



SPITALUL JUDETEAN DE
URGENTA
DEVA



ISO 9001:2008
ISO 14001:2004
BS OHSAS 18001:2007
ROU/QMS/JAS-C0050/0869
ROU/EMS/JAS-C0021/0186
ROU/OHSAS/JAS-C0013/0186



www.jas-anz.org/register

CONSILIUL JUDETEAN HUNEDOARA
SPITALUL JUDETEAN DE

URGENTA DEVA

Deva, cod.330084, str. 22 Decembrie, nr.58,

jud Hunedoara

Cod fiscal: 4374385

Secretariat tel.0254/214616, fax.0254/212516

Centrala telefonică 0254/227070, 0254/217799

e-mail: spjudeva1@gmail.com



DECIZIA NR. 197 din data de 25.06.2018

Managerul Spitalului Judetean de Urgenta Deva numit prin Dispozitia Președintelui Consiliului Județean Hunedoara nr. 428/19.07.2017,

Având în vedere prevederile

• Hotărârii Guvernului nr.583/2016 privind aprobarea Strategiei nationale anticoruptie pe perioada 2016-2020, a seturilor de indicatori de performanta, a riscurilor asociate obiectivelor si masurilor din strategie si a surselor de verificare, a inventarului masurilor de transparenta institutionalala si de preventire a coruptiei, a indicatorilor de evaluare, precum si a standardelor de publicare a informatiilor de interes public,

• O.M.F.P. nr.600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice,

In baza prerogativelor atribuite managerului prin Contractul de management nr.10390/20.07.2017,

D E C I D E:

Art.1 Cu data prezentei decizii se aproba Declarația de aderare la valorile fundamentale, principiile, obiectivele și mecanismul de monitorizare al Strategiei Naționale Anticorupție pe perioada 2016-2020, si Strategia anticoruptie a unitatii prevăzute in anexa nr.1 la prezenta decizie.

Art.2 Cu data prezentei decizii se aproba Planul propriu de acțiune pentru implementarea, la nivelul Spitalului Judetean de Urgenta Deva, a Strategiei Naționale Anticorupție pe perioada 2016-2020, prevăzut în anexa nr.2 la prezenta decizie.

Art.3 Cu data prezentei decizii se aproba Inventarul măsurilor preventive anticorupție și a indicatorilor de evaluare la nivelul Spitalului Judetean de Urgenta Deva, prevăzuți în anexa nr.3 la prezenta decizie.

Art.4 Se desemnează doamna Iulia Bărțan - consilier juridic în compartimentul juridic să coordoneze Planul propriu de acțiune, pentru implementarea la nivelul Spitalului Judetean de Urgenta Deva, a Strategiei Naționale Anticorupție pe perioada 2016-2020.



ISO 9001:2008
ISO 14001:2004
BS OHSAS 18001:2007
ROU/QMS/JAS-C0050/0869
ROU/EMS/JAS-C0021/0186
ROU/OHSAS/JAS-C0013/0180



www.jas-anz.org/register

**CONSILIUL JUDEȚEAN HUNEDOARA
SPITALUL JUDEȚEAN DE
URGENTA DEVA**

Deva, cod.330084, str. 22 Decembrie, nr.58,

jud Hunedoara

Cod fiscal: 4374385

Secretariat tel.0254/214616, fax.0254/212516

Centrala telefonica 0254/227070, 0254/217799

e-mail. spjudeva1@gmail.com



Art.5 Prezenta decizie anuleaza Decizia nr.627 din data de 10.12.2013.

Art.6 Prezenta decizie se comunică

- STRUCTURII DE MONITORIZARE, COORDONARE ȘI ÎNDRUMARE METODOLOGICĂ a implementării și dezvoltării sistemului propriu de control managerial;
- persoanei desemnate la art.4 al prezentei decizii;
- secretariatului managerului;
- biroului RUNOS;
- comunicarea cu celelalte compartimente/servicii/sectii/laboratoare interne se face prin postarea electronica pe site-ul spitalului si server-ul central al spitalului;
- Consiliului Judetean Hunedoara.

MANAGER,
ADINA ILEANA PERASTEFANIE

Întocmit și avizat legalitate,
Consilier juridic Bărțan Iulia

**STRATEGIA ANTICORUPTIE
A SPITALULUI JUDEȚEAN DE URGENȚĂ DEVA
PENTRU PERIOADA
2016 – 2020**



APROBAT,
MANAGER ADINA LEANA PERA STEFĂNIE

AVIZAT,
RMC/Şef birou Managementul calităţii MIHAELA ȚIF

ACTUALIZAT ÎN IUNIE 2018

Întocmit,
Consilier juridic IULIA BĂRȚAN

CUPRINS

I. INTRODUCERE

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

II. SCOP, VALORI ȘI PRINCIPIII

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

III. POLITICA INTERNĂ PRIVIND AVERTIZAREA ÎN INTERES PUBLIC

- III.1.** Contextul abordării și tratării politicii interne privind avertizarea în interes public
- III.2.** Scopul politicii interne privind avertizarea în interes public
- III.3.** Principiile care stau la baza Protectiei avertizării în interes public
- III.4.** Obiectivul politicii interne privind avertizarea în interes public;
- III.5.** Aplicabilitatea politicii interne privind avertizarea în interes public.

IV. OBIECTIVE ȘI ACȚIUNI PRINCIPALE

V. SISTEMUL DE MONITORIZARE ȘI EVALUARE A STRATEGIEI

VI. ANEXE :

Anexa nr. 1 – CHESTIONAR NIVELUL DE VULNERABILITATE LA CORUPTIE

Anexa nr. 2 – Declarația de aderare la valorile fundamentale, principiile, obiectivele și mecanismul de monitorizare al Strategiei Naționale Anticorupție 2016-2020

I. INTRODUCERE

I.1. Contextul general

Sănătatea publică reprezintă un domeniu de o importanță majoră, întrucât aşteptările cetățenilor cu privire la cei care sunt angajați în furnizarea serviciul public medical sunt strâns legate de modul în care este percepția 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 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 2012-2015 (SNA), în corelare cu MCV și politicile sectoriale de integritate, a produs, pentru prima oară în istoria politicilor publice în materie, o schimbare de substanță în ceea ce privește eficiența măsurilor propuse. Documentul strategic a fost elaborat în scopul consolidării politicii generale anticorupție și a subliniat necesitatea creșterii încrederii publicului în structurile statale și a alocării unor resurse adecvate pentru o funcționare eficientă a instituțiilor publice în serviciul cetățeanului.

Strategia Națională Anticorupție 2016-2020, 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. 583/2016, 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 judecătoarească, autorităților publice locale, mediului de afaceri și societății civile.

Conducerea Spitalului Județean de Urgență Deva consideră imperios necesară dezvoltarea și implementarea unor instrumente care să conducă la transparentizarea procesului decizional, la prevenirea corupției, consolidarea capacității manageriale și la creșterea nivelului de încredere a beneficiarilor în serviciile publice de sănătate.

Obiectivul major al strategiei îl reprezinta accentul pus pe implementarea standardelor de integritate și de a găsi cele mai eficiente mecanisme de aplicare a măsurilor preventive.

Ca prioritate, se pune accent pe elaborarea de coduri 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, consilierea etică, interdicțiile post-angajare - pantouflage, gestionarea funcțiilor sensibile).

I.2. Cadrul juridic

Strategia Anticorupție a Spitalului Județean de Urgență Deva pentru perioada 2016-2020 are drept bază Strategia Națională Anticorupție pe perioada 2016 – 2020 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;**
- **Legea nr.477/2004** privind Codul de conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice, cu modificări și completari ulterioare;
- **H.G. nr.583/2016** privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție pe perioada 2016 - 2020, a seturilor de indicatori de performanță, a riscurilor asociate obiectivelor și măsurilor

ANEXA nr.1 la DECIZIA nr.197/25.06.2018
STRATEGIA ANTICORUPTIE PENTRU PERIOADA 2016-2020
SPITALUL JUDETEAN DE URGENTA DEVA

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** (actualizată) pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție;
- **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.400/2015** 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.677/2001** pentru protecția persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date, cu modificările și completările ulterioare;
- **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,
- **Regulamentul de organizare și funcționare** al Spitalului Județean de Urgență Deva aprobat;
- **Regulamentul Intern** al Spitalului Județean de Urgență Deva aprobat;
- **Codul de conduită, etica și deontologie profesională a personalului contractual** incadrat în Spitalul Județean de Urgență Deva;
- **Sistemul de Management Integrat al Calității** certificat și implementat de Spitalului Județean de Urgență Deva.

► Declarația de aderare la valorile fundamentale, principiile, obiectivele și mecanismul de monitorizare al Strategiei Naționale Anticorupție (2016-2020),

► Declarația de interes a managerului Spitalului Județean de Urgență Deva,

► Constituirea CONSILIULUI ETIC care funcționează în cadrul Spitalului Județean de Urgență Deva,

► Codul de conduită, etica și deontologie profesională a personalului contractual incadrat în Spitalul Județean de Urgență Deva,

► PO-CE-044 procedura de implementare a codului de conduită, etica și deontologie profesională a personalului contractual incadrat în SJU Deva,

► Politica internă privind avertizarea în interes public implementată prin PO-CE-005 procedura privind semnalarea neregularităților și protecția avertizorilor,

► Constituirea COMISIEI DE MONITORIZARE, COORDONARE ȘI ÎNDRUMARE METODOLOGICĂ a implementării și dezvoltării sistemului propriu de control managerial, și aprobarea periodică a PLANULUI DE IMPLEMENTARE ȘI DEZVOLTARE A SISTEMULUI DE CONTROL MANAGERIAL INTERN, cu accent deosebit pe standardul I- Etica, Integritatea și a standardului XI- Managementul riscului,

susțin prezența strategie.

I.3. Considerații generale

CORUPTIA

este un abuz de putere săvârșit în exercitarea funcției publice și/sau a profesiei, de un angajat al unei instituții publice, indiferent de statut, structură sau poziție ierarhică, în scopul obținerii unui profit, satisfacerii unor interese personale sau de grup personal, direct sau indirect, pentru sine sau pentru altul, persoană fizică ori persoană juridică.

În mod normal prin corupție înțelegem orice abatere de la moralitate, de la cinsti 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 incredințate, 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 Ministrilor al Consiliului Europei în anul 1994, a adoptat provizoriu următoarea definiție: „*Corupția cu care are legătură activitatea GMC al Consiliului Europei cuprinde comisioanele oculte și toate celelalte demersuri care implică persoane investite cu funcții publice sau private, care și-au încălcăt obligațiile care decurg din calitatea lor de funcționar public, de angajat privat, de agent independent sau dintr-o altă relație de acest gen, în vederea obținerii de avantaje ilicite, indiferent de ce natură, pentru ele însele sau pentru alții.*”

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

○**Corupția activă:** „promisiunea, oferirea sau darea, cu intenție, de către orice persoană, direct sau indirect, a oricărui folos necuvenit, către un funcționar public, pentru sine ori pentru altul, în vederea îndeplinirii ori abținerii de la a îndeplini un act în exercițiul funcțiilor sale”.

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

5. La nivel comunitar, **Parlamentul European și Comitetul Economic și Social**, a adoptat definiția corupției folosită de Programul Global împotriva Corupției, al Organizației Națiunilor Unite, potrivit căreia corupția reprezintă abuzul de putere pentru obținerea unor beneficii private.

Definirea corupției adoptată la nivel comunitar este reflectată în legislația românească într-un sens mai restrâns, fiind incluse sub titulatura de fapte de corupție infracțiunile clasice de dare și luare de mită, trafic de influență, primire de foloase necuvenite, abuzul în serviciu, dacă este cauza obținerii unor beneficii pentru sine sau pentru altul și infracțiunile asimilate.

6. Privită ca fenomen social, corupția a fost definită în expunerea de motive a **Legii nr. 161/2003**, ca fiind expresia unor manifestări de descompunere morală, de degradare spirituală sau, ca fenomen juridic, este cel mai mare dușman al statului de drept, al democrației.

7. **Strategia Națională Anticorupție** definește corupția ca fiind, pe de o parte, devierea sistematică de la principiile de imparțialitate și echitate care trebuie să stea la baza funcționării administrației

publice, și care presupun că bunurile publice să fie distribuite în mod universal, echitabil și egal și, pe de altă parte, substituirea lor cu practici care conduc la atribuirea către unii indivizi sau grupuri a unei părți disproporționate a bunurilor publice în raport cu contribuția lor.

Corupția poate avea ca și consecințe:

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

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

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

Coruperea pasivă este fapta persoanei care ocupă o funcție publică/funcție de demnitate publică, care pretinde sau primește oferte, bani, titluri de valoare, alte bunuri sau avantaje patrimoniale sau acceptă servicii, privilegii sau alte avantaje, ce nu i se cuvin, pentru a îndeplini, întârzia sau grăbi îndeplinirea unei acțiuni ce ține de obligațiile ei de serviciu, ori pentru a îndeplini o acțiune contrar acestor obligații, precum și pentru a obține de la autorități distincții, funcții, piețe de desfacere sau o oarecare decizie favorabilă.

Coruperea 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, facilită îndeplinirea unei acțiuni în interesul mituitorului sau al persoanelor pe care le reprezintă.

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

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

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 Județean de Urgență Deva urmărește crearea și menținerea unui mediu integrul în instituție, în care personalul angajat, colaboratorii și beneficiarii serviciilor oferite de aceasta, să aibă certitudinea că, în cazul în care sunt în masură să sesizeze încălcări ale prevederilor Legii nr.571/2004 (practici abuzive sau slaba administrare), sesizarile 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 întreprinderi publice a fost luată sau dispusă cel puțin una dintre următoarele măsuri:

a) încetarea disciplinară a raporturilor de muncă, 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 interes sau declarării averilor;

c) rămânerea definitivă a unui act de constatare emis de către Agenția Națională de Integritate, referitor la încălcarea obligațiilor legale privind averile nejustificate, conflictul de interes sau regimul incompatibilităților;

d) rămânerea definitivă a unei decizii emise de Consiliul General al Consiliului Național de Atestare a Titlurilor, Diplomelor și Certificatelor Universitare (CNATDCU) privind o lucrare științifică;

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

• **comportamentul integrului** 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 risurile 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.

• **pantouflage** - noile abordări în managementul sectorului public, împreună cu posibilitățile extinse de muncă, au schimbat relațiile serviciului public și ale sectorului privat, precum și percepția publică asupra acestor relații. Necesitatea de a menține încrederea publicului, în special în perioadele de schimbare, sporește importanța dezvoltării și menținerii sistemelor ce abordează conflictele de interese, inclusiv pe cele care apar la migrarea personalului către sectorul privat. Cele mai frecvente obiective ale unui sistem care abordează migrarea personalului din sectorul public în cel privat sunt:

- (1) să se asigure că anumite informații dobândite în serviciul public nu sunt utilizate în mod abuziv;
- (2) să se asigure că exercitarea autorității de către personalul angajat nu este influențată de câștigul personal, inclusiv prin speranța sau aşteptarea unei angajări viitoare;
- (3) să se asigure că accesul și contactele actualilor, precum și ale foștilor angajați nu sunt utilizate pentru beneficiile nejustificate ale angajaților sau ale altora.

II. SCOP, VALORI ȘI PRINCIPIII

II.1. Scopul strategiei

Prezenta strategie are drept scop promovarea eticii și integrității la nivelul Spitalului Județean de Urgență Deva; consolidarea capacitatii instituției de a asigura calitatea și accesul la serviciile publice pentru realizarea interesului public; continuarea măsurilor anticorupție pentru prevenirea abaterilor, neregulilor, a suspiciunilor de fraudă, a situațiilor de conflict de interes și incompatibilitate; eficacitatea și eficientizarea desfășurării tuturor activităților pentru realizarea interesului public.

Scopul SNA 2016-2020 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 prezentului document strategic, dublată de abordarea trihotomică de intervenție strategică în domeniul anticorupție: prevenire, educație și combatere.

Impactul scontat al strategiei implementate la nivelul instituției va conduce la:

- modificarea percepției și mentalitatii 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 promovate

Conducerea Spitalului Județean de Urgență Deva 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 proprietarilor angajați privind conduită externă și internă a reprezentanților instituției.

La baza tuturor activităților desfășurate în cadrul Spitalului Județean de Urgență Deva stau următoarele valori fundamentale:

Voința politică - de a înțelege importanța unei societăți lipsite de corupție și aportul adus pentru ducerea la înndeplinire 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 înndeplinirea atribuțiilor postului. Totodată, obligația instituției de a lua toate măsurile necesare pentru evitarea situațiilor de conflict de interes 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 - înndeplinirea atribuțiilor postului, inclusiv ale celor pentru elaborarea anunțurilor publice, atribuirea contractelor, recomandarea unor persoane fizice sau juridice la premii și recompense, aprobarea sau respingerea documentelor interne cu caracter procedural, prin adoptarea unei atitudini obiective, care să conducă la decizii corecte pentru realizarea interesului public.

Profesionalismul - promovarea valorilor și principiilor fundamentale în activitățile specific instituției medicale, printr-o atitudine responsabilă în interesul instituției și a cetățeanului.

II.3. Principiile promovate:

Prezenta strategie se întemeiază pe următoarele principii generale:

1. Principiul statului de drept în baza căruia este consacrată supremacia legii, toți cetățenii fiind egali în fața acesteia. Aceasta are la bază respectarea drepturilor omului și presupune separația puterilor în stat;

2. **Principiul răspunderii** potrivit căruia instituțiile publice răspund pentru îndeplinirea atribuțiilor ce le revin, respectiv pentru modul de implementare și eficiența strategiilor;
3. **Principiul gestionării responsabile a riscurilor generate de comportamente lipsite de integritate**, ca parte integrantă din procesul managerial desfășurat de către fiecare organizație;
4. **Principiul proporționalității în elaborarea și punerea în aplicare a procedurilor anticorupție**: instituțiile publice trebuie să elaboreze, să implementeze și să mențină proceduri puternice, care să fie proporționale cu 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 imperitive. Atât instituțiile publice, cât și cele private trebuie să dea dovadă de diligență în evaluarea partenerilor, agenților și contractorilor. Fiecare entitate ar trebui să evaluateze riscurile de luare de mită asociate cu intrarea într-un parteneriat sau de contractare a unor acorduri cu alte entități și este datoare apoi să efectueze evaluări periodice ale riscurilor. La încheierea de parteneriate sau aranjamente contractuale trebuie să verifice dacă respectivele organizații au politici și proceduri care sunt în concordanță cu aceste principii și orientări;
7. **Principiul eficacității în combaterea corupției**, care se bazează pe evaluarea continuă a activității instituțiilor cu atribuții în domeniu, atât din punctul de vedere al îndeplinirii cât mai complete a obiectivelor asumate pentru a produce efectele pozitive pe care societatea le aşteaptă, cât și al managementului organizațional;
8. **Principiul cooperării și coerienței**, 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 Județean de Urgență Deva

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 etichetată ca și persoană care creează situații critice, situații care pot genera nesiguranță în legătură cu activitatea ce face obiectul sesizării.

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

Politica privind avertizarea în interes public urmărește crearea și menținerea unui mediu integrul în instituție, mediu în care personalul, cetățenii să aibă certitudinea că în cazul în care sunt în măsură să sesizeze încalcări 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 încalcări ale legilor, considerând că în acest mod își face datoria față de instituție și beneficiarii serviciilor medicale publice;
- a proteja persoanele care sesizează fapte prin care a fost încalcată legea, nepermisând hărțuirea acestora, inclusiv presiunea informală;
- a-i face pe angajați să se simtă în siguranță în cazul în care își exprimă îngrijorările în legătură cu modul în care se desfășoara 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 Județean de Urgență Deva promovează o politica internă privind avertizarea în interes public, implementată prin PO-CE-005 procedura privind semnalarea neregularităților și protectia 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 încalcări ale legii este datoare să susțină reclamația cu date sau indicii privind fapta savârșită;

d) Principiul Nesanctionării abuzive:

- conform căruia nu pot fi sancționate persoanele care reclamă sau sesizează încalcări 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 încalcare a legii.

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

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

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

Conducerea Spitalului Județean de Urgență Deva 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 obiectii, găsirea unor soluții corective adecvate în cazul în care acestea se impun, sunt specificate în *PO-CE-005 procedura privind semnalarea neregularitătilor și protecția avertizorilor*.

Conducerea Spitalului Județean de Urgență Deva 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 ȘI SPECIFICE ȘI ACȚIUNI PRINCIPALE

Obiectiv general 1 - Dezvoltarea unei culturi a transparenței pentru o guvernare deschisă la nivel central și local

Obiectiv specific 1.1.- Creșterea transparenței instituționale și a proceselor decizionale

Masuri:

- dezvoltarea de schimburi de bune practici, asistență, cursuri de formare pentru creșterea capacitatii instituțiilor publice de a furniza informații de interes public și de a asigura un proces participativ de calitate;
- monitorizarea standardelor de afișare a informațiilor de interes public;
- cooperarea cu structurile associative ale autorităților administrației publice locale și cu organizațiile societății civile în vederea unei mai bune implementări a guvernării deschise la nivel local și central;

Obiectiv specific 1.2.- Creșterea transparenței proceselor de administrare a resurselor publice

Masuri:

- revizuirea și publicarea în format deschis a tuturor procedurilor de alocare a resurselor publice și a tuturor sumelor alocate în buget;
- consolidarea platformei de transparență bugetară prin creșterea numărului de informații, rapoarte și bugete publicate;
- analiza datelor statistice privind rezultatele obținute în cadrul mecanismului de prevenire a conflictului de interes în achizițiile publice finanțate din fonduri naționale și europene;

Obiectiv general 2 - Creșterea integrității instituționale prin includerea măsurilor de prevenire a corupției ca elemente obligatorii ale planurilor manageriale și evaluarea lor periodică ca parte integrantă a performanței administrative.

Obiectiv specific 2.1.- Îmbunătățirea capacitatii de gestionare a eșecului de management prin corelarea instrumentelor care au impact asupra identificării timpurii a riscurilor și vulnerabilităților instituționale

Masuri:

- introducerea unor mecanisme concrete de gestionare a eșecului de management prin evaluări ex-post, prin dezvoltarea de măsuri particularizate post incident și prin corelarea evaluării performanței manageriale cu cea a integrității instituționale. Astfel, se promovează modelul de manager de instituție care se implică efectiv în promovarea integrității instituției, care își oferă propriul exemplu de integritate și sancționează sau gestionează adecvat încălcările regulilor, de la cele mai mici, de tipul abaterilor administrative, până la cele mai grave, de nivelul infracțiunilor.

- auditarea internă, o dată la doi ani, a sistemului de prevenire a corupției la nivelul spitalului;

ANEXA nr.1 la DECIZIA nr.197/25.06.2018
STRATEGIA ANTICORUPȚIE PENTRU PERIOADA 2016-2020
SPITALUL JUDEȚEAN DE URGENȚA DEVA

- introducerea unei metodologii standard de evaluare a risurilor de corupție și implementarea acesteia;
- dezvoltarea unui mecanism instituțional de evaluare ex-post a incidentelor de integritate și de promovare a măsurilor preventive adaptate la tipologia faptelor analizate;
- publicarea listei incidentelor de integritate și a măsurilor de remediere pe platforma MS.
- adoptarea unui standard de raportare anual referitor la modul de utilizare a banilor publici pentru atingerea obiectivelor spitalului, ca premişă pentru stabilirea finanțării viitoare și reflectarea acestui standard în rapoartele anuale ale spitalului;
- stabilirea de ținte de management pentru funcțiile de conducere privind gradul de conformitate administrativă și de implementare a standardelor legale de integritate, precum și aplicarea corelativă de măsuri manageriale corective;

Obiectiv specific 2.2.- Creșterea eficienței măsurilor preventive anticorupție prin remedierea lacunelor și a inconsistențelor legislative cu privire la consilierul de etică, protecția avertizorului de integritate și interdicțiile post-angajare (pantouflage-ul)

Masuri:

- revizuirea și completarea Codului de etică a SJU Deva ca urmare apariției cadrului normativ privind consilierul de etică prin consolidarea statutului și mandatului acestuia, inclusiv prin asigurarea resurselor necesare;
- revizuirea procedurii privind protecția avertizorilor de integritate;
- încurajarea raportării confidențiale interne, cu asigurarea protecției persoanei care sesizează;

Obiectiv general 3 - Consolidarea integrității, reducerea vulnerabilităților și a risurilor de corupție în sectoare și domenii de activitate prioritare

Obiectiv specific 3.1.- Creșterea integrității, reducerea vulnerabilităților și a risurilor de corupție în sistemul public de sănătate

Masuri:

- transparentizarea utilizării resurselor publice prin agregarea centralizată a datelor pe portalul instituției;
- evaluarea performanței sistemului de achiziții;
- colaborarea cu MS privind instituirea unui mecanism comun de monitorizare și control al furnizorilor din sistemul de asigurări sociale de sănătate;
- îmbunătățirea mecanismelor de răspundere pentru manageri și ceilalți reprezentanți ai aparatului decizional din spitale;
- identificarea situațiilor care pot genera conflicte de interes în rândul personalului clinic și managerial din spital și implementarea de soluții pentru prevenirea și rezolvarea lor;
- revizuirea mecanismului de feedback al pacientului pentru a obține informații despre experiența pacienților;

Obiectiv specific 3.6.- Creșterea integrității, reducerea vulnerabilităților și a risurilor de corupție în domeniul achizițiilor publice

Masuri:

- realizarea controlului ex-ante al documentațiilor de atribuire;
- publicarea în SEAP a modificărilor care determină o creștere a prețului, o prelungire a duratei de execuție sau o extindere/reducere considerabilă a obiectului contractului;
- organizarea periodică de cursuri de formare profesională multidisciplinară pentru promovarea bunelor practici naționale și internaționale în materia achizițiilor publice;
- analizarea practicii judiciare în materie de achiziții publice și evaziune fiscală, analiză utilă pentru unificarea practicii;

Obiectiv general 4 - Creșterea gradului de cunoaștere și înțelegere a standardelor de integritate de către angajați și beneficiarii serviciilor publice

Obiectiv specific 4.1.- Creșterea gradului de educație anticorupție a personalului din cadrul autorităților și instituțiilor publice de la nivel central și local

Masuri:

- dezvoltarea unui program anual, de formare profesională pe teme privind integritatea în funcția publică, cu caracter obligatoriu, dedicat personalului cu funcții de conducere și de execuție din instituție ;

ANEXA nr.1 la DECIZIA nr.197/25.06.2018
STRATEGIA ANTICORUPȚIE PENTRU PERIOADA 2016-2020
SPITALUL JUDEȚEAN DE URGENȚA DEVA

- organizarea și derularea de programe de creștere a gradului de conștientizare și a nivelului de educație anticorupție în rândul personalului din spital;

Obiectiv general 5 - Consolidarea performanței de combatere a corupției prin mijloace penale și administrative

Obiectiv specific 5.2. Îmbunătățirea activității de identificare, sancționare și de prevenire a cazurilor de incompatibilități, conflicte de interes și averi nejustificate

Masuri:

- eficientizarea sistemului de declarare a averilor și a intereselor;
- asigurarea respectării normelor în materie de integritate;
- dinamizarea activității de prevenție, conștientizare și educație în cazul persoanelor care au obligația depunerii declarațiilor de avere și de interes;

- acordarea de asistență persoanelor care solicită clarificări cu privire la cadrul legislativ care guvernează sistemul de integritate;

- consolidarea parteneriatelor cu organizațiile non-guvernamentale;

- diseminarea conceptului de integritate în randul personalului angajat;

Obiectiv specific 5.3. - Consolidarea mecanismelor de control administrativ.

Masuri:

- reglementarea unitară a funcției de control administrativ;
- prioritizarea acțiunilor de control;
- aplicarea de sancțiuni disciplinare cu caracter disuasiv pentru încălcarea standardelor etice și de conduită anticorupție la nivelul tuturor funcțiilor din spital;

Obiectiv general 6 - Creșterea gradului de implementare a măsurilor anticorupție prin aprobarea planului de integritate și autoevaluarea periodică la nivelul spitalului;

Obiectiv specific 6.1.: Consolidarea integrității instituționale prin planuri de dezvoltare pe baza analizei de risc și a standardelor de control managerial intern

Masuri:

- adoptarea declarației de aderare la valorile fundamentale, principiile, obiectivele și mecanismul de monitorizare al SNA;
- consultarea angajaților în procesul de elaborare a planului de integritate;
- identificarea riscurilor și vulnerabilităților specifice instituției;
- identificarea măsurilor de remediere a vulnerabilităților specifice instituției, precum și a celor de implementare a standardelor de control managerial intern;
- aprobația și distribuirea în cadrul instituției a planului și a declarației de aderare la SNA;
- evaluarea anuală a modului de implementare a planului și adaptarea acestuia la risurile și vulnerabilitățile noi apărute;

V. SISTEMUL DE MONITORIZARE ȘI EVALUARE A STRATEGIEI

Monitorizarea implementării măsurilor pentru atingerea obiectivelor Planului de Integritate al Spitalului Județean de Urgență Deva pentru perioada 2016-2020 se va realiza semestrial și anual, prin autoevaluare, pe baza indicatorilor de evaluare și a surselor verificate și în corelare cu cerințele mecanismului de monitorizare al Strategiei Naționale Anticorupție (2016-2020).

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 Județean de Urgență Deva;
- 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 Județean de Urgență Deva.

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 Județean de Urgență Deva 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 masurilor se va asigura din bugetul spitalului.

COORDONAREA IMPLEMENTĂRII ȘI MONITORIZĂRII STRATEGIEI

Implementarea SNA se va realiza sub autoritatea și în coordonarea Comitetului Director și al Consiliului de Administrație a spitalului.

METODOLOGIE - Diagnosticul vulnerabilității la corupție

Cu ajutorul unui chestionar, prezentat în **Anexa 1**, fiecare participant estimează două aspecte ale fiecăreia din activitățile/serviciile identificate:

1. Gradul de vulnerabilitate la corupție;
2. Nivelul impactului în cazul manifestării actelor de corupție.

După desfășurarea sondajului fiecare chestionar este prelucrat într-o bază de date și pentru fiecare activitate și serviciu analizat se calculează doi indicatori:

1. **Indicatorul de vulnerabilitate la corupție;**
2. **Indicatorul de impact al posibilelor fapte de corupție**

Gradul de vulnerabilitate la corupție

Identificarea vulnerabilității la corupție se efectuează pe baza **Indicatorului de vulnerabilitate** calculat cu ajutorul formulei lui Robert Klitgaard¹:

$$\text{Corupție [vulnerabilitate]} = \text{Monopol} + \text{Discreție} - \text{Transparentă}$$

Conform acestei formule, Activitățile sunt vulnerabile la corupție atunci când există **Monopol** în livrarea lor, **Discreție** în luarea deciziilor și lipsește **Transparentă** și responsabilizarea celor care iau decizii.

Participanții la sondajul de opinie publică sunt rugați să evalueze fiecare activitate în parte și să noteze de la 1 la 5 (1 = în foarte mică măsură până la 5 = în foarte mare măsură):

Nivelul de Monopol: măsura în care activitatea respectivă constituie un *monopol*. (nu există competiție în îndeplinirea acestei activități).

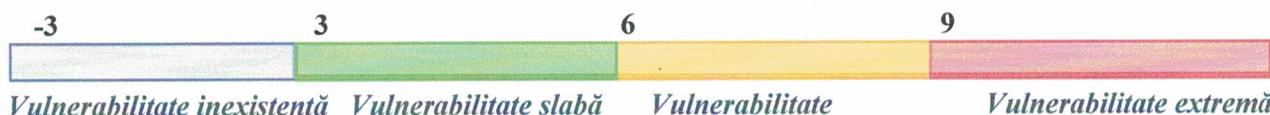
Nivelul de Discreție: măsura în care, în cadrul îndeplinirii acestor activități, deciziile sunt luate *discrețional* (nu există reglementări și proceduri clare care să ghidzeze luarea deciziilor sau dimpotrivă există prea multe reglementări, unele chiar contradictorii, iar cel care ia decizia poate alege regula care îi convine).

Nivelul de Transparentă: măsura în care deciziile sunt luate *în mod transparent* (există informații sau acces ușor la informațiile privind modul în care se iau deciziile în cadrul activității respective).

¹ *Orașe corupte - un ghid practic de tratare și prevenire*, Robert Klitgaard, Ronald Maclean Abaroa și Lindsey Parris, Ed. Humanitas, 2006

Pentru fiecare activitate se calculează media evaluărilor nivelului de Monopol, de Discreție și de Transparență. Pe baza acestor medii se calculează apoi Indicatorul de vulnerabilitate la corupție folosind formula: **Corupție = Monopol + Discreție - Transparență**.

Valoarea acestui Indicator poate varia de la -3 (situația în care nu există vulnerabilitate: Monopol minim = 1 + Discreție minimă = 1 - Transparență maximă = 5) la 9 (situație în care vulnerabilitatea este maximă: Monopol maxim = 5 + Discreție maximă = 5 - Transparență minimă = 1). Între aceste valori sunt stabilite patru intervale ale Indicatorului de vulnerabilitate la corupție, codificate prin următoarele culori:



Astfel, se calculează media Indicatorului de vulnerabilitate al fiecărei din activități identificate. Toate activitățile al căror indice mediu va depăși valoarea 3 se vor considera ca fiind vulnerabile la corupție.

Gradul de impact al potențialelor fapte de corupție

După identificarea activităților și serviciilor vulnerabile la corupție (având valori medii egale sau mai mari decât 3) se verifică nivelul impactului negativ pe care eventuale acte de corupție din cadrul acestor activități l-ar avea asupra vieții cetățenilor, viitorului și imaginii instituției.

Calcularea **Indicatorului de Impact** se realizează prin evaluarea activităților, utilizând o scară de la 1 la 5 (1 = nu există impact negativ pană la 5 = impact negativ deosebit de grav) a Impactului pe care l-ar avea posibilele acte de corupție asupra calității vieții cetățenilor, a viitorului și asupra imaginii instituției. Pentru a identifica nivelul impactului al unor posibile acte de corupție care s-ar manifesta în cadrul activităților evaluate, se stabilesc două intervale de valori, între valoarea minimă 1 și cea maximă 5:



Acste două criterii – vulnerabilitatea la corupție și nivelul impactului negativ – se folosesc pentru a elmina din planul strategic de tratare și prevenire a corupției eventualele activități și servicii care deși ar fi identificate ca fiind vulnerabile la corupție nu ar fi considerate ca având un impact negativ semnificativ.

Rezultatele procesului de diagnostic general se discută și se analizează în cadrul Comitetului Director, activitățile și serviciile cu un indice mai mare de 3 puncte și se decide prin consens selectarea domeniilor de intervenție priorită. Fiecare dintre domeniile selectate se analizează profund, identificându-se aspectele de vulnerabilitate și cauzele care le-ar putea genera. Ulterior se pot elabora de asemenea, arborii problemelor, indicându-se cauzele vulnerabilității activităților și efectele acestora.

Spitalului Județean de Urgență Deva confirma atasamentul pentru valorile și principiile Strategiei Naționale Anticorupție 2016-2020 și își arată disponibilitatea de a participa, prin activitățile însumate în planul de integritate al sistemului de sănătate, la atingerea obiectivelor propuse și la implementarea mecanismului de monitorizare din aceasta strategie.

ANEXA nr.1 la DECIZIA nr.197/25.06.2018
STRATEGIA ANTICORUPȚIE PENTRU PERIOADA 2016-2020
SPITALUL JUDEȚEAN DE URGENȚĂ DEVA

Anexa 1. Chestionarul de intervieware

CHESTIONAR NIVELUL DE VULNERABILITATE LA CORUPTIE

SPITALUL JUDEȚEAN DE URGENȚĂ DEVA a elaborat planul strategic prin care tratează și previne manifestarea corupției în activitățile și serviciile sale publice. 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

Date despre respondent: PERSONAL DE EXECUȚIE (S) PERSONAL CU FUNCȚIE DE CONDUCERE
 Date despre respondent: PERSONAL DE EXECUȚIE (M) ALT PERSONAL

Pentru a identifica activitățile și serviciile publice cele mai vulnerabile la corupție, *vă rugăm să notați de la 1 la 5*

I=în măsură foarte mică, 2=în măsură mică, 3=în măsură medie, 4=în măsură mare, 5=în măsură foarte mare
M=Monopol: evaluați măsura în care activitatea respectiv reprezintă o atitudine exclusivă, adică constituie un monopol de decizie

D=Discreție: evaluați măsura în care, în cadrul îndeplinirii acestor activități, deciziile sunt luate discreționar, adică nu există reglementări și proceduri clare care să ghidize personalul în luarea deciziilor sau dimpotrivă există prea multe reglementări, unele chiar contradictorii, iar cel care ia decizia poate alege regula care îi convine

T=Transparentă: evaluați măsura în care deciziile sunt luate **în mod transparent**, există informații sau acces ușor la informațiile privind modul în care se iau deciziile în cadrul serviciului public respectiv pentru activitățile enumerate în continuare:

	ACTIVITĂȚI SAU SERVICII PUBLICE NIVELUL DE VULNERABILITATE LA CORUPTIE	EVALUARE		
		M	D	T
	Activități de administrare a patrimoniului public			
1.	Evidența patrimoniului public			
2.	Darea în administrare ori locațione a bunurilor din patrimoniul public			
3.	Reparații capitale și curente a infrastructurii existente			
4.	Înțelegeri cu privire la receptia lucrărilor, chiar dacă acestea au defecți grave			
	Achiziții publice de mărfuri, servicii și lucrări			
5.	Stabilirea criteriilor licitației (a caietului de sarcini) în funcție de particularitățile unui anumit oferant			
6.	Folosirea abuzivă a situațiilor de urgență și alte evenimente similare			
7.	Încheierea anului fiscal și necesitatea de a cheltui repede întreaga sumă din bugetul anual al fiecărei instituții, pentru a nu fi retrimit la bugetul de stat			
8.	Restricții sau întârzieri nejustificate cauzate de autoritatea contractantă			
9.	Înțelegeri secrete între oferanți și decidenți din autoritatea contractantă			
	Management financiar			
10.	Planificarea și executarea bugetului			
11.	Planificarea plăților cu respectarea legislației specifice			
12.	Planificare cashflow pentru salarii, sporuri, indemnizatii de hrana			
13.	Corelarea bugetului cu planul anual de achiziții publice			
	Managementul resurselor umane			
14.	Angajarea personalului			
15.	Promovarea personalului			
16.	Participarea la cursuri de instruire, perfecționare profesională, inclusiv peste hotare			
17.	Corelarea statului de funcții și a nr. de personal cu numărul de paturi contractate			
18.	Folosirea cu rea credință a activității de voluntariat, pe care au prezentat-o ca pe o pistă sigură de lansare pentru o viitoare angajare			
	Managementul clinic			
19.	Initierea schemei de tratament personalizat cu evitarea polipragmaziei			
20.	Efectuarea investigațiilor medicale suplimentare fără ca diagnosticul de internare să justifice asta			
21.	Internarea/menținerea internării pacientului fără o cauză medicală justificată			
22.	Există cutume privind plăți informale pentru exercitarea actului medical			

Anexa nr. 2 – Declarația de aderare la valorile fundamentale, principiile, obiectivele și mecanismul de monitorizare al Strategiei Naționale Anticorupție 2016-2020

**DECLARAȚIE DE ADERARE
la valorile fundamentale, principiile, obiectivele și mecanismul de
monitorizare al Strategiei Naționale Anticorupție 2016-2020**

Având în vedere adoptarea de către Guvernul României, prin H.G.583/2016, a Strategiei Naționale Anticorupție pe perioada 2016 – 2020, 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 Județean de Urgenta Deva și personalul contractual angajat al institutiei, asumându-și valorile fundamentale și principiile promovate de către Strategia Națională Anticorupție pe perioada 2016 – 2020 și recunoscând importanța obiectivelor Strategiei Naționale Anticorupție pe perioada 2016 – 2020 precum și a mecanismului de monitorizare a acestuia,

ADOPTĂ PREZENTA DECLARAȚIE:

Condamnă corupția în toate formele în care se manifestă și își exprimă în mod ferm angajamentul de a combate acest fenomen prin toate mijloacele legale 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 2016 – 2020 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.

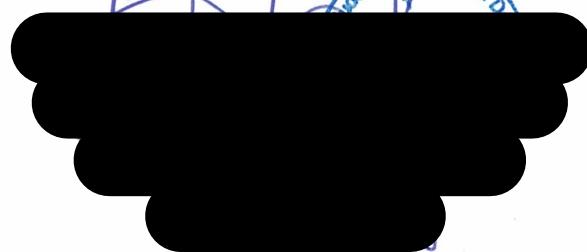
Având ca repere principale valorile fundamentale și principiile promovate de SNA, conducerea și personalul instituției își asumă implementarea măsurilor care să conducă la prevenirea, educația și combaterea în domeniul corupției și exprimă ferm și fără echivoc, angajamentul de continuare a eforturilor anticorupție prin toate mijloacele legale corespunzătoare, se obligă să declare orice interes 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 interes 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.

MASURI CONCRETE luate in cadrul Spitalului Judetean de Urgenta Deva:

1. Constituirea CONSILIULUI ETIC care functioneaza in cadrul Spitalului Judetean de Urgenta Deva;
2. *Codul de conduită, etica și deontologie profesională a personalului contractual incadrat în Spitalul Județean de Urgenta Deva;*
3. *PO-CE-044 procedura de implementare a codului de conduită, etica și deontologie profesională a personalului contractual incadrat în SJU Deva;*
4. *PO-CE-005 procedura privind semnalarea neregularităților și protecția avertizorilor;*
5. Constituirea COMISIEI DE MONITORIZARE, COORDONARE ȘI ÎNDRUMARE METODOLOGICĂ a implementării și dezvoltării sistemului propriu de control managerial, și aprobarea periodica a PLANULUI DE IMPLEMENTARE ȘI DEZVOLTARE A SISTEMULUI DE CONTROL MANAGERIAL INTERN, cu accent deosebit pe standardul I- Etica, Integritatea și a standardului XI- Managementul riscului;
6. Implicarea structurilor organizaționale interne din cadrul Spitalului Județean de Urgență Deva in respectarea si implementarea prevederilor SNA.

MANAGER,
ADINA ILEANA PERA STEFĂNIE



Întocmit,
Consilier juridic IULIA BĂRTAN



PLAN DE ACȚIUNE PENTRU IMPLEMENTAREA STRATEGIEI ANTICORUPȚIE PE PERIOADA 2012-2015

**ANEXA nr.2 la DECIZIA nr.197/25.06.2018
SPITALUL JUDEȚEAN DE URGENȚĂ DEVA**

Nivel	Descriere	Indicatori	Surse de verificare	Riscuri	Responsabil	Resurse	Termen
OBIECTIV GENERAL 1.-Dezvoltarea unei culturi și transparente pentru O guvernare deschisă la nivel central și local							
iectiv specific 1.1. Creșterea transparenței instituționale și a proceselor decizionale							
Măsura 1.1.1	Dezvoltarea de schimburi de bune practici, astinență, cursuri de formare pentru creșterea capacitatii instituțiilor publice de a furniza informații de interes public și de a asigura un proces participativ de calitate	Consultări publice Nr. activități de schimb de bune practici și astinență Nr. cursuri de formare Nr. participanți	Rapoarte de activitate publicate anual Site-ul oficial Statistica furnizată în procesul autoevaluare	Nealocarea resurselor umane și financiare	Compartiment relații publice	În limita bugetului aprobat	Neimplementata
Măsura 1.1.2	Monitorizarea standardelor de afișare a informațiilor de interes public și a modului de transmitere a răspunsurilor la solicitările de informații de interes public	Gradul de implementare a modelului de structurare a informațiilor de interes public pe pagina web a spitalului Număr solicițări de informații de interes public Număr răspunsuri comunicate Număr răspunsuri formulate cu întârziere față de termenul legal Număr solicițări de informații de interes public la care nu s-a răspuns	Site-ul oficial Documente justificative	Afectarea imaginii spitalului Lipsă informare cetățenilor	Compartiment relații publice Furnizor extern de menenanță a site-ului	În limita bugetului aprobat	Măsură cu caracter permanent și evaluare semestrială
Măsura 1.1.3	Cooperarea cu structurile asociative ale autorităților administrației publice locale și cu organizațiile societății civile în vederea unei mai bune implementări a guvernării deschise la nivel local și central	Nr. de protocoale de cooperare	Documente justificative	Nealocarea resurselor umane și financiare Lipsă interes din partea autorităților publice locale	Comitet Director	În limita bugetului aprobat	Neimplementata
iectiv specific 1.2. Creșterea transparenței proceselor de administrare a resurselor publice							
Măsura 1.2.1	Revizuirea și publicarea în format deschis a tuturor procedurilor de alocare a resurselor publice și a tuturor sumelor alocate în buget	Nr. proceduri revizuite în procesul autoevaluare Nr. proceduri publicate în format deschis Nr. fonduri diverse la care au fost extinse regulile de transparență	Site-ul oficial Statistica furnizată în procesul autoevaluare	Nealocarea resurselor umane și financiare	Director finanță-contabil Serviciul finanță-contabil	În limita bugetului aprobat	Măsură cu caracter permanent și evaluare semestrială



PLAN DE ACȚIUNE PENTRU IMPLIMENTAREA STRATEGIEI ANTICORUPȚIE PE PERIOADA 2012-2018
SPITALUL JUDEȚEAN DE URGENȚĂ DEVA

ANEXA nr.2 la DECIZIA nr.197/25.06.2018

Nivel	Descriere	Indicatori	Surse de verificare	Riscuri	Responsabil	Resurse	Termen
Măsura 1.2.2	Consolidarea transparență creșterea informației, rapoarte și bugete publicate	Platforma dezvoltata prin numărului de utilizatori Frecvența utilizării Tipul de servicii furnizate	Site oficial al instituției, actualizat permanent Rapoarte de activitate	Nealocarea resurselor necesare	Comitet Director Furnizor extern de menenanță a site-ului	În limita bugetului aprobat	Măsură cu caracter permanent evaluată semestrial
Măsura 1.2.3	Analiza privind rezultatele obținute în cadrul mecanismului de prevenire a conflictului de interes în achizițiile publice finanțate din fonduri naționale și europene	Protocolale de cooperare Nr. de proiecte comune cu organizațiile neguvernamentale care conduc la atingerea obiectivelor SNA	Rapoarte informării publice Publicații	Nealocarea resurselor necesare	Conducerea instituției Coordonatorul planului sectorial	În limita bugetului aprobat	Măsură cu caracter permanent evaluată semestrial

BIECTIV GENERAL 2 - Creșterea integrității instituționale prin includerea măsurilor de prevenire a corupției ca elemente obligatorii ale planurilor manageriale și evaluarea lor periodică căjupătoare și performanță administrativă							
obiectiv specific 2.1. Îmbunătățirea capacitatii de gestionare a eșecului de management prin corelarea instrumentelor care au impact asupra identificării timpurii a riscurilor și vulnerabilităților instituționale							
Măsura 2.1.1	Introducerea unor mecanisme concrete de gestionare a esecului de management prin ex-post, dezvoltarea de măsuri de evaluare post incident și particularizare post incident și evaluare prin corelarea performanță manageriale cu cea a integrității instituționale.	Nr.sancțiuni a încălcărilor legale, a regulilor, de la cele mai mici, de tipul abaterilor administrative, până la cele mai grave, de nivelul infracțiunilor. Nr.cazuri revocări din funcții de conducere pentru lipsă de performanță managerială și integrității instituționale.	Documente justificative Rapoarte anuale Rapoarte de audit	Resurse umane insuficiente	Conducerea instituției	Nu are implicații financiare suplimentare	Neimplementata
Măsura 2.1.2	Auditarea internă, o dată la doi ani, a sistemului de prevenire a corupției la nivelul spitalului	Nr. Recomandări formulate Gradul de implementare a recomandărilor formulate	Rapoarte de audit	Resurse umane insuficiente	Compartiment audit intern	Nu are implicații financiare suplimentare	Anul 2019
Măsura 2.1.3	Introducerea unei metodologii standard de evaluare a riscurilor de corupție și implementarea acesteia;	Metodologie de evaluare a riscurilor de corupție	În strategie a SJU Deva	Resurse umane insuficiente	Coordonator strategie anticorupție	Nu are implicații financiare suplimentare	Realizată Parțial implementată



PLAN DE ACȚIUNE PENTRU IMPLEMENTAREA STRATEGIEI ANTICORUPȚIE PE PERIOADA 2012-2018
SPITALUL JUDEȚEAN DE URGENȚA DEVA

ANEXA nr.2 la DECIZIA nr.197/25.06.2018

Nivel	Descriere	Indicatori	Surse de verificare	Riscuri	Responsabil	Resurse	Termen
Măsura 2.1.4	Dezvoltarea unui mecanism instituțional de evaluare ex-post a incidentelor de integritate și de promovare a măsurilor preventive adaptate la tipologia fapelor analizate;	Nr. analize ex post	Documente justificative	Resurse umane insuficiente	Consiliul de etică Coordonator strategie anticorupție	Nu are implicații financiare suplimentare	Măsură cu caracter semestrial
Măsura 2.1.5	Publicarea listei incidentelor de integritate și a măsurilor de remediere pe platforma MS	Nr. incidente de integritate publicate	Documente justificative	Resurse umane insuficiente	RMC	Nu are implicații financiare suplimentare	Măsură cu caracter semestrial
Măsura 2.1.6	Adoptarea unui standard de raportare anual referitor la modul de utilizare a banilor publici pentru atingerea obiectivelor spitalului, ca premişă pentru stabilirea finanțării viitoare și reflectarea acestui standard în rapoartele anuale ale spitalului	Evaluarea indicatorilor de performanță a spitalului	Rapoarte anuale Site oficial al instituției	Resurse umane insuficiente	Conducerea unității Compartiment audit intern	Nu are implicații financiare suplimentare	Anual
Măsura 2.1.7	Stabilirea de ținte de management pentru funcțiile de conducere privind gradul de conformitate administrativă și de implementare a standardelor legale de integritate, precum și aplicarea corectivă de măsuri manageriale corrective	Nr.ținte de stabilitate Nr. și tipul de măsuri manageriale corrective aplicate	Site oficial al instituției	Lipsa interesului conducerii instituției publice	Conducerea spitalului	Nu are implicații financiare suplimentare	Neimplementata
Obiectiv specific 2.2. Creșterea eficienței măsurilor preventive anticorupție prin remedierea lacunelor și a inconistențelor legislative cu privire la consilierul de etică, protecția interzitorului de integritate și interdicțiile post-angajare (panouflag-e-ul)							
Măsura 2.2.1	Revizuirea și completarea Codului de etică a SJU Deva ca urmare aparitiei cadrului normativ privind consiliul de etică prin consolidarea statutului și mandatului acestuia, inclusiv prin asigurarea resurselor necesare	Cod etic rezvuit aprobat Grad de cunoaștere de către angajață a Codului de etică	Cod etic revizuit Liste semnături la cunoștință Site oficial al instituției	Lipsă interes și înțelegere a angajaților și valorilor și principiilor de etică	Consiliul de etică/ Coordonator strategie anticorupție	Nu are implicații financiare suplimentare	Anul 2019
Măsura	Revizuirea procedurii privind	Procedură revizuită	Procedură	Întâzirea în	Coordonator	Nu are	Anul 2019



PLAN DE ACȚIUNE PENTRU IMPLEMENTAREA STRATEGIEI ANTICORUPTIE PE PERIOADA 2012-2015
SPITALUL JUDEȚEAN DE URGENȚA DEVA

ANEXA nr.2 la DECIZIA nr.197/25.06.2018

OBIECTIV GENERAL 3-Consolidarea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în sectoare și domenii de activitate prioritare

obiectiv specific 3.1. Creșterea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în sistemul public de sănătate

Nivel	Descriere	Indicatori	Surse de verificare	Riscuri	Responsabil	Resurse	Termen
2.2.2	protectia avertizorilor de integritate		revizuită aprobată și proceduri	strategie anticorupție	implicații financiare suplimentare		
Măsura 2.2.3	Încurajarea confidențiale interne, asigurarea protecției persoanei care sesizează;	Desemnarea persoanei primește și sesizările avertizorilor de integritate	Documente justificative	Nealoarea resurselor necesare	Manager Coordonator strategic anticorupție	În limita bugetului aprobat	Anul 2019

Măsura 3.1.1	Transparentizarea resurselor publice prin agregarea centralizată a datelor pe portalul instituției	Publicarea în format deschis a indicatorilor economici și de performanță și a BVC Quantumurile veniturilor și cheltuielilor publicate Suma anuală a sponsorizărilor primite Suma anuală a aerierelor/datoriorilor	Site oficial al instituției	Lipsa transparenței și a informațiilor	Director finanțar-contabil Serviciul finanțar-contabil	Nu are implicații financiare suplimentare	Măsură cu caracter permanent
Măsura 3.1.2	Evaluarea sistemului de achiziții	Nr. contracte publice publicate Categorii de bunuri, servicii și lucrări achiziționate publicate	Site-ul instituției	Lipsa transparenței și a informațiilor	Conducerea instituției publice	În limita bugetului aprobat	Măsură cu caracter permanent
Măsura 3.1.3	Colaborarea cu MS privind instituirea unui mecanism comun de monitorizare și control al furnizorilor din sistemul de asigurări sociale de sănătate	Publicarea în Platforma de Monitorizare a Veniturilor și Cheltuielilor pentru spitalul din sistemul public și privat de sănătate	Platforma de Monitorizare a Veniturilor și Cheltuielilor - MS	Întârzieri în publicare	Şef structură audit intern	Director finanțar-contabil	Măsură cu caracter permanent
Măsura 3.1.4	Imbunătățirea mecanismelor de răspundere pentru manageri și ceilalți reprezentanți ai aparatului decizional din spitale	Nr. de persoane cu putere de decizie care au săvîrșit în mod repetat abateri de la norme, sancționate Sancțiuni sau avertizări ale	Comisiile de disciplină operațională Decizii ale comisiei	Caracter formal al activității comisilor de disciplină ale	Consiliul etic Orientarea	Nu are implicații financiare suplimentare	Măsură cu caracter permanent



ANEXA nr.2 la DECIZIA nr.197/25.06.2018

PLAN DE ACȚIUNE PENTRU IMPLEMENTAREA STRATEGIEI ANTICORUPȚIE PE PERIOADA 2012-2015

SPITALUL JUDEȚEAN DE URGENȚA DEVA

Nivel	Descriere	Indicatori	Surse de verificare	Riscuri	Responsabil	Resurse	Termen
Măsura 3.1.5	instituțiilor cu atribuții de control în sarcina Managerului	Suma anuală a sponsorizărilor primite de personalul clinic și managerial pentru participare la formare profesională și lista sponsorilor – declarate în declarația de avere	Declarată de avere și conflict de interes	Lipsa declarației în acest sens Nealocarea resurselor necesare	Persoana responsabilă cu gestionarea declaratiilor	În limita bugetului aprobat	Măsură cu caracter permanent
Măsura 3.1.6	Identificarea situațiilor care pot genera conflicte de interes în rândul personalului clinic și managerial din spital și implementarea de soluții pentru prevenirea și rezolvarea lor	Monitorizare și evaluare internă a chestionarului de feed-back al pacientului	Documente justificative Raport anual	Nealocarea resurselor umane și financiare	Biroul de management al calității	În limita bugetului aprobat	Anual
Măsura 3.6.1	Revizuirea mecanismului de feedback al pacientului pentru a obține informații despre experiența pacienților	Creșterea controlului ex-ante al documentațiilor de atribuire	Creșterea gradului de îndeplinire a obligațiilor contractuale de către contractanți, care se reflectă în documentele constatatoare	Rapoarte de audit anuale	Neîmormirea tuturor documentelor constatare sau furnizarea de informații incomplete în cadrul acestor documente	Conducerea instituției publice Compartiment audit intern	În limita bugetului aprobat
Măsura 3.6.2	Realizarea controlului de atribuire	Publicarea în SEAP a modificărilor care determină o creștere a prețului, o prelungire a duratei de execuție sau o extindere/reducere considerabilă a obiectului contractului	Număr de modificări (privind preț, durată, obiect contract) la nivel de contract Reducerea numărului de contracte în care prețul final se majorează raportat la valoarea contractului atribuit	Documente justificative aferente modificărilor contractuale	Nepublicarea în SEAP a tuturor acelora adiționale aferente modificărilor contractuale	Conducerea instituției publice Compartiment audit intern	Nu are implicații financiare suplimentare
Măsura 3.6.3	Organizarea periodică de cursuri de formare profesională multidisciplinară promovarea bunelor practici nationale și internaționale în materia achizițiilor publice	Număr de persoane instruite din cadrul instituției	Plan formare profesională realizat	Lipsa de valorificare a personalului instruit Suprasolicitarea și creșterea gradului de	Conducerea instituției publice Serviciul RUNOS	În limita bugetului aprobat	Măsură cu caracter permanent



PLAN DE ACȚIUNE PENTRU IMPLEMENTAREA STRATEGIEI ANTICORUPȚIE PE PERIOADA 2012-2015
SPITALUL JUDEȚEAN DE URGENȚĂ DEVA

Nivel	Descriere	Indicatori	Surse de verificare	Riscuri	Responsabil	Resurse	Termen
				încărcare a personalului responsabil cu achizițiile publice			
Măsura 3.6.4	Analizarea practicii judiciare în materie de achiziții publice și evaziune fiscală, analiză utilă pentru unificarea practiciei legii analizate	Nr. de decizii ale CNSC analizate Nr. de hotărâri definitive contradictorii analizate Nr. de recursuri în interesul legii analizate	Portal CNSC Portal MJ	Lipsă interes personal din cauza suprasolicitarii	Compartiment juridic	Nu are implicații financiare suplimentare	Măsură cu caracter permanent

OBIECTIV GENERAL 4 - Creșterea gradului de cunoaștere și înțelegere a standardelor de integritate de către angajații și beneficiarii serviciilor publice

obiectiv specific 4.1. Creșterea gradului de educație anticorupție a personalului din cadrul autorităților și instituțiilor publice de la nivel central și local	Program de formare dezvoltat	Documente justificative	Lipsa resurselor bugetare	Conducerea instituției	În limita bugetului aprobat	Măsură cu caracter permanent
Măsura 4.1.1	Dezvoltarea unui program anual, de formare profesională pe teme privind integritatea în funcția publică, cu caracter obligatoriu, dedicat personalului cu funcții de conducere și de execuție din instituție	Nr. și teme incluse în programul de formare	Refuz de participare din partea angajaților			
Măsura 4.1.2	Organizarea și derularea de programe de creștere a gradului de conștientizare și a nivelului de educație anticorupție în rândul personalului din spital	Nr. broșuri, ghiduri, materiale cu caracter informativ și de diseminație	Documente justificative	Resurse financiare insuficiente	Conducerea instituției Coordonator strategie anticorupție	În limita bugetului aprobat

OBIECTIV GENERAL 5 - Consolidarea performanței de combatere a corupției prin mijloace penale și administrative

obiectiv specific 5.2. Îmbunătățirea activității de identificare, sancționare și de prevenire a cazurilor de incompatibilități, conflicte de interese și averi nejustificate	Nr. de angajați informați cu privire la obligația depunerii declaratiilor	Proces – verbal/minută	Caracter exclusiv formal al informării	Conducerea instituției Personala responsabilă cu gestionarea declaratiilor	În limita bugetului aprobat	Măsură cu caracter permanent
Măsura 5.2.1	Efficientizarea sistemului de declarare a averilor și a intereselor	Modul în care sunt depusă informarea (ședință, prin corespondență, site oficial, server principal)				



PLAN DE ACȚIUNE PENTRU IMPLEMENTAREA STRATEGIEI ANTICORUPTIE PE PERIOADA 2012-2015
SPITALUL JUDEȚEAN DE URGENȚA DEVA

ANEXA nr.2 la DECIZIA nr.197/25.06.2018

Nivel	Descriere	Indicatori	Surse de verificare	Riscuri	Responsabil	Resurse	Termen
Măsura 5.2.2	Asigurarea respectării normelor în materie de integritate	Nr. de riscuri și vulnerabilități inventariate	Raport de evaluare a riscurilor și vulnerabilităților elaborat	Caracter formal al demersului în absenta unei metodologii de evaluare a riscurilor	Conducerea instituției Echipa evaluare compusă din conducătorii principalelor compartimente	În limita bugetului aprobat	Măsură cu caracter permanent In implementare
Măsura 5.2.3	Dinamizarea activității de prevenție, conștientizare și educație în cazul persoanelor care au obligația depunerii declarărilor de avere și de interes	Cod de conduită adoptat Procedura privind întocmirea, depunerea declarărilor de avere și de interes aprobată	Documente justificative	Resurse bugetare și umane insuficiente	Conducerea instituției Persona responsabilă cu gestionarea declarărilor	Nu are implicări financiare suplimentare	Anul 2019
Măsura 5.2.4	Acordarea persoanelor clarificării cu privire la cadrul legislativ care guvernează sistemul de integritate	Nr.de persoane informate și consiliate privind planul de integritate	Documente justificative	Lipsă interes	Coordonator strategie anticorupție	Nu are implicări financiare suplimentare	Măsură cu caracter permanent
Măsura 5.2.5	Consolidarea parteneriatelor cu organizațiile guvernamentale	Nr. de protocolale de cooperare încheiate	Documente justificative	Lipsa resurselor bugetare	Conducerea instituției Coordonator strategie anticorupție	În limita bugetului aprobat	Măsură cu caracter permanent
Măsura 5.2.6	Diseminarea conceptului de integritate în rândul personalului angajat	Strategie anticorupție a SJU Deva Plan propriu de acțiune Declarația de aderare la valorile fundamentale, principiile, obiectivele SINA	Site-ul instituției Întâlniri de lucru (liste cu participanți)	Lipsă interes	Coordonator strategie anticorupție	Nu are implicări financiare suplimentare	Măsură cu caracter permanent
obiectiv specific 5.3: Consolidarea mecanismelor de control administrativ							
Măsura 5.3.1	Reglementarea unității de control administrativ	Exercitarea funcției de control intern operativ curent desfășurat de organul de conducere asupra structurilor interne Desemnare prin decizie a comisiilor de control	Rapoarte de control	Caracter formal al activității comisiilor control Orientarea practicii comisiilor spre	Conducerea instituției de	În limita bugetului aprobat	Măsură cu caracter permanent



PLAN DE ACȚIUNE PENTRU IMPLEMENTAREA STRATEGIEI ANTICORUPȚIE PE PERIOADA 2012-2015
SPITALUL JUDEȚEAN DE URGENȚA DEVA

ANEXA nr.2 la DECIZIA nr.197/25.06.2018

Nivel	Descriere	Indicator	Surse de verificare	Risuri	Responsabil	Resurse	Termen
Măsura 5.3.2	Prioritizarea control acțiunilor de inițiat control Nr. de persoane care au săvârșit în mod repetat abateri de la normele respective	Nr. sesizări pentru care a fost Rapoarte de control	Caracter formal al activității comisilor control Orientarea practicii comisilor spre cele mai ușoare sancțiuni	Conducerea instituției de	În limita bugetului aprobat	Măsură cu caracter permanent	
Măsura 5.3.3	Aplicarea de sancțiuni disciplinare cu caracter disusativ pentru încălcarea standardelor etice și de conduită anticorupție la nivelul tuturor funcților din spital	Nr.decizii de sancționare	Raport	Orientarea practicii comisilor spre cele mai ușoare sancțiuni	Consiliul etic Comisie de disciplină	În limita bugetului aprobat	Măsură cu caracter permanent

OBIECTIV GENERAL 6.-Crescerea gradului de implementare a măsurilor anticorupție prinprobarea, planului de dezvoltare și autoevaluarea la nivelul spitalului							
obiectiv specific 6.1. Consolidarea integrității instituționale prin planuri de dezvoltare pe baza analizei de risc și a standardelor de control managerial intern							
Măsura 6.1.1	Adoptarea aderare la declarării fundamentale, principiile, obiectivele și mecanismul de monitorizare al SNA	Mențiuni de expresie privind aderarea la:	Document adoptat transmis secretariatului tehnic al SNA cu planul sectorial împreună cu datele de contact ale coordonatorului planului sectorial	Nivel scăzut de implicare a instituției și	Conducerea instituției	În limita bugetului aprobat	Realizat
Măsura 6.1.2	Consultarea angajaților în procesul de elaborare a planului de integritate	Modul în care are loc consultarea - ședință	Nr. de angajați consultați cu privire la elaborarea planului de integritate	Documente justificative	Nivel scăzut de implicare a angajaților	Conducerea instituției Coordonator strategie anticorupție	Realizat



PLAN DE ACTIUNE PENTRU IMPLEMENTAREA STRATEGIEI ANTICORUPȚIE PE PERIOADA 2012-2015
SPITALUL JUDEȚEAN DE URGENȚA DEVA

ANEXA nr.2 la DECIZIA nr.197/25.06.2018

Nivel	Descriere	Indicator	Surse de verificare	Riscuri	Responsabil	Resurse	Termen
Măsura 6.1.3	Identificarea riscurilor și vulnerabilităților instituției specific inventariate	Nr. de riscuri și vulnerabilități inventariate	Raport de evaluare a riscurilor și vulnerabilităților elaborat	Caracter formal al demersului în absența unei metodologii de evaluare a riscurilor	Conducerea instituției Echipa de evaluare compusă din conducătorii principalelor compartimente	În limita bugetului aprobat	Măsură cu caracter permanent
Măsura 6.1.4	Identificarea remedierei a vulnerabilităților specifice instituției, precum și a celor de implementare a standardelor de control managerial intern	Nr. de măsuri de remediere	Raport privind măsurile de remediere a vulnerabilităților elaborat	Caracter formal al demersului în absența unei metodologii de evaluare a riscurilor Neevaluarea profundată a standardelor de control intern managerial	Conducerea instituției Compartiment audit intern	În limita bugetului aprobat	Măsură cu caracter permanent
Măsura 6.1.5	Aprobarea și distribuirea în cadrul instituției a planului și a declarăției de aderare la SNA	Nr.persoane informate	Lista de luare la cunoștință	Nivel scăzut de implicare a instituției	Conducerea instituției Coordonator strategie anticoruptie	În limita bugetului aprobat	Măsură cu caracter permanent
Măsura 6.1.6	Evaluarea anuală a modului de implementare a planului și adaptarea acestuia la risurile și vulnerabilitățile nou apărute	Monitorizare implementare Nr.riscuri și vulnerabilități noi	Raport de evaluare	Nivel scăzut de implicare a instituției	Conducerea instituției Coordonator strategie anticoruptie Compartiment audit intern	În limita bugetului aprobat	Măsură cu caracter permanent

AVIZAT,
RMC/Sef birou Managementul calității MIHAELA TIF
[REDACTAT]

PROBAT,
MANAGER ADINATĂ FERASTĂFĂNIE
[REDACTAT]

tocmit,
responsabil cu implementarea SNA
consilier juridic IULIA BĂRBUȚĂ
[REDACTAT]

**INVENTARUL MĂSURILOR DE TRANSPARENȚĂ INSTITUȚIONALĂ ȘI DE PREVENIRE A CORUPȚIEI
ȘI INDICATORII DE EVALUARE**

SPIITAL JUDEȚEAN DE URGENȚA DEVA

Măsură preventivă	Sediul materiei	Indicatori relevanți
Cod etic/deontologic/de conduită a personalului contractual angajat în Spitalul Județean de Urgența Deva	<ul style="list-style-type: none"> - Ordinul ministrului finanțelor publice nr. 946/2005 pentruprobarea Codului controlului intern/managerial, cuprinzând standardele de control intern/managerial la entitățile publice și pentru dezvoltarea sistemelor de control intern/managerial, publicat - Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, cu modificările și completările ulterioare; - Legea nr. 477/2004 privind Codul de conduită a personalului contractual din autoritatele și instituțiile publice; - Hotărârea Colegiului Medicilor din România nr. 2/2012 privind adoptarea Statutului și a Codului de deontologie medicală ale Colegiului Medicilor din Romania ; - Decizia Colegiului Medicilor Dentiști din România nr. 15/2010 privind adoptarea Codului deontologic al medicului dentist; - Decizia Colegiului Farmaciștilor din România nr. 1/2005 privind adoptarea Statutului Colegiului Farmaciștilor din România și a Codului deontologic al farmaciștului, cu modificări ulterioare; - Legea nr. 460/2003 privind exercitarea profesiunilor de biochimist, biolog și chimist ; - O.U.G. nr. 144/ 2008 privind exercitarea profesiei de asistent medical generalist, a profesiei de moașă și a profesiei de asistent medical, precum și organizarea și funcționarea Ordinului Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România; - Hotărârea OAMGIMAMR nr. 2/2009 privind adoptarea Codului de etică și deontologie al asistentului medical generalist, al moașei și al asistentului medical din România; - Legea nr. 466/2004 privind statutul asistentului social ; 	<p>Număr de sesizări privind încălcări ale normelor</p> <p>Număr de sesizări în curs de soluționare</p> <p>Număr de sesizări soluționate</p> <p>Durată procedurilor</p> <p>Număr de decizii prin care s-a confirmat încălcarea normei</p> <p>Număr de măsuri dispuse diferențiate pe tipuri</p> <p>Număr de decizii ale comisiei anulate sau modificate în instanță</p> <p>Gradul de cunoaștere de către angajații a normelor (chestionare de evaluare)</p> <p>Număr de activități de formare privind normele de conduită</p> <p>Număr de persoane care au fost instruite prin intermediul acțiunilor de formare profesională</p> <p>Număr de măsuri administrative adoptate pentru înlăturarea cauzelor sau circumstanțelor care au favorizat încălcarea normelor</p> <p>Număr de persoane per instituție care au săvârșit abateri disciplinare</p> <p>Număr de persoane care au săvârșit în mod repetat abateri de la normele respective</p>



**INVENTARUL MĂSURILOR DE TRANSPARENȚĂ INSTITUȚIONALĂ ȘI DE PREVENIRE A CORUPTIEI
ȘI INDICATORII DE EVALUARE**

SPIITALUL JUDEȚEAN DE URGENȚA DEVA

- Hotărârea Colegiului Național al Asistenților Sociai nr.1/2007 privind Codul deontologic al profesiei de asistent social, cu modificări ulterioare ;
- Legea nr. 213/2004 privind exercitarea profesiei de psiholog cu drept de liberă practică, înființarea, organizarea și funcționarea Colegiului Psihologilor din România;
- H.G. nr. 788/2005 privind Normele metodologice de aplicare a Legii nr.213/2004 privind exercitarea profesiei de psiholog cu drept de liberă practică, înființarea, organizarea și funcționarea Colegiului Psihologilor din România;
- Codul Deontologic al Profesiei de Psiholog cu drept de liberă practică ;
- Codul Deontologic al Psihologului clinician, consilierului psihologic și psihoterapeutului din România;
- Legea nr. 514/2003 privind exercitarea profesiei de consilier juridic, cu modificările și completările ulterioare;
- Statut 1/2004 al profesiei de consilier juridic ;
- Codul deontologic al consilierului juridic;
- Legea nr. 672/2002 privind auditul public intern, republicată în Monitorul Oficial, Partea I nr.856 din 5 decembrie 2011;
- Ordinul MFP nr. 252/2004 pentru aprobarea Codului privind conduită etică a auditoriului interii;
- Legea nr. 571/14.12.2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii;
- Legea nr. 46/2003 privind drepturile pacientului;
- Norme de aplicare a Legii drepturilor pacientului nr. 46/2003, publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 356 din 22/04/2004.



**INVENTARUL MĂSURILOR DE TRANSPARENTĂ INSTITUȚIONALĂ ȘI DE PREVENIRE A CORUPTIEI
ȘI INDICATORII DE EVALUARE**

SPIITAL JUDEȚEAN DE URGENȚA DEVA

Declararea averilor	<p>Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative, cu modificari și completari ulterioare</p> <p>Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, cu modificările și completările ulterioare;</p> <p>O.M.S. nr. 632/2006 pentru aprobaarea modelului declaratiei de interes, al declaratiei referitoare la incompatibilitati și al declaratiei de avere</p>	<p>Număr de persoane care au obligația depuneri declaratiei de avere</p> <p>Număr de persoane care nu au depus în termen declaratii de avere</p> <p>Număr de persoane care nu au depus declaratii de avere</p> <p>Număr de sesizări ale ANI</p> <p>Număr de decizii ANI ca urmare a sesizărilor transmise de instituție</p> <p>Număr de decizii ale ANI puze în aplicare</p> <p>Număr de hotărâri ale instanțelor de judecată ca urmare a sesizărilor ANI</p> <p>Număr de măsuri administrative adoptate pentru întărirea cauzelor sau circumstanțelor care au favorizat încălcarea normelor privind declararea averilor</p> <p>Număr de consultări oferite de persoanele responsabile pentru implementarea prevederilor legale privind declaratiile de avere și declaratiile de interes</p> <p>Gradul de cunoaștere de către angajații a normelor privind declararea averilor (chestionar de evaluare)</p> <p>Număr de activități de formare privind declaratii de avere</p> <p>Număr de persoane care au fost instruite prin intermediul acțiunilor de formare profesională</p>
Declararea cadourilor	<p>Legea nr. 251/2004 privind unele măsuri referitoare la bunurile primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției</p>	<p>Număr de cadouri primite și înregistrate în registru Publicarea anuală a inventarului pe site-ul instituției</p> <p>Număr de situații în care s-a achiziționat cadoul</p> <p>Valoarea cadourilor achiziționate</p> <p>Valoarea cadourilor primite (per cadou și în total)</p> <p>Valoarea bunurilor valorificate</p>
Conflict de interes	<p>Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative, cu modificari și completari ulterioare</p> <p>Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, cu modificările și completările ulterioare;</p>	<p>Număr de declaratii de abținere</p> <p>Număr de situații în care superiorul ierarhic a dispus înlocuirea persoanei aflată în situația de potențial conflict de interes</p> <p>Număr de sesizări primite de instituție de la terțe persoane cu privire la existența unui conflict de interes</p> <p>Număr de decizii ANI prin care s-a constatat starea de conflict de interes</p> <p>Număr de sesizări ale parchetului privind posibila săvârșire a infracțiunii de conflicte de interes</p> <p>Număr de rechizitorii/condamnări privind săvârșirea infracțiunii de conflicte de interes</p> <p>Gradul de cunoaștere de către angajații a normelor privind conflictul de interes (chestionar de evaluare)</p> <p>Număr de activități de formare</p>



**INVENTARUL MĂSURILOR DE TRANSPARENȚĂ INSTITUȚIONALĂ ȘI DE PREVENIRE A CORUPȚIEI
ȘI INDICATORII DE EVALUARE**

SPITALUL JUDEȚEAN DE URGENȚĂ DEVA

O.M.S. nr.632/2006 pentru aprobarea modelului declaratiei de interes, al declaratiei referitoare la incompatibilitati si al declaratiei de avere	Număr de persoane care au fost instruite prin intermediul acțiunilor de formare profesională
Consiliul etic constituit la nivelul Spitalului Județean de Urgența Deva	<p>Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, cu modificările și completările ulterioare;</p> <p>Ordinul Ministrului Sănătății Publice nr. 1502/2016 pentru aprobarea compoziției și a atribuțiilor Consiliului etic care funcționează în cadrul spitalelor publice;</p>
Incompatibilități	<p>Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative cu modificările și completările ulterioare;</p> <p>Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, cu modificările și completările ulterioare;</p> <p>O.M.S. nr.632/2006 pentru aprobarea modelului declaratiei de interes, al declaratiei referitoare la incompatibilitati si al declaratiei de avere</p>
Transparentă în procesul decizional	<p>Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică, cu modificările și completările ulterioare</p>



ANEXA nr.3 la DECIZIA nr.197/25.06.2018

**INVENTARUL MĂSURILOR DE TRANSPARENTĂ INSTITUTIONALĂ ȘI DE PREVENIRE A CORUPTIEI
ȘI INDICATORII DE EVALUARE**

SPIRALUL JUDETEAN DE URGENȚA DEVA

Acces la informații de interes public	Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, cu modificările ulterioare	Număr de solicitări de informații de interes public Număr de răspunsuri comunicate Număr de răspunsuri formulate cu întârziere, față de termenul legal Număr de solicitări de informații de interes public la care nu s-a răspuns Număr de reclamări administrative Număr de reclamări administrative soluționate pozitiv Număr de reclamări administrative soluționate negativ Număr de plângeri în instanță Număr și tipul de sancțiuni dispuse pentru încălcarea obligațiilor legale Număr de activități de pregătire profesională a personalului Număr de persoane care au fost instruite prin intermediul acțiunilor de formare profesională
Protecția avertizorului de integritate	Legea nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii PO-CE-005 procedura operatională de control intern managerial privind semnalarea neregularităților și protecția avertizorilor	Număr de sesizări Număr și tipul normalor încălcate (structurate sub forma unui Compendiu) Număr de regulamente interne armonizate cu prevederile legislative Număr de instituții în care există persoane special desemnate pentru a primi sesizările avertizorilor de integritate Număr de instituții în care există implementat un mecanism cu privire la protecția avertizorilor de integritate Număr de măsuri administrative adoptate pentru înlăturarea cauzelor sau circumstanțelor care au favorizat încălcarea normalor, diferențiat pe tipologii Număr de situații de represalii la locul de muncă Număr de plângeri depuse în instanță Număr de situații în care au fost acordate compensații avertizorilor de integritate Număr de activități de pregătire profesională a personalului din administrația publică Număr de persoane care au fost instruite prin intermediul acțiunilor de formare profesională

PROBAT,
MANAGER ADINĂ ILHANA PERLE STEFANIE
[REDACTAT]

AVIZAT,
RMC/Sef biroul Managerului calității MIHAELA TIF
[REDACTAT]

