



Centrul Național Clinic de Recuperare  
Neuropsihomotorie Copii  
**Doctor Nicolae Robănescu**  
Str. Dumitru Minca, Nr. 44, Sector 4, București 041408  
CIF: 21101334 | Tel: 0214600232 | Fax: 021 46 000 68  
www.recuperarecopii.ro email: cnmnc@yahoo.com



# AGENDA DE INTEGRITATE ORGANIZATIONALA

## PENTRU PERIOADA 2021 – 2025

APROBAT

M  
E  
[Redacted]



Coordonatorul implem  
Direc

[Redacted]

AT,  
ui de integritate SNA  
Dr. Mirea Andrada

Întocmit,  
Responsabil cu implementarea SNA  
Cons Jr Iubis Oana

[Redacted]

# 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 în coordonatele Strategiei Naționale Anticorupție 2021-2025

## I. INTRODUCERE

### I.1. Contextul general

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

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

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

**Conducerea CNCRNC DR.NICOLAE ROBANESCU** 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 organizationale, 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 organizational.

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 **CNCRNC DR.NICOLAE ROBANESCU** pentru perioada 2021-2025 are drept bază Strategia Națională Anticorupție pe perioada 2021-2025 și vizează prevenirea corupției pe cele trei direcții de

acțiune: prevenire, educație, combatere. Prezenta strategie a fost elaborată în baza prevederilor următoarelor acte normative:

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

Și a următoarelor documente interne:

- **Regulamentul de organizare și funcționare al CNCRNC DR.NICOLAE ROBANESCU;**
- **Regulamentul Intern al CNCRNC DR.NICOLAE ROBANESCU;**
  
- **Codul de conduită, etică și deontologie profesională a personalului contractual**
- **Sistemul de Management Integrat al Calității**, certificat și implementat;

- Declarația privind asumarea agendei de integritate organizationala în coordonatele Strategiei Naționale Anticorupție 2021-2025;
- Declarația de interese a managerului **CNCRNC DR.NICOLAE ROBANESCU**;
- Decizia de constituire a **CONSILIULUI ETIC** care funcționează în cadrul **CNCRNC DR.NICOLAE ROBANESCU**;
- Decizia de constituire a **COMISIEI DE MONITORIZARE** a implementării și dezvoltării sistemului de control intern managerial la nivelul **CNCRNC DR.NICOLAE ROBANESCU**;

### I.3. Considerații generale

## CORUPȚIA

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. Convenția penală a Consiliului European** 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”.

**4.** 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.

**5. 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; o 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, privilegiu 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, privilegiu 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, privilegiu

sau avantaje, ce nu i se cuvin, pentru a îndeplini, întârzia, grăbi, facilita 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 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 *CNCRNC DR.NICOLAE ROBANESCU* 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. Definiții**

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

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

**Agenda de integritate 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;

**Open contracting data standard** - este procesul de transparentizare a procesului de achiziție publică și derulare a contractelor prin punerea la dispoziție a datelor deținute de autoritățile publice și implicarea publicului și mediului de afaceri în identificarea și rezolvarea problemelor în domeniu. Procesul este compus din două etape principale: deschiderea datelor și implicarea cetățenilor și mediului de afaceri. Deschiderea datelor și publicarea lor se fac după standarde recunoscute ca buna practică la nivel internațional - Open Contracting Data Standard (OCDS). Deschiderea datelor nu se limitează la procesul de achiziție, ci și la faza de contractare și desfășurare a contractelor. Implicarea publicului și a mediului de afaceri aduce beneficii prin găsirea de soluții alternative, mai eficiente, în folosirea banului public, precum și la depășirea unor probleme în derularea procesului de achiziție sau derulare a contractelor. Printre beneficii ar fi important de menționat: folosirea eficientă a fondurilor publice; oferirea posibilității accesării fondurilor publice de către o plajă mai largă de participanți, reducând costurile prin creșterea competiției; oferirea posibilității creșterii calității bunurilor și serviciilor contractate din fonduri publice; prevenirea corupției; promovarea unei analize participative a datelor pentru găsirea de soluții la problemele sectorului public și ale comunităților;

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

## II. SCOP, VALORI ȘI PRINCIPII

### II.1. Scopul agendei de integritate

Agenda de integritate organizationala are drept scop promovarea eticii și integrității la nivelul CNCRNC DR.NICOLAE ROBANESCU consolidarea capacității instituției de a asigura calitatea și accesul la serviciile publice pentru realizarea interesului public; continuarea măsurilor anticorupție pentru prevenirea abaterilor,

neregulilor, a suspiciunilor de fraudă, a situațiilor de conflict de interese și incompatibilitate; eficacitatea și eficientizarea desfășurării tuturor activităților pentru realizarea interesului public.

Scopul SNA 2021-2025 este promovarea integrității, prin aplicarea riguroasă a cadrului normativ și instituțional în vederea prevenirii corupției.

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

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

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

## II.2. Valorile promovate

- Conducerea **CNCRNC DR.NICOLAE ROBANESCU** 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 CNCRNC DR.NICOLAE ROBANESCU stau următoarele valori fundamentale:*

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

- ✓ **Transparența** - adoptarea unei atitudini deschise și transparente în toate deciziile și acțiunile pe care personalul instituției le întreprinde. Asigurarea accesului neîngrădit la informațiile de interes public, transparența procesului decizional și consultarea membrilor societății civile;
- ✓ **Obiectivitatea** - îndeplinirea atribuțiilor postului, inclusiv ale celor pentru elaborarea anunțurilor publice, atribuirea contractelor, recomandarea unor persoane fizice sau juridice la premii și recompense, aprobarea sau respingerea documentelor interne cu caracter procedural, prin adoptarea unei atitudini obiective, care să conducă la decizii corecte pentru realizarea interesului public.
- ✓ **Profesionalismul** - promovarea valorilor și principiilor fundamentale în activitățile specifice instituției medicale, printr-o atitudine responsabilă în interesul instituției și a cetățeanului.

### II.3. 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 CNCRNC DR.NICOLAE ROBANESCU;**

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 integrat 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.

*CNCRNC DR. NICOLAE ROBANESCU: promovează o politică internă privind avertizarea în interes public, implementată prin procedura privind semnalarea neregularităților și protecția avertizorilor.*

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

#### **a) Principiul Legalității:**

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

#### **b) Principiul Supremației interesului public:**

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

#### **c) Principiul Responsabilității:**

- conform căruia orice persoană care semnalează încălcări ale legii este datoare să susțină reclamația cu date sau indicii privind fapta săvârșită;

#### **d) Principiul Nesancționării abuzive:**

- conform căruia nu pot fi sancționate persoanele care reclamă sau sesizează încălcări ale legii, direct sau indirect, prin aplicarea unei sancțiuni inechitabile și/sau mai severe pentru alte abateri disciplinare.

#### **e) Principiul Bunei conduite:**

- conform căruia este ocrotit și încurajat actul de avertizare în interes public cu privire la aspectele de integritate publică și bună administrare, în scopul de a spori:
  - capacitatea administrativă
  - prestigiul autorităților publice și al instituțiilor publice.

#### **f) Principiul Bunei-credințe:**

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

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

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

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

Conducerea CNCRNC DR.NICOLAE ROBANESCU încurajează raportarea oricărei încălcări a legislației în vigoare, a regulamentului de organizare și funcționare, a regulamentului intern sau a oricărei proceduri care nu corespunde cerințelor legale și de reglementare aplicabile instituției.

Avertizarea în interes public nu trebuie confundată cu raportarea unei nemulțumiri personale. Modalitatea de analiză a acestor obiecții, găsirea unor soluții corective adecvate în cazul în care acestea se impun, sunt specificate în *procedura privind semnalarea neregularitatilor și protecția avertizorilor*.

Conducerea CNCRNC DR.NICOLAE ROBANESCU 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**

#### **CREȘTEREA GRADULUI DE IMPLEMENTARE A MASURILOR DE INTEGRITATE LA NIVEL ORGANIZATIONAL**

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

##### **Măsur:**

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

### **OBIECTIV GENERAL 2**

#### **REDUCEREA IMPACTULUI CORUPȚIEI ASUPRA CETATENILOR**

##### **Măsur:**

- ✓ Creșterea gradului de educație anticorupție a cetățenilor și oficialilor publici, cu accent pe drepturile acestora în relația cu autoritățile și instituțiile publice și impactul corupției asupra serviciilor publice;

- ✓ Consolidarea profesionalismului in cariera personalului din sectorul public, 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 serviciilor publice;

### **OBIECTIV GENERAL 3**

#### **CONSOLIDAREA MANAGEMENTULUI INSTITUTIONAL SI A CAPACITATII ADMINISTRATIVE PENTRU PREVENIREA SI COMBATERICA 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 urmasorii 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:**

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

### **OBIECTIV GENERAL 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 si alte platforme informatice);
- ✓ Introducerea in contractul de management al spitalelor publice a unor indicatori de evaluare prin care actele de coruptie, incompatibilitatile, abuzurile si conflictele de interese ale personalului din subordine sa fie considerate esecuri de management;

- ✓ 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. Cresterea integritatii, reducerea vulnerabilitatilor si a riscurilor de coruptie in domeniul achizitiilor publice**

**Măsuri:**

- ✓ Atragerea si mentinerea in sistem a personalului specializat in achizitii publice, inclusiv prin consolidarea statutului acestora, profesionalizarea personalului si asigurarea unui regim de protectie adecvat impotriva tentativelor de intimidare sau corupere;
- ✓ Incurajarea utilizarii unor abordari inovative pentru implicarea societatii civile in monitorizarea integritatii achizitiilor publice;

**Obiectiv specific 4.5. Cresterea integritatii, reducerea vulnerabilitatilor si a riscurilor de coruptie in mediul de afaceri**

**Măsuri:**

- ✓ Aplicarea standardelor aferente open contracting data;

## **V. SISTEMUL DE MONITORIZARE ȘI EVALUARE A STRATEGIEI**

Obiectivele procesului de monitorizare și raportare sunt:

- identificarea progreselor înregistrate în implementarea strategiei;
- identificarea și corectarea problemelor practice apărute în aplicarea politicilor și normelor anticorupție,
- creșterea gradului de cunoaștere, înțelegere și implementare a măsurilor de prevenire a corupției la nivelul **CNCRNC DR.NICOLAE ROBANESCU**;;
- 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 **CNCRNC DR.NICOLAE ROBANESCU**;

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 **CNCRNC DR.NICOLAE ROBANESCU** vor fi revizuite în vederea asigurării îndeplinirii obiectivelor generale.

### **IMPLICAȚII JURIDICE**

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

### **IMPLICAȚII BUGETARE**

Finanțarea măsurilor se va asigura din bugetul spitalului.

## **COORDONAREA IMPLEMENTĂRII ȘI MONITORIZĂRII STRATEGIEI**

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

## **METODOLOGIE - Diagnosticul vulnerabilității la corupție**

**Anexa 1 la Agenda de Integritate .**

### **CHESTIONAR - NIVELUL DE VULNERABILITATE LA CORUPȚIE**

CNCRNC DR.NICOLAE ROBANESCU a implementat Chestionarul privind evaluarea gradului de cunoaștere a măsurilor preventive anticorupție din analiza căruia, anual tratează și previne manifestarea corupției în activitățile și serviciile furnizate.

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

Vă mulțumim!



# Chestionar privind evaluarea gradului de cunoaștere a măsurilor preventive anticorupție

## • CNCRNC DR.NICOLAE ROBĂNESCU;

### Introducere

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

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

### Informații/date preliminare

#### 1. De cât timp sunteți angajat în spital ?

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

#### 2. Sex

- Masculin
- Feminin

#### 3. În ce categorie vă încadrați:

- funcționar public
- personal contractual
- personal de conducere
- personal de execuție

### Gradul de cunoaștere a măsurilor preventive anticorupție

**4. Credeți că regulile de comportament pentru funcționarii publici / personalul contractual / de conducere / de execuție sunt clare?**

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

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

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

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

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

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

- Foarte ridicat
- Ridicat

Mediu

Scăzut

Foarte scăzut

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

Da

Nu

**9. Cât de bine cunoașteți atribuțiile și rolul consilierului de etică din spitalul dvs.?**

Foarte bine

Bine

Mediu

Scăzut

Foarte scăzut

**10. Cum vă evaluați dvs. gradul de cunoaștere a normelor privind incompatibilitățile (ce înseamnă, care sunt funcțiile incompatibile cu cea pe care o ocupați, ce comportamente sunt așteptate în situație de incompatibilitate, cine verifică situațiile de incompatibilitate)?**

Foarte ridicat

Ridicat

Mediu

Scăzut

Foarte scăzut

**11. În general, credeți că este etic sau nu este etic (moral) ca un funcționar public / personal contractual / de conducere / de execuție .....**

**Bifați varianta cu care sunteți de acord**

Nr. crt.	Practica	Este etic (moral, corect)	Nu este etic (moral, corect)	Depinde de situație	Nu știu
1	.... să înlocuiască rapoartele și cifrele reale cu unele false pentru a ieși bine la evaluare.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	.... să rezolve cu prioritate o cerere depusă de un prieten deși sunt multe cereri care așteaptă la rând.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	....care știe că un coleg de-al său este în conflict de interese, să îi transmită acestuia voalat că are informații despre aceste lucruri pentru a îi cere un favor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	... să le povestească prietenilor ilegalitățile care se fac în spitalul în care lucrează, în măsura în care se produc ilegalități de care are cunoștință	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	.... care știe că o persoana din conducere (ce îi este superior ierarhic) este în conflict de interese, să nu spună nimic pentru că nu e treaba lui	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	....., atunci când pleacă într-o delegație, să le ceară celor de la hotel să îi treacă și cheltuielile de masă în factura pentru camera dar să nu menționeze în factură acest lucru pentru a putea duce acasă banii de diurnă	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	.... să contrasemneze un document la insistențele superiorului său ierarhic deși știe că documentul nu este corect întocmit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	.... care știe că un coleg de-al său este în conflict de interese, să nu spună nimic pentru că nu e treaba lui	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	.... să se ocupe mai întâi de un pacient de la care a primit o mică atenție (de ex. un pachet de cafea) și apoi să se ocupe și de	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	ceilalți pacienți, chiar dacă ceilalți au fost ajuns înainte.				
10	... care știe că un subordonat este în conflict de interese, să nu spună nimic pentru că nu e treaba lui.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	... care știe că o persoana din conducere (ce îi este superior ierarhic) este în conflict de interese, să transmită toate informațiile unui amic jurnalist	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	... care știe că o persoana din conducere (ce îi este superior ierarhic) este în conflict de interese, să difuzeze aceste informații pe un blog/site/rețea de socializare, sub anonim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**12. Dacă vă gândiți la normele de conduită, declararea averilor, conflicte de interese și incompatibilități, în ce domenii considerați că aveți nevoie de informare suplimentară: [Se pot alege mai multe variante]**

- care sunt normele de conduită, conflicte de interese și incompatibilități care mi se aplică;
- care sunt sancțiunile pentru nerespectarea normelor privind conduita, declararea averilor, conflicte de interese și incompatibilități;
- cine mă poate ajuta atunci când am întrebări despre aceste norme;
- de ce este important să respect normele de conduită, declararea averilor, conflicte de interes și incompatibilități;
- Altele (detaliați)

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

**Responsabil al implementării SNA**

**Cons. jr. Iubis Oana**





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

## DECLARAȚIE

privind asumarea agendei de integritate organizational in coordonatele Strategiei Naționale Anticorupție 2021-2025

Având în vedere adoptarea de către Guvernul României, prin H.G.1269/2021 a Strategiei Naționale Anticorupție pe perioada 2021-2025, a seturilor de indicatori de performanță, a riscurilor asociate obiectivelor, măsurilor din strategie și a resurselor de verificare a inventarului măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției, a indicatorilor de evaluare, precum și a standardelor de publicare a informațiilor de interes public,

Managerul CNCRNC DR.NICOLAE ROBANESCU si personalul contractual angajat al instituției, asumându-și valorile fundamentale și principiile promovate de către Strategia Națională Anticorupție pe perioada 2021-2025 și recunoscând importanța obiectivelor Strategiei Naționale Anticorupție pe perioada 2021-2025 precum și a mecanismului de monitorizare a acestuia,

### ADOPTĂ PREZENTA DECLARAȚIE:

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

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

**Având ca repere principale valorile fundamentale și principiile promovate de SNA, conducerea și personalul instituției își asumă implementarea măsurilor care să conducă la prevenirea, educația și combaterea în domeniul corupției și exprimă ferm și fără echivoc, angajamentul de continuare a eforturilor anticorupție prin toate mijloacele legale corespunzătoare, se obligă să declare orice interese personale care pot veni în contradicție cu exercitarea obiectivă a sarcinilor si atribuțiilor de serviciu, să ia toate măsurile necesare pentru evitarea situațiilor de conflict de interese și incompatibilități, să considere interesul public mai presus de orice alt interes în îndeplinirea sarcinilor si atribuțiilor de serviciu și să nu se folosească de**

prerogativele ce incumbă din sarcinile și atribuțiile de serviciu pentru obținerea de beneficii necuvenite pentru ei, familiile lor sau persoane apropiate. Totodată, aceștia se obligă să asigure accesul neîngrădit la informațiile de interes public, transparența procesului decizional și consultarea societății civile în cadrul acestui proces.

Contribuie la reducerea impactului corupției asupra cetățenilor și asigură implementarea cadrului legislativ anticorupție ce vizează, în principal, prevenirea corupției în instituțiile publice, creșterea gradului de educație anticorupție, combaterea corupției prin măsuri administrative, aprobarea planurilor de integritate și dezvoltarea sistemului național de monitorizare a SNA.

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

#### **MĂSURI CONCRETE luate în cadrul CNCRNC DR.NICOLAE ROBANESCU:**

1. Constituirea CONSILIULUI ETIC;
2. Codul de conduită, etică și deontologie profesională a personalului contractual încadrat în CNCRNC DR.NICOLAE ROBANESCU;
3. Constituirea **COMISIEI DE MONITORIZARE** a implementării și dezvoltării sistemului de control intern managerial la nivelul CNCRNC DR.NICOLAE ROBANESCU;
4. PROCEDURA DE SISTEM PRIVIND ACȚIUNEA PREVENTIVĂ – PS 17;
5. PROCEDURA DE SISTEM PRIVIND STRATEGIA ANTICORUPȚIE – PS 22;
6. PROCEDURA DE SISTEM PRIVIND MANAGEMENTUL FUNCȚIILOR SENSIBILE – PS 20;
7. Implicarea structurilor organizaționale interne din cadrul CNCRNC DR.NICOLAE ROBANESCU în respectarea și implementarea prevederilor SNA.

**Această declarație a fost adoptată de către**

**MANAGER,**  
  
Mariana



**INVENTARUL MĂSURILOR PREVENTIVE A CORUPȚIEI**

**ȘI INDICATORII DE EVALUARE**

**CNCRNC DR NICOLAE ROBANESCU**

Număr	Măsură preventivă	Sediul materiei	Indicatori relevanți	0
0	1	2	3	4
1.	Cod etic/deontologic/de conduită a personalului contractual angajat	<p>O.U.G. nr.57/2019 privind Codul administrativ, cu modificări și completări ulterioare; Ordinul SECRETARIATULUI GENERAL AL GUVERNULUI nr.600/2018 pentru aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice; Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, cu modificările și completările ulterioare; Hotărârea Colegiului Medicilor din România nr. 2/2012 privind adoptarea Statutului și a Codului de deontologie medicală ale Colegiului Medicilor din România, cu modificări și completări ulterioare; Decizia Colegiului Medicilor Stomatologi din România nr. 6/2021 privind adoptarea Codului deontologic al medicului stomatolog; Decizia Colegiului Farmaciștilor din România nr. 1/2005 privind adoptarea Statutului Colegiului Farmaciștilor din România și a Codului deontologic al farmacistului, 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, cu modificări ulterioare; Hotărârea OAMGMAMR nr. 2/2009 privind adoptarea Codului de etică și deontologie al</p>	<p>1.Număr de sesizări privind încălcări ale normelor</p> <p>2.Număr de sesizări în curs de soluționare</p> <p>3.Număr de sesizări soluționate</p> <p>4.Durata medie a procedurilor</p> <p>5.Număr de decizii prin care s-a confirmat încălcarea normei</p> <p>6.Număr de măsuri dispuse diferențiate pe tipuri</p> <p>7.Număr de decizii ale comisiei anulate sau modificate în instanță</p> <p>8.Gradul de cunoaștere de către angajați a normelor (chestionare de evaluare)</p> <p>9.Număr de activități de formare privind normele de conduită</p> <p>10.Număr de persoane care au fost instruite prin intermediul acțiunilor de formare profesională</p> <p>11.Număr de măsuri administrative adoptate pentru înlăturarea cauzelor sau circumstanțelor care au favorizat încălcarea normelor</p> <p>12.Număr de persoane per instituție care au săvârșit abateri disciplinare</p> <p>13.Număr de persoane care au săvârșit în mod repetat abateri de la normele respective</p>	0



asistentului medical generalist, al moasei si al asistentului medical din România, cu modificari ulterioare;

Legea nr. 466/2004 privind statutul asistentului social, cu modificari ulterioare ;

Hotărârea Colegiului Național al Asistenților Sociali 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, cu modificari ulterioare;

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, cu modificari ulterioare;

Codul Deontologic al Profesiei de Psiholog cu drept de liberă practică ;

Codul Deontologic al Psihologului clinician, consilierului psihologic si psihoterapeutului din România;

Legea nr. 229/2016 privind organizarea si exercitarea profesiei de fizioterapeut, precum si pentru infiintarea, organizarea si functionarea Colegiului Fizioterapeutilor din Romania, cu modificari ulterioare;

HOTARAREA COLEGIULUI FIZIOTERAPEUTILOR DIN ROMANIA nr. 6/2018 pentru adoptarea Codului deontologic al fizioterapeutului;

Legea nr. 514/2003 privind exercitarea profesiei de consilier juridic, cu modificările si completările ulterioare;

Statut 1/2004 al profesiei de consilier juridic, cu modificari ulterioare ;

Codul deontologic al consilierului juridic;





		12. Număr de persoane care au fost instruite prin intermediul acțiunilor de formare profesională	0
<b>3. Declaraarea cadourilor</b>	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;	1. Număr de cadouri primite și înregistrate în registru	0
		2. Publicarea anuală a inventarului pe site-ul instituției	0
		3. Număr de situații în care s-a achiziționat cadoul	0
		4. Valoarea cadourilor achiziționate	0
		5. Valoarea cadourilor primite (per cadou și în total)	0
		6. Valoarea bunurilor valorificate	0
<b>4. Conflicte de interese</b>	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 modificări și completări ulterioare; Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, cu modificările și completările 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; LEGEA Nr. 184/2016 privind instituirea unui mecanism de prevenire a conflictului de interese în procedura de atribuire a contractelor de achiziție publică; CODUL PENAL	1. Număr de persoane care au obligatia depunerii declaratiei de interese	0
		2. Număr de persoane care nu au depus in termen declaratia de interese	0
		3. Număr de declarații de abținere	0
		4. Număr de situații în care superiorul ierarhic a dispus înlocuirea persoanei aflată în situația de potențial conflict de interese	0
		5. Număr de sesizări primite de instituție de la terțe persoane cu privire la existența unui conflict de interese	0
		6. Număr de decizii ANI prin care s-a constatat starea de conflict de interese	0
		7. Gradul de cunoaștere de către angajați a normelor privind conflictul de interese	0
		8. Număr de persoane care au fost instruite prin intermediul acțiunilor de formare profesională	0
		9. Număr de proceduri de achiziție analizate în PREVENT	0
		10. Număr de avertismente de integritate emise	0
		12. Număr de conflicte de interese prevenite prin utilizarea sistemului PREVENT	0
		<b>5. Consiliul etic constituit la nivelul CNCRNC DR. NICOALE ROBANESCU</b>	Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, cu modificările și completările ulterioare; Ordinul Ministrului Sănătății Publice nr. 1502/2016 pentru aprobarea componenței și etic
2. Număr de angajați care au solicitat consiliere	0		
3. Număr de spețe, diferențiate pe tipologii de dileme etice	0		
4. Gradul de cunoaștere de către angajați a normelor privind consiliul etic	0		



	a atribuțiilor Consiliului etic care funcționează în cadrul spitalelor publice;	5. Număr de persoane care au fost instruite prin intermediul acțiunilor de formare profesională	0
6.	<b>Incompatibilități</b> 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; Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, cu modificările și completările 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;	1. Număr de persoane aflate în stare de incompatibilitate 2. Număr de sesizări ale ANI formulate de către instituție 3. Număr de sesizări primite de instituție de la terțe persoane cu privire la existența unei incompatibilități 4. Număr de decizii ale ANI cu privire la constatarea unor incompatibilități 5. Număr de măsuri administrative adoptate pentru înlăturarea cauzelor sau circumstanțelor care au favorizat încălcarea normelor privind incompatibilitățile 6. Gradul de cunoaștere de către angajați a normelor privind incompatibilitățile (chestionar de evaluare) 7. Număr de activități de formare 8. Număr de persoane care au fost instruite prin intermediul acțiunilor de formare profesională	0 0 0 0 0 95% 0 0
7.	<b>Transparență în procesul decizional</b> Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică, cu modificările și completările ulterioare;	1. Număr de plângeri în justiție privind nerespectarea prevederilor legale de către instituție 2. Număr de persoane care au fost instruite prin intermediul acțiunilor de formare profesională	0 0
8.	<b>Acces la informații de interes public</b> Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, cu modificările ulterioare;	1. Număr de solicitări de informații de interes public primite 2. Număr de răspunsuri comunicate în termen legal 3. Număr de răspunsuri formulate cu întârziere, față de termenul legal 4. Număr de solicitări de informații de interes public la care nu s-a răspuns 5. Număr de reclamații administrative 6. Număr de reclamații administrative soluționate pozitiv 7. Număr de reclamații administrative soluționate negativ 8. Număr de plângeri în instanță 9. Numărul și tipul de sancțiuni dispuse pentru încălcarea obligațiilor legale 10. Număr de activități de pregătire profesională a personalului	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0





Centrul Național Clinic de Recuperare  
Neuropsihomotorie Copii  
**Doctor Nicolae Robănescu**  
Str. Dumitru Minca, Nr. 44, Sector 4, București 041408  
CIF: 21101354 Tel: 0214600252 Fax: 021 46 000 68  
www.recuperarecopii.ro email: cnmrnc@yahoo.com



	<p>situatia materializării riscurilor de corupție și formatul registrului riscurilor de corupție, precum și pentru aprobarea Metodologiei de evaluare a incidentelor de integritate în cadrul autoritatilor și institutiilor publice centrale, împreună cu formatul raportului anual de evaluare a incidentelor de integritate</p>	<p>3. Numarul persoanelor cu functii de executie care au savarsit incidente de integritate</p>
		<p>4. Numarul de masuri de control implementate</p>

APROBAM  
MAN  
Intocmit,  
Cons. jr. Iubis Oana



AVIZAT,  
Coordonatorul imp  
Director Medical –  
[Redacted]

de integritate SNA



**PLAN DE INTEGRITATE**  
**STRATEGIA NAȚIONALĂ ANTICORUPȚIE 2021-2025**

Nivel	Descriere	Indicatori de performanta	Surse de verificare	Riscuri	Responsabil	Resurse	Term
-------	-----------	---------------------------	---------------------	---------	-------------	---------	------

**OBIECTIV GENERAL 1 - CRESTEREA GRADULUI DE IMPLEMENTARE A MASURILOR DE INTEGRITATE LA NIVEL ORGANIZATIONAL**

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

Măsura 1.1.1.	Adoptarea și distribuția în cadrul instituției a declarației privind asumarea unei agende de integritate organizationala;	Declarație adoptata Declarație distribuita	Document aprobat Publicare pe Site-ul spitaului	Adoptarea unei declarații neadaptate contextului instituțional Nivel scăzut de implicare al angajaților	Managerul Spitaului Comitetul Director	Nu este cazul	31.03.2
Măsura 1.1.2.	Adoptarea și distribuția în cadrul instituției a planului de integritate, urmare consultării angajaților și a evaluării de risc conform H.G. nr. 599/2018 și asigurarea resurselor necesare implementării acestuia;	Desemnarea coordonatorului implementării planului de integritate și a unei/unor persoane de contact, responsabile de implementarea Strategiei Naționale Anticorupție 2021-2025 Plan integritate adoptat	Decizie internă managerială Plan integritate adoptat Lista de difuzare	Nivel scăzut de implicare al angajaților Caracter exclusiv formal consultarii	Managerul Spitaului Coordonatorul implementării planului de integritate și a persoanelor, responsabile de implementarea SNA	Nu este cazul	30.06.2
Măsura 1.1.3.	Evaluarea anuală a modului de implementare a planului și adaptarea acestuia la riscurile și vulnerabilitățile nou aparute;	Raport de evaluare întocmit și publicat pe site-ul instituției Plan adaptat și publicat pe site-ul instituției, dacă este cazul	Document aprobat Publicare pe Site-ul spitaului	Caracter formal al evaluării Neaparticiparea/neimplicarea Angajaților Absența aplicării efective a metodologiei de	Coordonatorul implementării planului de integritate SNA	Nu este cazul	ANU

Măsura 1.1.4.	Identificarea, analizarea, evaluarea și monitorizarea riscurilor de corupție, precum și stabilirea și implementarea măsurilor de prevenire și control al acestora, conform H.G. nr. 599/2018;	Registrul riscurilor de corupție completat Nr. de riscuri și vulnerabilități identificate Nr. de măsuri de intervenție Formarea profesională a persoanelor responsabile pentru aplicarea eficientă a metodologiei de evaluare a riscurilor	Documente aprobate	evaluare a riscurilor	2	Coordonatorul implementării planului de integrare SNA RMC	În limita bugetului aprobat	31.12.2
---------------	---	--	--------------------	-----------------------	---	---	-----------------------------	---------

### OBIECTIV GENERAL 2 - REDUCEREA IMPACTULUI CORUPȚIEI ASUPRA CETĂTENILOR

Măsura 2.1.	Creșterea gradului de educație anticorupție a cetățenilor și angajaților, cu accent pe drepturile acestora în relația cu autoritățile și instituțiile publice și impactul corupției asupra serviciilor publice;	Cod etic revizuit aprobat Grad de cunoaștere de către angajați a Codului de etică Evaluarea mecanismului de feed-back a pacientului Nr. programe/activități de informare	Cod etic revizuit Liste de semnături pentru luare la cunoștință a Codului etic Raport de evaluare a mecanismului de feed-back a pacientului Site-ul spitalului	Resurse financiare insuficiente Nivel scăzut de implicare al angajaților privind valorile și principiile de etică	Consiliul de etică Coordonatorul implementării planului de integrare și a persoanelor, responsabile de implementarea SNA RMC	Nu este cazul	PERMAT
Măsura 2.2.	Consolidarea profesionalismului în cariera personalului din organizație, inclusiv prin aplicarea eficientă a mecanismelor de evaluare a performanțelor, evitarea nuniților temporare în funcțiile publice de conducere, transparentizarea procedurilor de recrutare și asigurarea stabilității funcției publice;	Nr. evaluări profesionale din total angajați Nr. Si tipul măsurilor dispuse urmare evaluărilor Nr. posturi de conducere ocupate prin concurs din total nr. de posturi de conducere din instituție Eficientizarea sistemului de declarare a averilor și a intereselor	Documente specifice Raport masuri în urma evaluărilor	Evaluare formală Neimplicarea angajaților cu responsabilități	Managerul Spitalului Coordonatorul implementării planului de integrare SNA Serviciul RUNOS Consiliul medical	Nu este cazul	PERMAT
Măsura 2.5.	Digitalizarea serviciilor care pot fi automatizate, cu scopul de a reduce riscurile de corupție generate de interacțiunea directă cu angajații instituției;	Tipul de servicii digitalizate Nr. de utilizatori	Rapoarte de activitate	Nealocarea resurselor necesare	Coordonatorul implementării planului de integrare SNA Serviciul de statistică	În limita bugetului aprobat	PERMAT

Măsura 2.6.	Reglementarea transparenta a procedurilor de obtinere cu celeritate (sau in regim de urgenta) a documentelor emise de institutie, inclusiv cele medicale;	Proceduri utilizate	Lista de proceduri adoptate	Nealocarea resurselor necesare - bugetare si umane Reticenta la schimbare a anagajilor	informatica medicala	Coordonatorul implementarii planului de integritate și persoanele, și responsabile de implementarea SNA RMC	În limita bugetului aprobat	31.12.2
-------------	---	---------------------	-----------------------------	--	----------------------	---	-----------------------------	---------

**OBIECTIV GENERAL 3 - CONSOLIDAREA MANAGEMENTULUI INSTITUTIONAL SI A CAPACITATII ADMINISTRATIVE PENTRU PREVENIREA SI COMBATEREA CORUPȚIEI**

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

Măsura 3.2.1.	Monitorizarea si evaluarea aplicarii standardului general de publicare a informatiilor de interes public prevazut in Anexa nr.4; Anexa nr. 4 va include si urmatorii indicatori: publicarea anuală 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);	Informatii de interes public publicate conform standardului Publicare în format deschis a indicatorilor economici și de performanță și a BVC Cuantumul veniturilor și cheltuielilor publicate Suma anuală a sponsorizărilor primite Suma anuală a arrierelor/datorilor Nr.solicitari de informatii de interes public Nr.raspunsuri comunicate Nr.raspunsuri formulate cu intarziere fata de termenul legal	Site oficial al institutiei Documente justificative	Lipsa transparentei și a informațiilor Personal neinstruit Lipsa de interes a personalului Afectarea imaginii publice a spitalului	Director financiar-contabil Serviciul financiar-contabil Serviciul de statistica si informatica medicala Compartiment relatiil publice Responsabil informatii de interes public	In limita bugetului aprobat	PERMAN
---------------	--	--	--	---	---	-----------------------------	--------

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

Măsura 3.3.1.	Realizarea de proceduri privind combaterea coruptiei	Recomandari formulate Gradul de implementare a recomandariilor formulate	Intocmirea de proceduri	Lipsa cooperarii anagajator	Comisia de monitorizare		PERMAN
---------------	--	---	-------------------------	-----------------------------	-------------------------	--	--------

**OBIECTIV GENERAL 4 - CONSOLIDAREA INTEGRITĂȚII ÎN DOMENIUL DE ACTIVITĂȚI PRIORITYRE**

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

Măsura 4.1.1.	Transparențizarea utilizării resurselor publice prin publicarea centralizată a datelor privind achizițiile din sănătate (pe site-ul www.ms.ro și alte platforme informatice);	Nr. contracte de achiziție și acte adiționale încărcate pe site-ul www.ms.ro și alte platforme informatice Nr. Seturi de date publicate pe site-ul www.ms.ro și alte platforme informatice Încarcarea tuturor transferurilor de valoare dintre personalul medical și industria farmaceutică publicate prin ANMDM	Documente justificative	Lipsa cooperării managerilor în publicarea transparentă a datelor Refuz de participare din partea angajaților Lipsa personal de specialitate	Conducerea instituției publice Serviciul de achiziții publice Serviciul financiar-contabil	În limita bugetului aprobat	PERMAT
Măsura 4.1.3.	Desfășurarea de activități continue de îndrumare metodologică pe teme privind transparenta, etica și integritatea, dedicate personalului din instituție	Nr. Activități organizate la nivelul instituției	Program de instruire de instruire Lista participanți	Resurse financiare insuficiente/realo cate Lipsa interes al angajaților	Consiliul etic		PERMAT
<b>Obiectiv specific 4.4. Creșterea integrității, reducerea vulnerabilității și a riscurilor de corupție în domeniul achizițiilor publice</b>							
Măsura 4.4.1.	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;	Nr. de angajați specializați intrați față de cei iesiți din sistem	Rapoarte de evaluare a resurselor umane	Caracter exclusiv formal al informării Proceduri de angajare fara cerinte de specializare in achiziții publice	Conducerea instituției Coordonator strategie anticorupție Serviciul RUNOS	În limita bugetului aprobat	PERMAT

APROBAT, [Redacted]  
 MARIAȚA [Redacted]  
 DIRECTOR GENERAL  
 ROMANIA

Intocmit,  
 Responsabil cu implementarea SNA  
 Cons. jr. Tubis [Redacted]

AVIZAT, [Redacted]  
 Coord. [Redacted]  
 Director [Redacted]  
 a Andrada