

CONSILIUL LOCAL AL ORAȘULUI CISNĂDIE

SPITALUL ORĂȘENESC CISNĂDIE

Cisnădie, str. Băilor, nr. 27, județul Sibiu, cod poștal 555300

Tel.: +40 369 105102 | Fax: +40 372 872087

E-mail: spital@socisnadie.ro | Website: www.socisnadie.ro



AGENDA DE INTEGRITATE ORGANIZAȚIONALĂ A SPITALULUI ORĂȘENESC CISNĂDIE pentru perioada 2021-2025

APROBAT

Manager

Ec. Minoă Maria Delia



AVIZAT

Coordonator implementare plan integritate SNA

Director medical-dr. Novac Mircea Antoniu

A blue ink signature, likely of the medical director, written over the "AVIZAT" section.

INTOCMIT

Responsabil cu implementarea SNA

Jr. Fălămaș Ana Laura

A blue ink signature, likely of the person responsible for implementing the SNA, written over the "INTOCMIT" section.

CUPRINS

I. INTRODUCERE

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

II. SCOP, VALORI ȘI PRINCIPII

- II.1 Scopul agendei de integritate
- II. 2 Valorile fundamentale
- II. 3 Principii

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

IV. OBIECTIVE ȘI ACȚIUNI PRINCIPALE

V. SISTEMUL DE MONITORIZARE ȘI EVALUARE A STRATEGIEI

ANEXE

- 1. Chestionar privind evaluarea gradului de cunoaștere a măsurilor preventive anticorupție
- 2. Chestionar privind asumarea agendei de integritate organizațională în coordonatele Strategiei Naționale Anticorupție 2021-2025

I. INTRODUCERE

I.1. Contextul general

Sănătatea publică reprezintă un domeniu de o importanță majoră, întrucât așteptările cetățenilor cu privire la cei care sunt angajați în furnizarea serviciului public medical sunt strâns legate de modul în care este percepută funcționarea politicii publice de sănătate a statului, de nivelul încrederii în sistemul de sănătate public, de funcționarea optimă a instituțiilor medicale în acord cu necesitățile societății. Din această perspectivă, sănătatea publică trebuie să funcționeze în baza unor principii și valori legate de integritate, imparțialitate, supremația interesului public, responsabilitate, răspundere și nu în ultimul rând, transparență.

Astfel, prevenirea și combaterea corupției constituie o prioritate pentru societatea românească în general, pentru autoritățile administrației publice centrale și locale în special, drept pentru care se manifestă o preocupare constantă de îmbunătățire a calității actului medical prin introducerea unor măsuri eficiente de diminuare a fenomenului de corupție.

Strategia Națională Anticorupție 2021-2025, are ca scop promovarea 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, aprobată prin H.G. Nr.1269/2021, prin aplicarea riguroasă a cadrului normativ și instituțional în vederea prevenirii corupției în România. Documentul are un caracter multidisciplinar și este adresat tuturor instituțiilor publice reprezentând puterea executivă, legislativă și judecătorească, autorităților publice locale, mediului de afaceri și societății civile.

Conducerea Spitalului Orășenesc Cislădie consideră imperios necesară dezvoltarea și implementarea unor instrumente care să conducă la transparentizarea procesului decizional, la prevenirea corupției, consolidarea capacității manageriale, la creșterea nivelului de încredere a beneficiarilor în serviciile publice de sănătate 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 anticorupție. Totodată, sunt necesare consolidarea evaluării riscurilor și a vulnerabilităților la corupție, corelarea și eficientizarea mecanismelor de prevenire, educație și combatere a corupției la nivel organizațional.

Ca prioritate, se pune accent pe implementarea 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 ș.a.), riscurile și vulnerabilitățile la corupție.

I.2. Cadrul juridic

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

- **Constituția României;**
- **O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ**, cu modificări și completări ulterioare;

- **H.G. nr. 1269/2021** privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție pe perioada 2021-2025, a seturilor de indicatori de performanță, a riscurilor asociate obiectivelor și măsurilor din strategie și a surselor de verificare, a inventarului măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției, a indicatorilor de evaluare, precum și a standardelor de publicare a informațiilor de interes public;
- **Legea nr. 286/2009 - Codul Penal (actualizat);**
- **Legea nr. 78/2000** pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificări 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 modificări și completări ulterioare;
- **Legea nr. 161/2003** privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare;
- **Legea nr. 544/2001** privind liberul acces la informațiile de interes public, cu modificările și completările ulterioare;
- **Ordinul S.G.G. nr. 600/2018** pentru aprobarea Codului controlului intern/managerial al entităților publice, cu modificările și completările ulterioare;
- **H.G. nr. 781/2002** privind protecția informațiilor secrete de serviciu;
- **Legea nr. 129/2018** pentru modificarea și completarea Legii nr. 102/2005 privind înființarea, organizarea și funcționarea Autorității Naționale de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal, precum și pentru abrogarea Legii nr. 677/2001 pentru protecția persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date;
- **Regulamentul (UE) 2016/679** al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a directivei 95/46/CE.

Și a următoarelor documente interne:

- **Regulamentul de organizare și funcționare** al Spitalului Orășenesc Cîsnădie;
- **Regulamentul Intern** al Spitalului Orășenesc Cîsnădie;
- **Codul de conduită, etică și deontologie profesională a personalului contractual încadrat în Spitalul Orășenesc Cîsnădie;**
- **Sistemul de Management Integrat al Calității**, certificat și implementat de Spitalul Orășenesc Cîsnădie;
- Declarația privind asumarea agendei de integritate organizațională în coordonatele Strategiei Naționale Anticorupție 2021-2025;
- Declarația de interese a managerului Spitalului Orășenesc Cîsnădie;
- Decizia de constituire a CONSILIULUI ETIC care funcționează în cadrul Spitalului Orășenesc Cîsnădie;
- **Procedura privind semnalarea neregularităților și protecția avertizorilor;**
- **Decizia de constituire a COMISIEI DE MONITORIZARE a implementării și dezvoltării sistemului de control intern managerial la nivelul Spitalului Orășenesc Cîsnădie.**

I.3. Considerații generale

CORUPȚIA reprezintă folosirea abuzivă a puterii săvârșite 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 normal, 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 „corupt”. Simplul fapt că o persoană investită cu exercitarea unor prerogative de putere publică se folosește de poziția sa pentru a obține alte beneficii decât cele la care în mod legal este îndreptățit poate fi încadrat în sfera corupției.

2. Această definiție a fost preluată ulterior de **Organizația Națiunilor Unite în Convenția împotriva corupției** adoptată la New York pe 31 octombrie 2003 și ratificată de România prin Legea nr. nr. 365/2004, publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 903 din 05/10/2004.

3. Grupul Multidisciplinar privind Corupția, înființat de Comitetul Miniștrilor al Consiliului Europei în anul 1994, a adoptat provizoriu următoarea definiție: *„Corupția cu care are legătură activitatea GMC al Consiliului Europei cuprinde comisiunile oculte și toate celelalte demersuri care implică persoane investite cu funcții publice sau private, care și-au încălecat obligațiile care decurg din calitatea lor de funcționar public, de angajat privat, de agent independent sau dintr-o altă relație de acest gen, în vederea obținerii de avantaje ilicite, indiferent de ce natură, pentru ele însele sau pentru alții.”*

4. Convenția penală a Consiliului Europei privind corupția, semnată de România la data de 27 ianuarie 1999, definește corupția în cele două modalități de săvârșire, activă și pasivă.

- Corupția activă: „promisiunea, oferirea sau darea, cu intenție, de către orice persoană, direct sau indirect, a oricărui folos necuvenit, către un funcționar public, pentru sine ori pentru altul, în vederea îndeplinirii ori abținerii de la a îndeplini un act în exercițiul funcțiilor sale”.
- Corupția pasivă: „solicitarea ori primirea, cu intenție, de către un funcționar public, direct sau indirect, a unui folos necuvenit, pentru sine ori pentru altul, sau acceptarea unei oferte sau promisiuni a unui astfel de folos, în vederea îndeplinirii ori abținerii de la a îndeplini un act în exercițiul funcțiilor sale”.

5. La nivel comunitar, **Parlamentul European și Comitetul Economic și Social** au 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. Definiția 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 fiind 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 pasivă este fapta persoanei care ocupă o funcție publică/funcție de demnitate publică, care pretinde sau primește oferte, bani, titluri de valoare, alte bunuri sau avantaje patrimoniale sau acceptă servicii, privilegii sau alte avantaje, ce nu i se cuvin, pentru a îndeplini, întârzia sau grăbi îndeplinirea unei acțiuni ce ține de obligațiile ei de serviciu, ori pentru a îndeplini o acțiune contrară acestor obligații, precum și pentru a obține de la autorități distincții, funcții, piețe de desfacere sau o oarecare decizie favorabilă.

Coruperea activă este fapta persoanei fizice, care promite, oferă sau dă unei persoane, personal sau prin mijlocitor, bunuri, servicii, privilegii sau alte avantaje în scopuri personale sau de grup pentru a obține de la autorități distincții, funcții, piețe de desfacere sau o oarecare decizie favorabilă.

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

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

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

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

Încălcarea prevederilor legale privind declararea veniturilor și a proprietății presupune nerespectarea prevederilor legale referitoare la declararea, rectificarea declarației efectuate, în 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 incompatibilități și 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 păstrarea 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.

Prin „**Politica privind avertizarea în interes public**” conducerea Spitalului Orășenesc Cîsnădie urmărește crearea și menținerea unui mediu integru în instituție în care personalul angajat, colaboratorii și beneficiarii serviciilor oferite de aceasta, să aibă certitudinea că, în cazul în care sunt în 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.

I.4. Definiții

Incident de integritate - situația în care cu privire la un angajat al unei instituții/autorități publice sau al unei structuri din cadrul acestora, a fost luată sau dispusă cel puțin una dintre următoarele măsuri:

- 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;
- 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;

Agenda de integritate organizațională - reprezintă ansamblul priorităților și obiectivelor instituționale asumate de conducerea entității în vederea respectării și aplicării standardelor 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 înșăși;

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, educația angajaților dar și a publicului-țintă vizat de activitatea instituției/autorității, întreprinderii publice, precum și combaterea corupției. 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 (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;

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

II. SCOP, VALORI ȘI PRINCIPII

II.1. Scopul agendei de integritate

Agenda de integritate organizațională are drept scop promovarea eticii și integrității la nivelul Spitalului Orășenesc Cisnădie; 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 guvernării deschise, ca un corolar al prezentei agende de integritate, dublată de abordarea trihotomică de intervenție strategică în domeniul anticorupție: 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 la nivelul instituțiilor publice, ca parte a unui plan de integritate dezvoltat pe bază de analiză de risc și standarde de control managerial intern.

II.2. Valorile fundamentale

Conducerea Spitalului Orășenesc Cîsnădie 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 Orășenesc Cîsnădie stau următoarele valori fundamentale:

- ✓ **Voința politică** - de a înțelege importanța unei societăți lipsite de corupție și aportul adus pentru ducerea la îndeplinire a măsurilor prevăzute de Strategia Națională Anticorupție;
- ✓ **Prioritatea interesului public** - datoria de a considera interesul public mai presus de orice alt interes în exercitarea profesiei și/sau a funcției publice. Obligația de a nu folosi îndatoririle publice pentru obținerea de beneficii necuvenite, patrimoniale sau nepatrimoniale, în scop personal, pentru familie sau pentru persoane apropiate;
- ✓ **Integritatea** - obligația de a declara orice interese personale care pot veni în contradicție cu exercitarea obiectivă a atribuțiilor funcției publice. Refuzul de a accepta vreun beneficiu financiar sau de orice altă natură de la persoane sau organizații care ar putea influența îndeplinirea 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 la 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 specifice instituției medicale, printr-o atitudine responsabilă în interesul instituției și a cetățeanului.

II.3. Principii

Prezenta agenda de integritate se întemeiază pe următoarele principii generale:

1. **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 strategiilor;
3. **Principiul gestionării responsabile a riscurilor generate de comportamente lipsite de integritate**, ca parte integrantă din procesul managerial desfășurat de către fiecare organizație;
4. **Principiul proporționalității în elaborarea și punerea în aplicare a procedurilor anticorupție**: instituțiile publice trebuie să elaboreze, să implementeze și să mențină proceduri puternice, care să fie proporționale cu 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 dator 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**.

III. POLITICA INTERNĂ PRIVIND AVERTIZAREA ÎN INTERES PUBLIC

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

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 în interes public

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

Politica privind avertizarea în interes public se adresează tuturor angajaților și cetățenilor și este concepută pentru:

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

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

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

a) Principiul legalității:

- conform căruia autoritățile și instituțiile publice au obligația de a respecta:
 - drepturile și libertățile cetățenilor
 - normele procedurale
 - tratamentul nediscriminatoriu.

b) Principiul supremației interesului public:

- conform căruia ordinea de drept, integritatea, imparțialitatea și eficiența sunt ocrotite și promovate de lege

c) Principiul responsabilității:

- conform căruia orice persoană care semnalează încălcări ale legii este 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
- prestigiul autorităților publice și al instituțiilor publice.

f) Principiul bunei-credințe:

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

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

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

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

Conducerea Spitalului Orășenesc Cîsnădie 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 neregularităților și protecția avertizorilor*.

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

IV. OBIECTIVE GENERALE, SPECIFICE ȘI ACȚIUNI PRINCIPALE

OBIECTIV GENERAL 1

CREȘTEREA GRADULUI DE IMPLEMENTARE A MĂSURILOR DE INTEGRITATE LA NIVEL ORGANIZAȚIONAL

Obiectiv specific 1.1. Implementarea măsurilor de integritate

Măsuri:

- ✓ Adoptarea și distribuirea în cadrul instituției a declarației privind asumarea unei agende de integritate organizațională;
- ✓ Adoptarea și distribuirea în cadrul instituției a planului de integritate, urmare a consultării angajaților și a evaluării de risc conform H.G. nr. 599/2018 și asigurarea resurselor necesare implementării acestuia;
- ✓ Evaluarea anuală a modului de implementare a planului și adaptarea acestuia la riscurile și vulnerabilitățile nou apărute;
- ✓ 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;
- ✓ 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, urmare a producerii acestora.

OBIECTIV GENERAL 2

REDUCEREA IMPACTULUI CORUPȚIEI ASUPRA CETĂȚENILOR

Măsuri:

- ✓ 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;

- ✓ 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;
- ✓ Asigurarea unei protecții efective a cetățenilor care sesizează presupuse incidente de integritate săvârșite de furnizorii de servicii publice;
- ✓ Formarea unei culturi civice de confruntare a fenomenului corupției "mici", inclusiv prin utilizarea noilor tehnologii (de exemplu social media);
- ✓ Digitalizarea serviciilor publice care pot fi automatizate, cu scopul de a reduce riscurile de corupție generate de interacțiunea directă cu oficialii publici;
- ✓ Reglementarea transparentă a procedurilor de obținere cu celeritate (sau în regim de urgență) a serviciilor publice.

OBIECTIV GENERAL 3

CONSOLIDAREA MANAGEMENTULUI INSTITUȚIONAL ȘI A CAPACITĂȚII ADMINISTRATIVE PENTRU PREVENIREA ȘI COMBATERICA CORUPȚIEI

Obiectiv specific 3.3. Îmbunătățirea capacității de gestionare a eșecului de management prin corelarea instrumentelor care au impact asupra identificării timpurii a riscurilor și vulnerabilităților instituționale

Măsuri:

- ✓ Auditarea internă, o dată la doi ani, a sistemului de prevenire a corupției la nivelul tuturor instituțiilor publice.

OBIECTIV GENERAL 4

CONSOLIDAREA INTEGRITĂȚII ÎN DOMENII DE ACTIVITATE PRIORITARE

Obiectiv specific 4.1. Creșterea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în sistemul public de sănătate

Măsuri:

- ✓ Transparentizarea utilizării resurselor publice prin publicarea centralizată a datelor privind achizițiile din sănătate (pe site-ul www.ms.ro și alte platforme informatice);
- ✓ 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;
- ✓ 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:

- ✓ 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;
- ✓ Încurajarea 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:

- ✓ Aplicarea standardelor aferente open contracting data.

V. SISTEMUL DE MONITORIZARE ȘI EVALUARE A STRATEGIEI

Obiectivele procesului de monitorizare și raportare sunt:

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

Rapoartele de monitorizare a stadiului de implementare a strategiei și a planului de integritate (raport anual) vor fi prezentate conducerii Spitalului Orășenesc Cîsnădie.

Rapoartele vor conține evaluări privind stadiul implementării strategiei, deficiențele constatate și recomandările pentru remediere.

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

IMPLICAȚII JURIDICE

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

IMPLICAȚII BUGETARE

Finanțarea măsurilor se va asigura din bugetul spitalului.

COORDONAREA IMPLEMENTĂRII ȘI MONITORIZĂRII STRATEGIEI

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

VI. ANEXE

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

Anexa 2. Declarația privind asumarea agendei de integritate organizational în coordonatele Strategiei Naționale Anticorupție 2021-2025

CHESTIONAR - NIVELUL DE VULNERABILITATE LA CORUPȚIE

Spitalul Orășenesc Cisnădie a implementat Chestionarul privind evaluarea gradului de cunoaștere a măsurilor preventive anticorupție din analiza căruia, anual tratează și previne manifestarea corupției în activitățile și serviciile furnizate.

Vă rugăm să completați chestionarul pentru a identifica activitățile și serviciile publice care ar putea fi cele mai vulnerabile la corupție în cadrul unității medicale publice.

Vă mulțumim!

Chestionar privind evaluarea gradului de cunoaștere a măsurilor preventive anticorupție Spitalul Orășenesc Cisnădie – 2022

Introducere

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

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

Informații/date preliminare

1. De cât timp sunteți angajat în spital ?

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

2. Sex

- ☐ 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 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 normelor privind conflictul de interese (ce înseamnă, cum e reglementat de lege, ce situații de conflicte de interese pot apărea în ceea ce vă privește, ce comportamente sunt legale în situație de conflict de interese, cine verifică situațiile de conflicte de interese)?

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

8. Știți cine este (cum se numește) președintele Consiliului Etic din spitalul dvs?

- ☐ Da

☐ Nu

9. Cât de bine cunoașteți atribuțiile și rolul Consiliului Etic din spitalul 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 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 spitalul 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 e 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 camera 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 e 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 fost ajuns înainte.	☐	☐	☐	☐
10	... care știe că un subordonat este în conflict de interese, să nu spună nimic pentru că nu e 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	... 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/rețea de socializare, sub anonim.	☐	☐	☐	☐

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.

Responsabil al implementării SNA

Jr. Fălămaș Ana Laura

DECLARAȚIE
privind asumarea agendei de integritate organizațională în coordonatele Strategiei Naționale
Anticorupție 2021-2025

Având în vedere adoptarea de către Guvernul României, prin H.G. nr.1269/2021 a Strategiei Naționale Anticorupție pe perioada 2021-2025, a seturilor de indicatori de performanță, a riscurilor asociate obiectivelor, măsurilor din strategie și a resurselor 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,

Managerul Spitalului Orășenesc Cisnădie și personalul contractual angajat al instituției, asumându-și valorile fundamentale și principiile promovate de către Strategia Națională Anticorupție pe perioada 2021-2025 și recunoscând importanța obiectivelor, precum și a mecanismului de monitorizare a acestora,

ADOPTĂ PREZENTA DECLARAȚIE:

- Se confirmă angajamentul că la nivelul Spitalului Orășenesc Cisnădie se dispun toate măsurile pentru ca să nu se săvârșească fapte de corupție.
- Condamnă corupția în toate formele în care se manifestă, precum și conflictul de interese și incompatibilități ca fiind fenomene ce afectează obiectivele instituției și încrederea în aceasta
- Își exprimă, în mod ferm, angajamentul de continuare a combaterii acestui fenomen prin toate mijloacele legale și administrative pe care le are la dispoziție.
- În acest sens, 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.
- Având ca repere principale valorile fundamentale și principiile promovate de SNA, conducerea și personalul instituției își asumă implementarea măsurilor care să conducă la prevenirea, educația și combaterea în domeniul corupției și exprimă ferm și fără echivoc, angajamentul de continuare a eforturilor anticorupție prin toate mijloacele legale corespunzătoare, se obligă să declare orice interese personale care pot veni în contradicție cu exercitarea obiectivă a sarcinilor și atribuțiilor de serviciu, să ia toate măsurile necesare pentru evitarea situațiilor de conflict de interese și incompatibilități, să considere interesul public mai presus de orice alt interes în îndeplinirea sarcinilor și atribuțiilor de serviciu și să nu se folosească de prerogativele ce incumbă din sarcinile și atribuțiile de serviciu pentru obținerea de beneficii necuvenite pentru ei, familiile lor sau persoane apropiate. Totodată, aceștia se obligă să asigure accesul neîngrădit la informațiile de interes public, transparența procesului decizional și consultarea societății civile în cadrul acestui proces.
- Contribuie la reducerea impactului corupției asupra cetățenilor și asigură implementarea cadrului legislativ anticorupție ce vizează, în principal, prevenirea corupției în instituțiile publice, creșterea gradului de educație anticorupție, combaterea corupției prin măsuri administrative, aprobarea planurilor de integritate și dezvoltare a sistemului național de monitorizare a SNA.

- Autoevaluează anual și informează Consiliul Local Cisnădie, Ministerul Sănătății și Ministerul Justiției cu privire la gradul de implementare a măsurilor cuprinse în planul de integritate al instituției, precum și referitor la stadiul implementării măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției (enumerate în Anexa nr. 3 la H.G. nr. 1269/2021 privind aprobarea SNA 2021-2025).

MĂSURI CONCRETE luate în cadrul Spitalului Orășenesc Cisnădie:

1. Constituirea Consiliului Etic care funcționează în cadrul Spitalului Orășenesc Cisnădie;
2. Codul de conduită, etică și deontologie profesională a personalului contractual încadrat în Spitalul Orășenesc Cisnădie
3. Procedura de implementare a Codului de conduită, etică și deontologie profesională a personalului contractual încadrat în Spitalul Orășenesc Cisnădie
4. Procedura privind semnalarea neregularităților și protecția avertizorilor;
5. Constituirea Comisiei De Monitorizare a implementării și dezvoltării sistemului de control intern managerial la nivelul Spitalului Orășenesc Cisnădie, cu accent deosebit pe standardul I - Etică, Integritate și a standardului VIII - Managementul riscului
6. Implicarea structurilor organizaționale interne din cadrul Spitalului Orășenesc Cisnădie în respectarea și implementarea prevederilor SNA.

Această declarație a fost adoptată de către

**MANAGER,
EC. MINCĂ MARIA DELIA**

