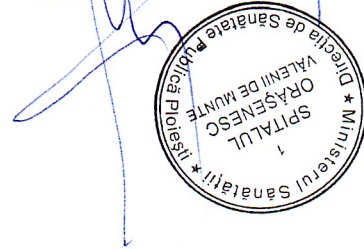


Anexa nr.1 la Decizia nr. 35/29.03.2023  
Securitate Nr. 2708/29.03.2023.

Aprobat,  
Manager/ Presedinte CD



**AGENDA DE INTEGRITATE  
ORGANIZATIONALA  
A SPITALULUI ORASENESC VALENI DE MUNTE  
PENTRU PERIOADA 2021 – 2025**

**Responsabil cu implementarea SNA pe anii 2021 – 2025**

## CUPRINS

### I. INTRODUCERE

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

### II. SCOP, VALORI ȘI PRINCIPII

- II.1 Scopul 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 Protecției 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 privind evaluarea gradului de cunoaștere a măsurilor preventive anticorupție

*Anexa nr. 2* – Declarația privind asumarea agendei de integritate organizațională a Spitalului Orasenesc Valenii de Munte, în conformitate cu H.G. nr. 1269/2021 privind Strategia Națională Anticorupție pe perioada : 2021-2025

## I. Introducere

### I.1. Contextul general

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

Astfel, prevenirea și combaterea corupției constituie o prioritate pentru societatea românească în general, pentru autoritățile administrației publice 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 (denumită în continuare S.N.A.) 2016-2020**, în corelare cu recomandările formulate de formatele internaționale anticorupție la care România este parte sau la care participa, a promovat schimbarea paradigmei în ceea ce privește abordarea strategică în acest domeniu. Astfel, S.N.A. 2016-2020 a inclus obiective și măsuri care să acționeze asupra cauzelor mai profunde ale corupției, abordarea nefiind limitată la combaterea fenomenului. 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. Documentul programatic a inclus măsuri care să vizeze prevenirea corupției, promovarea integrității organizatorice, educația anticorupție și, nu în ultimul rând, recuperarea creanțelor generate de săvârșirea de infracțiuni.

**Strategia Națională Anticorupție 2021-2025** are ca scop promovarea integrității, a seturilor de indicatori de performanță, a riscurilor asociate obiectivelor și măsurilor din strategie și a surselor de verificare, a inventarului măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției, a indicatorilor de evaluare, precum și a standardelor de publicare a informațiilor de interes public, aprobată prin H.G. Nr.1269/2021, prin aplicarea riguroasă a cadrului normativ și instituțional în vederea prevenirii corupției în România. Documentul are un caracter multidisciplinar și este adresat tuturor instituțiilor publice reprezentând puterea executivă, legislativă și judecătorească, autorităților publice locale, mediului de afaceri și societății civile.

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

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

Ca prioritate, se pune accent pe implementarea codurilor de etică și conduită, specializate pentru fiecare categorie profesională.

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

## I.2. Cadrul juridic

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

- **Constituția României;**
- **O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul Administrativ**, cu modificări și completări ulterioare;
- **H.G. nr. 1269/2021** privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție pe perioada 2021-2025, a seturilor de indicatori de performanță, a riscurilor asociate obiectivelor și măsurilor din strategie și a surselor de verificare, a inventarului măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției, a indicatorilor de evaluare, precum și a standardelor de publicare a informațiilor de interes public;
- **Legea nr.286/2009** - Codul Penal, cu modificările și completările ulterioare;
- **Legea nr.78/2000** pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificări ulterioare;
- **H.G. nr. 599/2018** pentru aprobarea Metodologiei standard de evaluare a riscurilor de corupție în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, împreună cu indicatorii de estimare a probabilității de materializare a riscurilor de corupție, cu indicatorii de estimare a impactului în situația materializării riscurilor de corupție și formatul registrului riscurilor de corupție, precum și pentru aprobarea Metodologiei de evaluare a incidentelor de integritate în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, împreună cu formatul raportului anual de evaluare a incidentelor de integritate;
- **Legea nr. 571/2004** privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii, cu modificări și completări ulterioare;
- **Legea nr. 161/2003** privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare;
- **Legea nr. 544/2001** privind liberul acces la informațiile de interes public, cu modificările și completările ulterioare;
- **Ordinul S.G.G. nr. 600/2018** pentru aprobarea Codului controlului intern/managerial al entităților publice, cu modificările și completările ulterioare;
- **H.G. nr. 781/2002** privind protecția informațiilor secrete de serviciu;
- **Legea nr. 129/2018** pentru modificarea și completarea Legii nr. 102/2005 privind înființarea, organizarea și funcționarea Autorității Naționale de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal, precum și pentru abrogarea Legii nr. 677/2001 pentru protecția persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date;
- **Regulamentul (UE) 2016/679** al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a directivei 95/46/CE.

și a următoarelor documente interne:

- Regulamentul de Organizare și Funcționare al Spitalului Orasenesc Valenii de Munte;
- Regulamentul Intern al Spitalului Orasenesc Valenii de Munte ;
- Codul de conduită, etică și deontologie profesională a personalului contractual al Spitalului Orasenesc Valenii de Munte ;

- Declarația privind asumarea unei agende de integritate organizationala a Spitalului Orasenesc Valenii de Munte , in conformitate cu H.G. nr. 1269/2021 privind Strategia Naționala Anticorupție 2021-2025 (anexa nr. 1 la Decizia nr. 42/ 09.03.2022);
- Declarația de interese a managerului Spitalului Orasenesc Valenii de Munte ;
- Decizia de constituire a comisiei de monitorizare a implementării și dezvoltării sistemului de control intern managerial la nivelul Spitalului Orasenesc Valenii de Munte .

### I.3. Consideratii generale

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

În mod normal prin corupție înțelegem orice abatere de la moralitate, de la cinste și de la datorie, care aduce atingere interesului unei persoane sau interesului public, în favoarea interesului unei alte entități bine determinate, de regulă privată.

**1. Transparency International** a definit corupția ca fiind folosirea abuzivă a puterii încredințate, fie în sectorul public, fie în cel privat, în scopul satisfacerii unor interese personale sau de grup. Astfel, orice act al unei instituții sau autorități care are drept consecință provocarea unei daune interesului public, în scopul de a promova un interes/profit personal sau de grup poate fi calificat drept „corupt”. Simplul fapt că o persoană investită cu exercitarea unor prerogative de putere publică se folosește de poziția sa pentru a obține alte beneficii decât cele la care în mod legal este îndreptățit poate fi încadrat în sfera corupției.

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

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

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

- **Corupția activă:** „promisiunea, oferirea sau darea, cu intenție, de către orice persoană, direct sau indirect, a oricărui folos necuvenit, către un funcționar public, pentru sine ori pentru altul, în vederea îndeplinirii ori abținerii de la a îndeplini un act în exercițiul funcțiilor sale”.
- **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. Definiția corupției adoptată la nivel comunitar este reflectată în legislația românească într-un sens mai restrâns, fiind incluse sub titulatura de fapte de corupție infracțiunile clasice de dare și luare de mită, trafic de influență, primire de foloase necuvenite, abuzul în serviciu, dacă este cauza obținerii unor beneficii pentru sine sau pentru altul și infracțiunile asimilate.

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

7. **Strategia Națională Anticorupție** definește corupția ca fiind, pe de o parte, devierea sistematică de la principiile de imparțialitate și echitate care trebuie să stea la baza funcționării administrației publice, și care presupun că bunurile publice să fie distribuite în mod universal, echitabil și egal și, pe de altă parte, substituirea lor cu practici care conduc la atribuirea către unii indivizi sau grupuri a unei părți disproporționate a bunurilor publice în raport cu contribuția lor.

***Corupția poate avea ca și consecințe:***

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

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

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

***Coruperea 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, privilegiile sau alte avantaje, ce nu i se cuvin, pentru a îndeplini, întârziia sau grăbi îndeplinirea unei acțiuni ce ține de obligațiile ei de serviciu, ori pentru a îndeplini o acțiune contrară acestor obligații, precum și pentru a obține de la autorități distincții, funcții, piețe de desfacere sau o oarecare decizie favorabilă.

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

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

***Abuzul de putere/de serviciu*** reprezintă folosirea cu intenție de către o persoană cu funcție de răspundere a situației de serviciu, în interes material sau în alte interese personale, dacă aceasta a

cauzat daune intereselor publice sau drepturilor și intereselor ocrotite de lege ale persoanelor fizice sau juridice.

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

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

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

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

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

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

Prin „**Politica privind avertizarea în interes public**”, conducerea Spitalului Orasenesc Valenii de Munte urmărește crearea și menținerea unui mediu integru în instituție, în care personalul angajat, colaboratorii și beneficiarii serviciilor oferite de aceasta, să aibă certitudinea că, în cazul în care sunt în măsură să sesizeze încălcări ale prevederilor Legii nr.571/2004 (practici abuzive sau slaba administrare), sesizarile făcute vor fi tratate și investigate cu maximă obiectivitate și seriozitate.

#### **I.4. Definitii**

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

- a) încetarea disciplinară a raporturilor de muncă sau de serviciu, ca urmare a săvârșirii unei abateri de la normele deontologice sau de la alte prevederi similare menite să protejeze integritatea funcției publice;
- b) trimiterea în judecată sau condamnarea pentru săvârșirea unei infracțiuni de corupție sau a unei fapte legate de nerespectarea regimului interdicțiilor, incompatibilităților, conflictului de interese sau declarării averilor;
- c) rămânerea definitivă a unui act de constatare emis de către Agenția Națională de Integritate, referitor la încălcarea obligațiilor legale privind averile nejustificate, conflictul de interese sau regimul incompatibilităților;

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

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

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

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

**Planul de integritate** - ansamblul de măsuri identificate de conducerea instituției ca remedii pentru riscurile și vulnerabilitățile instituționale la corupție identificate. Măsurile preconizate pot viza prevenirea corupției, 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;

**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 S.N.A.

**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:

- a) să se asigure că anumite informații dobândite în serviciul public nu sunt utilizate în mod abuziv;
- b) să se asigure că exercitarea autorității de către personalul angajat nu este influențată de câștigul personal, inclusiv prin speranța sau așteptarea unei angajări viitoare;
- c) 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 si principii**

### **II.1. Scopul Agendei de integritate**

Agenda de integritate organizationala are drept scop promovarea eticii și integrității la nivelul Spitalului Orasenesc Valenii de Munte consolidarea capacității instituției de a asigura calitatea și accesul la serviciile publice pentru realizarea interesului public; continuarea măsurilor anticorupție pentru prevenirea abaterilor, neregulilor, a suspiciunilor de fraudă, a situațiilor de conflict de interese și incompatibilitate; eficacitatea și eficientizarea desfășurării tuturor activităților pentru realizarea interesului public.

Scopul S.N.A. pe anii 2021-2025 este promovarea integrității, prin aplicarea riguroasă a cadrului normativ și instituțional în vederea prevenirii corupției.



Pentru fiecare tip de intervenție sunt identificate obiective generale și specifice. Toate acestea sunt dezvoltate prin asumarea transparenței decizionale și a guvernării deschise, ca un corolar al prezentei agende de integritate, dublată de abordarea trihotomică de intervenție strategică în domeniul anticorupție: prevenire, educație și combatere.

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

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

## II.2. Valorile promovate

Conducerea Spitalului Orasenesc Valenii de Munte acordă maximă prioritate respectării standardelor de etică și morală și se angajează să implementeze toate măsurile necesare prevenirii situațiilor de abuz sau de erori în relațiile pe care instituția le are cu toate categoriile de colaboratori precum și în administrarea patrimoniului și gestionarea fondurilor publice.

De asemenea, conștientizează necesitatea respectării principiilor privind integritatea în cadrul acestei instituții și apreciază necesitatea raportării la standarde de performanță ridicată, dorind să vină în întâmpinarea demersurilor societății civile și a propriilor angajați privind conduita externă și internă a reprezentanților instituției.

La baza tuturor activităților desfășurate în cadrul Spitalului Orasenesc Valenii de Munte exista următoarele valori fundamentale:

- ✓ ***Voința politică*** - de a înțelege importanța unei societăți lipsite de corupție și aportul adus pentru ducerea la îndeplinire a măsurilor prevăzute de Strategia Națională Anticorupție;
- ✓ ***Prioritatea interesului public*** - datoria de a considera interesul public mai presus de orice alt interes în exercitarea profesiei și/sau a funcției publice. Obligația de a nu folosi îndatoririle publice pentru obținerea de beneficii necuvenite, patrimoniale sau nepatrimoniale, în scop personal, pentru familie sau pentru persoane apropiate;
- ✓ ***Integritatea*** - obligația de a declara orice interese personale care pot veni în contradicție cu exercitarea obiectivă a atribuțiilor funcției publice. Refuzul de a accepta vreun beneficiu financiar sau de orice altă natură de la persoane sau organizații care ar putea influența îndeplinirea atribuțiilor postului. Totodată, obligația instituției de a lua toate măsurile necesare pentru evitarea situațiilor de conflict de interese și incompatibilități;
- ✓ ***Transparența*** - adoptarea unei atitudini deschise și transparente în toate deciziile și acțiunile pe care personalul instituției le întreprinde. Asigurarea accesului neîngrădit la informațiile de interes public, transparența procesului decizional și consultarea membrilor societății civile;

## II.3. Principiile promovate

Prezenta agenda de integritate se întemeiază pe următoarele principii generale:

1. **Principiul statului de drept** în baza căruia este consacrată supremația legii, toți cetățenii fiind egali în fața acesteia. Acesta are la bază respectarea drepturilor omului și presupune separația puterilor în stat;
2. **Principiul răspunderii** potrivit căruia instituțiile publice răspund pentru îndeplinirea atribuțiilor ce le revin, respectiv pentru modul de implementare și eficiența strategiilor;
3. **Principiul gestionării responsabile a riscurilor generate de comportamente lipsite de integritate**, ca parte integrantă din procesul managerial desfășurat de către fiecare organizație;
4. **Principiul proporționalității în elaborarea și punerea în aplicare a procedurilor anticorupție**: instituțiile publice trebuie să elaboreze, să implementeze și să mențină proceduri puternice, care să fie proporționale cu riscurile și vulnerabilitățile instituționale și dimensionate în funcție de resursele și complexitatea organizației;
5. **Principiul răspunderii la cel mai înalt nivel de angajament**: Politicile "anti-mită" nu vor fi eficiente dacă nu există un mesaj clar dat de instituție de la nivelul cel mai înalt, că mita nu este tolerată. Nivelul superior al conducerii pe fiecare palier al organizației, trebuie să inițieze, să supravegheze și să conducă, prin puterea exemplului, punerea în aplicare a unei politici de respingere a corupției, recunoscând faptul că mita este contrară valorilor fundamentale ale integrității, transparenței și responsabilității și că aceasta subminează eficacitatea organizațională;
6. **Principiul prevenirii săvârșirii faptelor de corupție și a incidentelor de integritate** potrivit căruia identificarea timpurie și înlăturarea în timp util a premiselor apariției faptelor de corupție sunt prioritare și imperative. Atât instituțiile publice, cât și cele private trebuie să dea dovadă de diligență în evaluarea partenerilor, agenților și contractorilor. Fiecare entitate ar trebui să evalueze riscurile de luare de mită asociate cu intrarea într-un parteneriat sau de contractare a unor acorduri cu alte entități și este datoare apoi să efectueze evaluări periodice ale riscurilor. La încheierea de parteneriate sau aranjamente contractuale trebuie să verifice dacă respectivele organizații au politici și proceduri care sunt în concordanță cu aceste principii și orientări;
7. **Principiul eficacității în combaterea corupției**, care se bazează pe evaluarea continuă a activității instituțiilor cu atribuții în domeniu, atât din punctul de vedere al îndeplinirii cât mai complete a obiectivelor asumate pentru a produce efectele pozitive pe care societatea le așteaptă, cât și al managementului organizațional;
8. **Principiul cooperării și coerenței**, în baza căruia instituțiile implicate în prevenirea și combaterea corupției trebuie să coopereze îndeaproape, asigurând o concepție unitară asupra obiectivelor ce trebuie îndeplinite și a măsurilor ce urmează a fi luate;
9. **Principiul parteneriatului public - privat**, care recunoaște importanța cooptării societății civile și a mediului de afaceri în activitățile concrete de implementare a măsurilor de prevenire a corupției;
10. **Principiul accesului neîngrădit la informațiile de interes public și al transparenței decizionale.**

## III. Politica internă privind avertizarea în interes public

### III.1. Contextul abordării și tratării politicii interne privind avertizarea în interes public la nivelul Spitalului Orasenesc Valenii de Munte

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

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

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

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

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

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

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

a) **principiul legalității**, conform caruia autoritățile publice, instituțiile publice, companiile naționale, regiile autonome de interes național și local și societățile naționale cu capital de stat au obligația de a respecta drepturile și libertățile cetățenilor, normele procedurale, libera concurența și tratamentul egal acordat beneficiarilor serviciilor publice, potrivit legii;

b) **principiul suprematiei interesului public**, conform caruia, în înțelesul prezentei legi, ordinea de drept, integritatea, imparțialitatea și eficiența autorităților publice, instituțiilor publice și unităților bugetare sunt ocrotite și promovate de lege;

c) **principiul responsabilității**, conform caruia orice persoană care semnalează încălcări ale legii este datoare să susțină reclamația cu date sau indicii privind fapta săvârșită;

d) **principiul nesancționării abuzive**, conform caruia nu pot fi sancționate persoanele care reclamează ori sesizează încălcări ale legii, direct sau indirect, prin aplicarea unei sancțiuni inechitabile și mai severe pentru alte abateri disciplinare. În cazul avertizării în interes public, nu sunt aplicabile normele deontologice sau profesionale de natură să împiedice avertizarea în interes public;

e) **principiul bunei administrări**, conform caruia autoritățile publice, instituțiile publice, sau unitățile bugetare sunt datoare să își desfășoare activitatea în realizarea interesului general, cu un grad ridicat de profesionalism, în condiții de eficiență, eficacitate și economicitate a folosirii resurselor;

f) **principiul bunei conduite**, conform caruia este ocrotit și încurajat actul de avertizare în interes public cu privire la aspectele de integritate publică și bună administrare, cu scopul de a sporii capacitatea administrativă și prestigiul autorităților publice, instituțiilor publice, companiilor naționale, regiilor autonome de interes național și local, ori a societăților naționale cu

capital de stat;

g) **principiul echilibrului**, conform caruia nici o persoana nu se poate prevala de prevederile prezentei legi pentru a diminua sanctiunea administrativa sau disciplinara pentru o fapta a sa mai grava;

h) **principiul bunei-credinte**, conform caruia este ocrotita persoana incadrata intr-o autoritate publica, institutie publica sau in alta unitate bugetara, care a facut o sesizare, convinsa fiind de realitatea starii de fapt sau ca fapta constituie o incalcare a legii.

### **III.4. Obiectivul politicii interne privind avertizarea in interes public**

Obiectivul vizat de aceasta politica este de a asigura orice persoana care sesizeaza existenta unei conduite corupte sau neetice sau care semnaleaza fapte prin care a fost incalcata legea ca este corect sa transmita situatia aparuta functiilor ierarhic superioare, in conditii de maxima siguranta.

### **III.5. Aplicabilitatea politicii interne privind avertizarea in interes public**

Conducerea Spitalului Orasenesc Valenii de Munte incurajeaza raportarea oricarei incalcari a legislatiei in vigoare, a regulamentului de organizare si functionare, a regulamentului intern sau a oricarei proceduri care nu corespunde cerintelor legale si de reglementare aplicabile institutiei.

Avertizarea in interes public nu trebuie confundata cu raportarea unei nemulțumiri personale.

#### **Protectia avertizorilor**

Conducerea Spitalului Orasenesc Valenii de Munte ii protejeaza pe avertizorii care raporteaza faptele de coruptie, garanteaza confidentialitatea sesizarii si anonimatul avertizorului in concordanta cu cerintele Legii nr. 571/2004.

## **IV. Obiectivele generale si specifice si actiuni principale**

### **OBIECTIV GENERAL I – Cresterea gradului de implementare a masurilor de integritate la nivel organizational**

#### **Obiectiv specific 1.1. – Implementarea masurilor de integritate**

#### **Măsuri:**

- ✓ Adoptarea si distribuirea in cadrul institutiei a declaratiei privind asumarea unei agende de integritate organizationala;
- ✓ Adoptarea si distribuirea in cadrul institutiei a planului de integritate, urmare consultarii angajatilor si a evaluarii de risc conform H.G. nr. 599/2018 si asigurarea resurselor necesare implementarii acestuia;
- ✓ Evaluarea anuala a modului de implementare a planului si adaptarea acestuia la riscurile si vulnerabilitatile nou aparute;
- ✓ Identificarea, analizarea, evaluarea si monitorizarea riscurilor de coruptie, precum si stabilirea si implementarea masurilor de prevenire si control al acestora, conform H.G. nr. 599/2018;
- ✓ Identificarea, evaluarea si raportarea unitara a incidentelor de integritate, conform H.G. nr. 599/2018, precum si stabilirea unor masuri de prevenire si/sau control urmare producerii acestora;

## **OBIECTIV GENERAL II – Reducerea impactului coruptiei asupra cetatenilor**

### **Măsuri:**

- ✓ Cresterea gradului de educatie anticoruptie a cetatenilor si angajatilor, cu accent pe drepturile acestora in relatia cu autoritatile si institutiile publice si impactul coruptiei asupra serviciilor publice;
- ✓ Consolidarea profesionalismului in cariera personalului din organizatie, inclusiv prin aplicarea efectiva a mecanismelor de evaluare a performantelor, evitarea numirilor temporare in functiile publice de conducere, transparentizarea procedurilor de recrutare in sectorul public si asigurarea stabilitatii functiei publice;
- ✓ Asigurarea unei protectii efective a cetatenilor care sesizeaza presupuse incidente de integritate savarsite de furnizorii de servicii publice;
- ✓ Formarea unei culturi civice de confruntare a fenomenului coruptiei "mici", inclusiv prin utilizarea noilor tehnologii (de exemplu, social media);
- ✓ Digitalizarea serviciilor publice care pot fi automatizate, cu scopul de a reduce riscurile de coruptie generate de interactiunea directa cu oficialii publici;
- ✓ Reglementarea transparenta a procedurilor de obtinere cu celeritate (sau in regim de urgenta) a documentelor emise de institutie, inclusiv cele medicale;

## **OBIECTIV GENERAL III – Consolidarea managementului institutional si a capacitatii administrative pentru prevenirea si combaterea coruptiei**

### **Obiectiv specific 3.2. Extinderea culturii transparente pentru o guvernare deschisa in administratia publica**

#### **Măsuri:**

- ✓ Monitorizarea si evaluarea aplicarii de catre administratia publica centrala si locala a standardului general de publicare a informatiilor de interes public prevazut in Anexa nr. 4;  
Anexa nr. 4 va include si urmatoorii indicatori: publicarea anuala a sumei fondurilor europene atrase de fiecare institutie centrala si evidentierea acestui aspect pe pagina de internet a institutiei; publicarea pe pagina de internet a autoritatii contractante a documentelor privind executia contractului: declaratii de calitate si conformitate, procese verbale de receptie, ordine de plata);

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

#### **Măsuri:**

- ✓ Evaluarea mecanismului de control intern managerial din perspectiva standardului nr. 1 - etica, integritatea, in vederea identificarii vulnerabilitatilor aferente;

## **Obiectiv general nr. 4 – Consolidarea integritatii in domenii de activitate prioritare**

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

#### **Măsuri:**

- ✓ Transparentizarea utilizarii resurselor publice prin publicarea centralizata a datelor privind achizitiile din sanatate (pe site-ul [www.ms.ro](http://www.ms.ro) si alte platforme informatice);
- ✓ Desfasurarea de activitati continue de indrumare metodologica pe teme privind transparenta, etica si integritatea, dedicate personalului din institutiile din sistemul de sanatate publica.

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

### **Măsuri:**

- ✓ Atragerea și menținerea în sistem a personalului specializat în achiziții publice, inclusiv prin consolidarea statutului acestora, profesionalizarea personalului și asigurarea unui regim de protecție adecvat împotriva tentativelor de intimidare sau corupere;

## **V. Sistemul de monitorizare și evaluare a strategiei**

Monitorizarea implementării măsurilor pentru atingerea obiectivelor Planului de Integritate al Spitalului Orasenesc Valenii de Munte pentru perioada 2021-2025 se va realiza anual, prin autoevaluare, pe baza indicatorilor de evaluare și a surselor verificate și în corelare cu cerințele mecanismului de monitorizare al Strategiei Naționale Anticorupție (2021-2025).

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 Municipal Ploiești
- identificarea soluțiilor și a bunelor practici;
- propunerea de măsuri în vederea actualizării planului;
- informarea publicului cu privire la progresele înregistrate.

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

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

Periodic, obiectivele specifice, măsurile și indicatorii prevăzuți în Strategia Națională Anticorupție pe anii 2021-2025 a Spitalului Orasenesc Valenii de Munte vor fi revizuite în vederea asigurării îndeplinirii obiectivelor generale.

### **IMPLICAȚII JURIDICE**

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

### **IMPLICAȚII BUGETARE**

Finanțarea măsurilor se va asigura din bugetul spitalului.

### **COORDONAREA IMPLEMENTĂRII ȘI MONITORIZĂRII STRATEGIEI**

Implementarea S.N.A. se va realiza sub autoritatea Comitetului Director și al Consiliului de Administrație al spitalului.

## METODOLOGIE - Diagnosticul vulnerabilității la corupție

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

SPITALUL ORASENESC VALENII DE MUNTE a implementat Chestionarul privind evaluarea gradului de cunoaștere a măsurilor preventive anticorupție din analiza căruia, anual tratează și previne manifestarea corupției în activitățile și serviciile furnizate.

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

Vă mulțumim!

Acest chestionar are rolul de a identifica gradul în care dvs. cunoașteți măsurile preventive anticorupție. Chestionarul este anonim iar rezultatele vor fi folosite în scopul evaluării nevoilor de informare și formare anticorupție la nivel instituțional.

Vă rugăm să bifati patratul din dreptul variantei preferate. Chestionarul nu trebuie semnat și/sau parafat, este anonim și reprezintă autoevaluarea dvs. cu privire la gradul de informare și a nevoii de formare.

### **CHESTIONAR**

#### **privind evaluarea gradului de cunoaștere a măsurilor preventive anticorupție**

1. De\_cât timp sunteți angajat în instituție?

- Sub 1 an
- 1 - 3 ani
- 4 - 5 ani
- Peste 5 ani

2. Gen

- Masculin
- Feminin

3. Ce funcție ocupați ?

- Personal de conducere
- Personal de execuție

4. Credeti ca regulile de comportament pentru personalul contractual(de conducere sau de executie) sunt clare ?

- Da, sunt clare
- Există și dileme de comportament
- Nu sunt clare
- Nu știu

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

- Foarte ridicat

- Ridicat
- Mediu
- Scăzut
- Foarte scăzut

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

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

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

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

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

- Da
- Nu

9. Cât de bine cunoașteți atribuțiile și rolul consilierului de etică din instituție ?

- Foarte bine
- Bine
- Mediu
- Scăzut
- Foarte scăzut

10. Cum vă evaluați dvs. gradul de cunoaștere a normelor privind incompatibilitățile (ce înseamnă, care sunt funcțiile incompatibile cu funcția ocupată, ce comportamente sunt așteptate în situații de incompatibilitate, cine verifică situațiile de incompatibilitate) ?

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

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

Bifați 16 varianta cu care sunteți de acord



| Nr. Crt. | Practica  | Este etic (moral, 17corect) | Nu este etic (moral, 17corect) | Depinde de situatie | Nu stiu |
|----------|---|-----------------------------|--------------------------------|---------------------|---------|
| 1.       | .... să înlocuiască rapoartele și cifrele reale cu unele false pentru a ieși bine la evaluare.  |                             |                                |                     |         |
| 2.       | .... să rezolve cu prioritate o cerere depusă de un prieten deși sunt multe cereri care așteaptă la rând.   |                             |                                |                     |         |
| 3.       | ... știind ca un coleg este in conflict de interese, să-i transmită voalat ca are informații despre aceste lucruri pentru a-i cere un favor.  |                             |                                |                     |         |
| 4.       | ... sa le povestească prietenilor ilegalitățile care se fac in instituția in care lucreaza, in masura in care se produc ilegalitati de care are cunostinta.   |                             |                                |                     |         |
| 5.       | ..... știind ca o persoana din conducere (ce ii este superior ierarhic) este in conflict de interese, nu spune nimic pentru ca nu este treaba lui.  |                             |                                |                     |         |
| 6.       | ... sa contrasemneze un document la insistentele superiorului ierarhic, desi stie ca documentul nu este 17esolve intocmit.  |                             |                                |                     |         |
| 7.       | ... sa 17rezolve mai intai cererea persoanei de la care a primit o mica atentie (de exemplu un pachet de cafea) si apoi sa se ocupe si de celelalte cereri chiar daca celelalte au fost depuse inainte. |                             |                                |                     |         |
| 8.       | ... stie ca un coleg de-al sau este in conflict de interese si nu spune nimic pentru ca nu este treaba lui.   |                             |                                |                     |         |
| 9.       | ..... stie ca o persoana din conducere (ce ii este superior ierarhic) este in conflict de interese si transmite toate informatiile unui amic jurnalist  |                             |                                |                     |         |
| 10.      | ..... stie ca o persoana din conducere (ce ii este superior ierarhic) este in conflict de interese si difuzeaza aceste informatii pe un blog/site/retea de socializare, sub anonim.                     |                             |                                |                     |         |
| 11.      | ... care știe că un subordonat este în conflict de interese, să nu spună nimic pentru că nu e treaba lui.   |                             |                                |                     |         |

12. Daca va ganditi la normele de conduita, declararea averilor, conflicte de interese si incompatibilitati, in ce domenii considerati ca aveti nevoie de informare suplimentara (se pot alege mai multe variante):

- care sunt normele de conduita, conflicte de interese si incompatibilitati care mi se aplica;
- care sunt sanctiunile pentru nerespectarea normelor privind conduita, declararea averilor, conflicte de interese si incompatibilitati;
- cine ma poate ajuta atunci cand am intrebari despre aceste norme;
- de ce este important sa respect normele de conduita, declararea averilor, conflicte de interese si incompatibilitati;
- Altele (detaliati) .....

Va multumim pentru completarea chestionarului.

*Anexa nr. 2* – Declarația privind asumarea agendei de integritate organizationala a Spitalului Orasenesc Valenii de Munte in conformitate cu H.G. nr. 1269/ 2021 privind Strategia Naționala Anticorupție pe perioada :2021-2025

**DECLARATIE PRIVIND ASUMAREA UNEI AGENDE**  
**DE INTEGRITATE ORGANIZATIONALA**  
**A SPITALULUI ORASENESC VALENI DE MUNTE,**  
**IN CONFORMITATE CU H.G. NR. 1269/ 2021 PRIVIND STRATEGIA NATIONALA**  
**ANTICORUPTIE PE PERIOADA 2021-2025**

Avand in vedere prevederile H.G. nr. 1269/2021 privind aprobarea Strategiei Nationale Anticoruptie 2021-2025 si a documentelor aferente acesteia;

Spitalul Orasenesc Valenii de Munte, in calitate de unitate sanitara cu personalitate juridical, de utilitate publica, subordonata Directiei de Sanatate Publica si autoritatii administratiei publice locale, care are ca obiect de activitate prestarea de servicii medicale in sectiile cu paturi si in ambulatoriul de specialitate, functionand pe principiile prevazute in Legea nr. 95/2006 privind reforma in domeniul sanatatii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare:

saluta adoptarea Strategiei Nationale Anticoruptie 2021–2025, prin Hotararea Guvernului nr. 1269/ 2021, publicata in Monitoarele Oficiale nr. 1218 si 1218 BIS din 22 decembrie 2021;

isi asuma valorile fundamentale si principiilor promovate de Strategia Nationale Anticoruptie pe perioada 2021-2025;

recunoaste importanta obiectivelor Strategiei Nationale Anticoruptie pe perioada 2021-2025;  
sprijina principiile si obiectivele Strategiei Nationale Anticoruptie si isi asuma indeplinirea masurilor specifice ce tin de competenta exclusiva a Spitalului Orasenesc Valenii de Munte.

**ADOPTA PREZENTA DECLARATIE,**  
**prin care :**

- se confirma angajamentul ca la nivelul Spitalului Orasenesc Valenii de Munte se dispun toate masurile pentru ca sa nu se savarseasca fapte de coruptie;
- condamna coruptia in toate formele in care se manifesta, precum si conflictul de interese si incompatibilitatile ca fiind fenomene ce afecteaza obiectivele institutiei si increderea in aceasta;
- conducerea si personalul institutiei adera la obiectivele generale si specifice ale Strategiei Nationale Anticoruptie 2021-2025, asa cum acestea sunt definite in cuprinsul strategiei, sustinand toate demersurile anticoruptie si masurile de promovare a integritatii institutionale;
- isi exprima in mod ferm angajamentul de continuare a eforturilor anticoruptie prin toate mijloacele legale si administrative corespunzatoare;
- impreuna cu reprezentantii institutiei adopta toate masurile necesare pentru evitarea situatiilor de conflict de interese si incompatibilitati, precum si pentru considerarea interesului public mai presus de orice alt interes, in acord cu respectarea principiului transparentei procesului decizional si accesului neingradit la informatiile de interes public;
- isi asuma indeplinirea masurilor specifice ce tin de competenta exclusiva a institutiei pe care o reprezinta;
- sustine si promoveaza cresterea gradului de respectare si aplicare a standardelor legale de integritate reflectate in inventarul anexa la Strategia Nationale Anticoruptie pe perioada 2021-2025;
- contribuie la reducerea impactului coruptiei asupra cetatenilor si asigura implementarea cadrului legislativ anticoruptie ce vizeaza, in principal, prevenirea coruptiei in institutiile publice, cresterea gradului de educatie anticoruptie, combaterea coruptiei prin masuri administrative, aprobarea planurilor de integritate si dezvoltarea sistemului national de monitorizare a Strategiei Nationale Anticoruptie;
- se obliga sa nu se foloseasca de prerogativele ce incumba din sarcinile si atributiile de serviciu pentru obtinerea de beneficii necuvenite pentru ei, familiile lor sau persoane apropiate;
- sa asigure accesul neingradit la informatiile de interes public;
- autoevalueaza anual si informeaza Primaria Valenii de Munte cu privire la gradul de implementare a masurilor cuprinse in planul de integritate al institutiei, precum si referitor la stadiul implementarii masurilor de transparenta institutionala si de prevenire a coruptiei (enumerare in Anexa nr. 3 la H.G. nr. 1269/2021 privind aprobarea S.N.A. pe perioada 2021-2025).

**Acesta declaratie a fost adoptata de catre**  
**Reprezentantul legal al Spitalului Orasenesc Valenii de Munte,**

**MANAGER**  
**Nicolae Marian George**

