degradarea valorilor morale;

Prevenirea actelor de coruptie este asigurata in cadrul institutiei prin urmatoarele practici:

- a) reglementarea activitatilor si a serviciilor specifice;
- b) asigurarea transparentei si accesului la informatiile de interes public;
- c) promovarea principiilor si normelor etice;
- d) asigurarea transparentei si responsabilitatii in gestionarea fondurilor si bunurilor publice;
- e) declararea averilor si incompatibilitatilor;

- f) prevenirea si solutionarea conflictului de interese;
- g) instruirea si consilierea personalului;
- h) evaluarea periodica a modului de indeplinire a masurilor anticoruptie;

Coruperea pasiva este fapta persoanei care ocupa o functie publica/funcție de demnitate publica, care pretinde sau primeste oferte, bani, titluri de valoare, alte bunuri sau avantaje patrimoniale sau accepta servicii, privilegiile sau alte avantaje, ce nu i se cuvin, pentru a indeplini, intarzia sau grabi indeplinirea unei actiuni ce tine de obligatiile ei de serviciu, ori pentru a indeplini o actiune contrar acestor obligatii, precum si pentru a obtine de la autoritati distinctii, functii, piete de desfacere sau o oarecare decizie favorabila.

Coruperea activa este fapta persoanei fizice, care promite, ofera sau da unei persoane, personal sau prin mijlocitor, bunuri, servicii, privilegiile sau alte avantaje in scopuri personale sau de grup, pentru a obtine de la autoritati distinctii, functii, piete de desfacere sau o oarecare decizie favorabila.

Traficul de influenta 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 alta persoana, savarsite cu intentie de catre o persoana care are influenta sau care sustine ca are influenta asupra unei persoane care ocupa o functie publica/funcție de demnitate publica, asupra unui salariat al institutiei, in scopul de a-l face sa indeplineasca sau sa nu indeplineasca actiuni ce intra in obligatiile sale de serviciu, indiferent daca asemenea actiuni au fost sau nu savarsite.

Abuzul de putere/de serviciu reprezinta folosirea cu intentie de catre o persoana cu functie de raspundere a situatiei de serviciu, in interes material sau in alte interese personale, data aceasta a cauzat daune intereselor publice sau drepturilor si intereselor ocrotite de lege ale persoanelor fizice sau juridice.

Luarea de mita presupune luarea de catre o persoana care ocupa o functie publica/funcție de demnitate publica a mitei sub forma de bani, titluri de valoare, alte bunuri sau avantaje patrimoniale, acceptarea de servicii, privilegiile sau avantaje, ce nu i se cuvin, pentru a indeplini, intarzia, grabi, facilita indeplinirea unei actiuni in interesul mituitorului sau al persoanelor pe care le reprezinta.

Darea de mita presupune oferirea de bani, titluri de valoare, bunuri, avantaje patrimoniale, servicii, privilegiile sau alte avantaje unei alte persoane care ocupa o functie publica/funcție de demnitate publica pentru a indeplini, refuza, intarzia sau grabi indeplinirea unei actiuni in interes personal sau al persoanelor pe care le reprezinta.

Incalcarea prevederilor legale privind declararea veniturilor si a proprietatii presupune nerespectarea prevederilor legale referitoare la declararea, rectificarea declaratiei efectuate, in scris, pe proprie raspundere, cu privire la veniturile si proprietatile declarantului, ale sotului/sotiei, precum si ale copiilor aflati in intretinere, potrivit legislatiei in vigoare.

Incalcarea prevederilor legale cu privire la incompatibilitati si conflict de interese presupune nerespectarea prevederilor legale cu privire la masuri pentru asigurarea transparentei in exercitarea demnitatilor publice, a functiilor publice si in mediul de afaceri, prevenirea si sanctionarea coruptiei, referitoare la declararea situatiilor de incompatibilitate si/ sau conflict de interese.

Incalcarea prevederilor legate cu privire la pastrarea secretului de serviciu presupune incalcarea prevederilor legale cu privire la masurile pentru pastrarea secretului de serviciu de catre persoanele implicate in gestionarea operatiunilor declarate secret de serviciu.

Incalcarea prevederilor legale cu privire la gestionarea datelor cu caracter personal presupune incalcarea prevederilor legale cu privire la gestionarea datelor cu caracter personal de catre persoanele implicate in operatiuni ce implica gestionarea datelor cu caracter personal.

I.4. Definitii

Incident de integritate - situatia in care cu privire la un angajat al unei institutii/autoritati publice sau al unei structuri din cadrul acestora, a fost luata sau dispusa cel putin una dintre urmatoarele masuri:

- a) incetarea disciplinara a raporturilor de munca sau de serviciu, ca urmare a savarsirii unei abateri de la normele deontologice sau de la alte prevederi similare menite sa protejeze integritatea functiei publice;
- b) trimiterea in judecata sau condamnarea pentru savarsirea unei infractiuni de coruptie sau a unei fapte legate de nerespectarea regimului interdictiilor, incompatibilitatilor, conflictului de interese sau declararii averilor;

ramanerea definitiva a unui act de constatare emis de catre Agentia Nationala de Integritate, referitor la incalcarea obligatiilor legale privind averile nejustificate, conflictul de interese sau regimul incompatibilitatilor

- c) ramanerea definitiva a unui act de constatare emis de catre Agentia Nationala de Integritate, referitor la incalcarea obligatiilor legale privind averile nejustificate, conflictul de interese sau regimul incompatibilitatilor;

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

Etica se refera la comportamentul individual, in context organizational sau nu, care poate fi apreciat sau evaluat fie din perspectiva valorilor, principiilor regulilor etice explicite (coduri de etica, coduri de conduita sau alte tipuri de documente fara statut de act normativ) sau tacite (cultura organizationala), fie prin prisma consecintelor actiunilor insasi.

Comportamentul integru este acel comportament apreciat sau evaluat din punct de vedere etic ca fiind corect. Integritatea, ca valoare individuala, se refera la aceasta corectitudine etica, care nu poate fi delimitata de corectitudinea legala si profesionala.

Comportamentul lipsit de integritate este o forma de subminare a misiunii organizatiei, conduand la un climat organizational toxic pentru angajati si terti, si afectand interesele legitime ale tuturor celor implicati, inclusiv interesul public.

Planul de integritate - ansamblul de masuri identificate de conducerea institutiei ca remedii pentru riscurile si vulnerabilitatile institutionale la coruptie identificate. Masurile preconizate pot viza prevenirea coruptiei, educatia angajatilor dar si a publicului-tinta vizat de activitatea institutiei/autoritatii, intreprinderii publice, precum si combaterea coruptiei. Planurile de integritate sunt asumate prin acte juridice, precum ordine sau decizii ale conducerii entitatii.

Open contracting data standard - este procesul de transparentizare a procesului de achizitie publica si derulare a contractelor prin punerea la dispozitie a datelor detinute de autoritatile publice si implicarea publicului si mediului de afaceri in identificarea si rezolvarea problemelor in domeniu. Procesul este compus din doua etape principale: deschiderea datelor si implicarea cetatenilor si mediului de afaceri. Deschiderea datelor si publicarea lor se fac dupa standarde recunoscute ca buna practica la nivel international - Open Contracting Data Standard (OCDS). Deschiderea datelor nu se limiteaza la procesul de achizitie, ci si la faza de contractare si desfasurare a contractelor. Implicarea publicului si a mediului de afaceri aduce beneficii prin gasirea de solutii alternative, mai eficiente, in folosirea banului public, precum si la depasirea unor probleme in derularea procesului de achizitie sau derulare a contractelor. Printre beneficii ar fi important de mentionat: folosirea eficienta a fondurilor publice, oferirea posibilitatii accesarii fondurilor publice de catre o plaja mai larga de participanti, reducand costurile prin cresterea competitiei, oferirea posibilitatii cresterii calitatii bunurilor si serviciilor contractate din fonduri publice, prevenirea coruptiei, promovarea unei analize participative a datelor pentru gasirea de solutii la problemele sectorului public si ale comunitatilor.

Standarde legate de integritate - sunt avute in vedere acele masuri de transparenta institutionala si de prevenire a coruptiei consacrate de legislatia nationala si reflectate in inventarul anexa la SNA.

II. SCOP, VALORI SI PRINCIPII

II .1. Scopul agendei de integritate

Agenda de integritate organizationala are drept scop promovarea eticii si integritatii la nivelul *Spitalului de Urgenta Petrosani*, consolidarea capacitatii institutiei de a asigura calitatea si accesul la serviciile publice pentru realizarea interesului public, continuarea masurilor anticoruptie pentru prevenirea abaterilor, neregulilor, a suspiciunilor de frauda, a situatiilor de conflict de interese si incompatibilitate, eficacitatea si eficientizarea desfasurarii tuturor activitatilor pentru realizarea interesului public.

Scopul SNA 2021-2025 este promovarea integritatii, prin aplicarea riguroasa a cadrului normativ si institutional in vederea prevenirii coruptiei.

Pentru fiecare tip de interventie sunt identificate obiective generale si specifice. Toate acestea sunt dezvoltate prin asumarea transparentei decizionale si a unui management deschis, ca o consecinta a prezentei agende de integritate, dublata de abordarea de interventie strategica in domeniul anticoruptiei, formata din cele trei componente: prevenire, educatie si combatere.

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

- modificarea perceptiei si mentalitatii publice legate de amploarea fenomenului de coruptie in unitatile medicale publice;
- reducerea substantiala a cazurilor de fraudare si corupere a procedurilor de achizitii publice si a incidentelor de integritate in sectoarele vulnerabile identificate;
- implementarea masurilor preventive anticoruptie la nivelul institutiilor publice, ca parte a unui plan de integritate dezvoltat pe baza de analiza de risc si standarde de control managerial intern.

II.2 Valorile fundamentale

Conducerea *Spitalului de Urgenta petrosani* acorda maxima prioritate respectarii standardelor de etica si morala si se angajeaza sa implementeze toate masurile necesare prevenirii situatiilor de abuz sau de erori in relatiile pe care institutia le are cu toate categoriile de colaboratori precum si in administrarea patrimoniului si gestionarea fondurilor publice.

De asemenea, constientizeaza necesitatea respectarii principiilor privind integritatea in cadrul acestei institutii si apreciaza necesitatea raportarii la standarde de performanta ridicata, dorind sa vina in intampinarea demersurilor societatii civile si a propriilor angajati privind conduita externa si interna a reprezentantilor institutiei.

La baza tuturor activitatilor desfasurate in cadrul Spitalului de Urgenta Petrosani stau urmatoarele valori fundamentale:

Vointa politica - de a intelege importanta unei societati lipsite de coruptie si aportul adus pentru ducerea la indeplinire a masurilor prevazute de Strategia Nationale Anticoruptie.

Prioritatea interesului public - datoria de a considera interesul public mai presus de orice alt interes in exercitarea profesiei si/sau a functiei publice. Obligatia de a nu folosi indatoririle publice pentru obtinerea de beneficii necuvenite, patrimoniale sau nepatrimoniale, in scop personal, pentru familie sau pentru persoane apropiate.

Integritatea obligatia de a declara orice interese personale care pot veni in contradictie cu exercitarea obiectiva a atributiilor profesiei/ functiei publice. Refuzul de a accepta vreun beneficiu financiar sau de orice alta natura de la persoane sau organizatii care ar putea influenta indeplinirea atributiilor postului. Totodata, obligatia institutiei de a lua toate masurile necesare pentru evitarea situatiilor de conflict de interese si incompatibilitati;

Transparenta - adoptarea unei atitudini deschise si transparente in toate deciziile si actiunile pe care personalul institutiei le intreprinde. Asigurarea accesului neingradit la informatiile de interes public, transparenta procesului decizional.

Obiectivitatea - indeplinirea atributiilor postului, inclusiv ale celor pentru elaborarea anunturilor publice, atribuirea contractelor, recomandarea unor persoane fizice sau juridice la premii si recompense, aprobarea sau respingerea documentelor interne cu caracter procedural, prin adoptarea unei atitudini obiective, care sa conduca la decizii corecte pentru realizarea interesului public.

Profesionalismul- promovarea valorilor si principiilor fundamentale in activitatile specifice institutiei medicale, printr-o atitudine responsabilă in interesul institutiilor si a pacientului/cetateanului.

II.3 Principiile promovate

Prezenta agenda de integritate se intemeiază pe următoarele principii generale:

- 1. Principiul statului de drept** in baza caruia este consacrata suprematia legii, toti cetatenii fiind egali in fata acesteia. Acesta are la baza respectarea drepturilor omului si presupune separatia puterilor in stat.
- 2. Principiul raspunderii** potrivit caruia institutiile publice raspund pentru indeplinirea atributiilor ce le revin, respectiv pentru modul de implementare si eficienta strategiilor.
- 3. Principiul gestionarii responsabile a riscurilor generate de comportamente lipsite de integritate**, ca parte integranta din procesul managerial desfasurat de catre fiecare organizatie.
- 4. Principiul proportionalitatii in elaborarea punerea in aplicare a procedurilor anticoruptie:** institutiile publice trebuie sa elaboreze, si sa implementeze si sa mentina proceduri puternice, care sa fie proportionate cu riscurile si vulnerabilitatile institutionale si dimensionate in functie de resursele si complexitatea organizatiei.
- 5. Principiul raspunderii la cel mai inalt nivel de angajament:** Politicile "anti-mita" nu vor fi eficiente daca nu exista un mesaj clar dat de institutie de la nivelul cel mai inalt, ca mita nu este tolerata. Nivelul superior al conducerii pe fiecare palier al organizatiei, trebuie sa initieze, sa supravegheze si sa conduca, prin puterea exemplului, punerea in aplicare a unei politici de respingere a coruptiei, recunoscand faptul ca mita este contrara valorilor fundamentale ale integritatii, transparente si responsabilitatii si ca aceasta submineaza eficacitatea organizational.
- 6. Principiul prevenirii sarvairii faptelor de coruptie si a incidentelor de integritate** potrivit caruia identificarea timpurie si inlaturarea in timp util a premiselor aparitiei faptelor de coruptie sunt prioritare si imperative. Atat institutiile publice, cat

si cele private trebuie sa dea dovada de diligența in evaluarea partenerilor, agentilor si contractorilor. Fiecare entitate ar trebui sa evalueze riscurile de luare de mita asociate cu intrarea intr-un parteneriat sau de contractare a unor acorduri cu alte entitati si este datoare apoi sa efectueze evaluari periodice ale riscurilor. La incheierea de parteneriate sau aranjamente contractuale trebuie sa verifice daca respectivele organizatii au politici si proceduri care sunt in concordanta cu aceste principii si orientari.

7. Principiul eficacitatii in combaterea coruptiei, care se bazeaza pe evaluarea continua a activitatii institutiilor cu atributii in domeniu, atat din punctul de vedere al indeplinirii cat mai complete a obiectivelor asumate pentru a produce efectele pozitive pe care societatea le asteapta, cat si managementul organizational.

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.

III. POLITICA INTERNA PRIVIND AVERTIZAREA IN INTERES PUBLIC

III.1 Contextul abordarii si tratarii politicii interne privind avertizarea in interes public la nivelul Spitalului de Urgenta Petrosani

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

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

III.2 Scopul politicii interne privind avertizarea in interes public

Politica privind avertizarea în interes public urmărește crearea și menținerea unui mediu integru în instituție, mediu încercare 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) 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;
- b) a proteja persoanele care sesizează fapte prin care a fost încălcată legea, nepermițând hărțuirea acestora, inclusiv presiunea informală;
- c) 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;
- d) a aduce la cunoștință căile pe care o persoană trebuie să le urmeze în cazul în care nu este mulțumită de răspunsul primit;
- e) a oferi garanția protecției de eventualele represalii în cazul în care îngrijorările exprimate sunt întemeiate și formulate cu bună credință.

Spitalul de Urgență Petrosani promovează o politică internă privind avertizarea în interes public, implementată prin prevederile cuprinse în Regulamentul Intern, privind 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 dator 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.

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 semnaleză 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 de Urgenta Petrosani* 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.

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

IV. OBIECTIVE GENERALE SI SPECIFICE SI ACTIUNI PRINCIPALE

OBIECTIV GENERAL 1- CRESTEREA GRADULUI DE IMPLEMENTAREA MASURILOR DE INTEGRITATE LA NIVEL ORGANIZATIONAL

Obiectiv specific 1.1. Implementarea masurilor de integritate

Măsuri:

- a) Adoptarea și distribuirea în cadrul instituției a declarației privind asumarea unei agende de integritate organizațională;
- b) Adoptarea și distribuirea în cadrul instituției a planului de integritate și asigurarea resurselor necesare implementării acestuia;
- c) Evaluarea anuală a modului de implementare a planului și adaptarea acestuia la riscurile și vulnerabilitățile nou aparute;
- d) Identificarea, analizarea, evaluarea și monitorizarea riscurilor de corupție, precum și stabilirea și implementarea măsurilor de prevenire și control al acestora, conform H.G. nr. 599/2018;
- e) Identificarea, evaluarea și raportarea unitară a incidentelor de integritate, conform H.G. nr. 599/2018, precum și stabilirea unor măsuri de prevenire și/sau control urmând producerea acestora;

OBIECTIV GENERAL 2-REDUCEREA IMPACTULUI CORUPTIEI ASUPRA CETATENILOR

Măsuri:

- a) Creșterea gradului de educație anticorupție a cetățenilor și oficialilor publici, cu accent pe drepturile acestora în relația cu autoritățile și instituțiile publice și impactul corupției asupra serviciilor publice;
- b) Consolidarea profesionalismului în cariera personalului din sectorul public, inclusiv prin aplicarea efectivă a mecanismelor de evaluare a performanțelor,

- evitarea numirilor temporare in functiile publice de conducere, transparentizarea procedurilor de recrutare in sectorul public si asigurarea stabilitatii functiei publice;
- c) Asigurarea unei protectii efective a cetatenilor care sesizeaza presupuse incidente de integritate savarsite de furnizorii de servicii publice;
 - d) Formarea unei culturi civice de confruntare a fenomenului coruptiei "mici", inclusiv prin utilizarea noilor tehnologii (de exemplu, social media);
 - e) Digitalizarea serviciilor publice care pot fi automatizate, cu scopul de a reduce riscurile de coruptie generate de interactiunea directa cu oficialii publici;
 - f) Reglementarea transparenta a procedurilor de obtinere cu celeritate (sau in regim de urgenta) a serviciilor publice;

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

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

Măsuri:

Monitorizarea si evaluarea aplicarii de catre administratia publica centrala si locala a standardului general de publicare a informatiilor de interes public prevazut in Anexa nr. 4;

- a) Anexa nr. 4 va include si urmatoorii indicatori: publicarea anuala a sumei fondurilor europene atrase de fiecare institutie centrala si evidentierea acestui aspect pe pagina de internet a institutiei; publicarea pe pagina de internet a autoritatii contractante a documentelor privind executia contractului;

Obiectiv specific 3.3. Imbunatatirea capacitatii de gestionare a esecului de management prin corelarea instrumentelor care au impact asupra identificarii timpurii a riscurilor si vulnerabilitatilor institutionale

Măsuri:

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

OBIECTIV GENERAL 4-CONSOLIDAREA INTEGRITATI IN DOMENII DE ACTIVITATE PRIORITARE

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

Măsuri:

- a) Transparentizarea utilizării resurselor publice prin publicarea centralizată a datelor privind achizițiile din sănătate (pe site-ul www.ms.ro și alte platforme informatice);
- b) Introducerea în contractul de management al spitalelor publice a unor indicatori de evaluare prin care actele de corupție, incompatibilitățile, abuzurile și conflictele de interese ale personalului din subordine să fie considerate eșecuri de management;
- c) Desfășurarea de activități continue de îndrumare metodologică pe teme privind transparența, etica și integritatea, dedicate personalului din instituțiile din sistemul de sănătate publică.

Obiectiv specific 4.4. Creșterea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în domeniul achizițiilor publice

Măsuri:

- a) Atragerea și menținerea în sistem a personalului specializat în achiziții publice, inclusiv prin consolidarea statutului acestora, profesionalizarea personalului și asigurarea unui regim de protecție adecvat împotriva tentativelor de intimidare sau corupere;
- b) Incurajarea utilizării unor abordări inovative pentru implicarea societății civile în monitorizarea integrității achizițiilor publice;

Obiectiv specific 4.5. Creșterea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în mediul de afaceri

Măsuri:

- a) Aplicarea standardelor aferente open-contracting data;

V.SISTEMUL DE MONITORIZARE ȘI EVALUARE A STRATEGIEI

Obiectivele procesului de monitorizare și raportare sunt:

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

Rapoartele de monitorizare a stadiului de implementare a strategiei și a planului de integritate (raport semestrial și raport anual) vor fi prezentate conducerii *Spitalului de Urgență Petrosani*. 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 de Urgență Petrosani* vor fi revizuite în vederea asigurării îndeplinirii obiectivelor generale.

IMPLICAȚII BUGETARE

Finanțarea măsurilor se va asigura din bugetul spitalului.

IMPLICAȚII JURIDICE

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

COORDONAREA IMPLEMENTĂRII ȘI MONITORIZĂRII STRATEGIEI

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

INTOCMIT**COMPARTIMENT JURIDIC**

C.J.Greșu Crisan Lia Corina

Chestionar privind evaluarea gradului de cunoaștere a măsurilor preventive anticorupție Spitalul de urgenta Petrosani

Introducere

Acest chestionar are rolul de identifica gradul în care dvs. cunoașteți măsurile prevenite 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 ștampila tîntrucât este anonim și ireprezintă autoevaluarea personală a gradului de informare și a nevoii de formare.

Informații/datepreliminare

1. Decât timp sunteți angajat in institutie?

- Sub un an
- 1-3ani
- 4-5ani
- peste5ani

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. Credeți 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 decunoaște reanormelor de conduită specifice funcției dvs.?

Foarteridicat

Ridicat

Mediu

Scăzut

Foartescăzut

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

Foarte ridicat

Ridicat

Mediu

Scăzut

Foartes căzut

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

Foarteridicat

Ridicat

Mediu

Scăzut

Foarte scăzut

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

Da

Nu

9. Cât de bine cunoașteți atribuțiile și rolul consilierului de etică dini nstituția dvs.?

Foarte bine

Bine

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 neetic (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
1să înlocuiască rapoartele și cifrele reale cu unele false pentru a ieși bine la evaluare.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2să rezolve cu prioritate o cerere de pusă de un prieten și sunt multe cereri care așteaptă la rând.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3care știe că un coleg de-alsă este în conflict de interese, să îi transmită acestuia voalat că are informații despre acest lucru pentru a îi cere un favor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	...să le povestească prietenilor legalitățile care se fac în instituția în care lucrează, în măsura în care se produc legalități de care are cunoștință	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5care știe că o persoană din conducere (ce îi este superior ierarhic) este în conflict de interese, să nu spună nimic pentru că nu e 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 din hotel să îi treacă și cheltuielile de masă în factură pentru camera și să nu menționeze în factură acest lucru pentru a putea duce acasă bani de ziurnă	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7să contrasemneze un document în susținerea superiorului său ierarhic deși știe că documentul nu este corect în tocmit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8care știe că un coleg de-alsă este în conflict de interese, să nu spună nimic pentru că nu e treaba lui	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9să rezolve mai întâi cererile persoanei de la care a primit o mică atenție (de ex. un pachet de cafea) și apoi să se ocupe de celelalte cereri, chiar dacă celelalte au fost depuse înainte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	...care știe că un subordonat este în conflict de interese, să nu spună nimic pentru că nu e treaba lui.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	...care știe că o persoană din conducere (ce îi este superior ierarhic) este în conflict de interese,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	să transmită toate informațiile unui amic jurnalist				
12	... care știe că o persoană din conducere (ce îi este superior ierarhic) este în conflict de interese, 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 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;

cinemă poate ajuta atunci când am întrebări despre aceste norme;

de ce este important să respect normele de conduită, declararea averilor, conflicte de interese și incompatibilități; Altele (detalii)

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

Coordonator al implementării SNA

DECLARATIE

privind asumarea Agendei de integritate organizatională a spitalului de Urgenta Petrosasni, în coordonatele Strategiei Naționale Anticorupție 2021-2025

Managerul Spitalului de Urgenta Petrosani numit prin Dispozitia nr.399/2021 emisa de Primarul Municipiului Petrosani;

Având în vedere adoptarea de către Guvenul României a H.G.nr. 1269/2021 privind aprobarea *Strategiei Naționale Anticorupție pe perioada 2021-2025 si a documentelor aferente acesteia;*

Spitalul de Urgenta Petrosani in calitatete de institutie publica, reprezentata legal prin manager dr.Vasilescu Alin;

Asumandu-si valorile fundamentale și principiile promovate de către *Strategia Națională Anticorupție pe perioada 2021-2025;*

Recunoscând importanța obiectivelor *Strategiei Naționale Anticorupție pe perioada 2021-2025* precum și a mecanismului de monitorizare a acesteia;

ADOPTĂ PREZENTA DECLARATIE:

1. Condamnă corupția în toate formele în care se manifestă, precum și conflictul de interese și incompatibilitati și își exprimă în mod ferm angajamentul de a combate acest fenomen prin toate mijloacele legale pe care le are la dispoziție.

2. Conducerea și personalul instituției aderă la valorile fundamentale, principiile, obiectivele și mecanismul de monitorizare al *Strategiei Naționale Anticorupție pe perioada 2021 — 2025* așa cum acestea sunt definite în cuprinsul strategiei, susținând lupta anticorupție și promovând integritatea, prioritatea interesului public și transparența procesului decizional, prin măsuri active de promovare a integrității instituționale.

3. Isi exprimă ferm și fără echivoc, angajamentul de continuare a eforturilor anticorupție prin toate mijloacele legale si administrative corespunzătoare.

4. Adopta toate măsurile necesare pentru evitarea situațiilor de conflict de interese și incompatibilități, precum si pentru considerarea interesului public mai presus de orice alt interes, in acord cu respectarea principiului transparenței procesului decizional si a accesului neingrădit la informațiile de interes public.

5. Sustine implementarea cadrului legislativ anticorupție ce vizează, în principal, prevenirea corupției în institutiile publice, creșterea gradului de educație anticorupție, combaterea corupției prin măsuri administrative, aprobarea planurilor de integritate și dezvoltarea sistemului national de monitorizare a SNA.

6. Autoevaluează și informează Ministerul Sanatatii asupra gradului de implementare a măsurilor cuprinse în planul de integritate al institutiei precum și referitor la stadiul implementării măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției (enumerare în Anexa nr. 3 la H.G. nr. 1269/2021 privind aprobarea SNA 2021-2025).

MANAGER

Dr.Vasilescu Alin

