



MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SANATORIUL BALNEAR ȘI DE RECUPERARE MANGALIA

SANATARE ȘI ÎNOCENTIAȚI

Str. Jilovea col. Buzura nr. 2, 900500 - Mangalia, Constanța
CUI: 4515461, scop: ÎNCETĂRIȘI ÎNOCENTIAȚI
Tel. comandă: 0241 731957, tel. recepție: 0241 731215 fax: 0241 731779
e-mail: office@sbm.ro, www.sbman.ro





NO. 1/2011 SC 1719000000
CIBAL 1804 SC 1719000000
NO 1001 SC 1714000000
NO 2004 SC 1714000000

SANATORIUL BALNEAR ȘI DE RECUPERARE MANGALIA
INTRARE NR. <u>1206</u> / <u>27.06</u>
IEȘIRE NR. _____ / <u>2012</u>

PLAN DE INTEGRITATE AL SANATORIULUI BALNEAR ȘI DE RECUPERARE MANGALIA 2022 PENTRU IMPLEMENTAREA STRATEGIEI NAȚIONALE ANTICORUPȚIE 2021-2025

Aprobat,
Manager,
Maganlu Bogadan



Având în vedere:

- Strategia Națională Anticorupție 2021-2025, care menține abordarea utilizată de strategiile anterioare, care au acordat prioritate măsurilor preventive în sectoarele expuse la corupție;
 - Agenda de integritate organizațională a Sanatoriului Balnear și de Recuperare Mangalia, ce indică liniile directoare în vederea promovării unui climat de integritate organizațională;
 - Viziunea SNA 2021-2025, aceea de a consolida sistemul național de prevenire și combatere a corupției prin consolidarea mecanismelor de identificare și gestionare a riscurilor, amănunțirilor și vulnerabilităților circumscrise acestui fenomen, în vederea garantării profesionalismului și eficienței în sectorul public, a siguranței cetățenilor și de a susține un mediu social și economic dezvoltat,
- s-a elaborat următorul Plan de Integritate al Sanatoriului Balnear și de Recuperare Mangalia:

MASURI	INDICATORI DE PERFORMANTA	RISCURI	SURSE DE VERIFICARE	TERMENI DE REALIZARE	RESPONSABILI	RESURSE
OBIECTIVUL 1: CREȘTEREA GRADULUI DE IMPLEMENTARE A MĂSURILOR DE INTEGRITATE LA NIVEL ORGANIZAȚIONAL						
Obiectiv specific nr. 1.1. - Implementarea măsurilor de integritate de la nivel național						
1. Adoptarea și distribuirea în cadrul instituției a declarației privind asumarea unei agende de integritate organizațională;	1. Declarație adoptată 2. Declarație distribuită	1. Adoptarea unei declarații neadaptate contextului instituțional 2. Nivel scăzut de implicare al angajaților	Site-ul unitatii Rețeaua internă	Trim. I 2022	Management, responsabili stabiliți la nivelul unitatii	Umane/ materiale
2. Adoptarea și distribuirea în cadrul instituției a planului de integritate, urmare consultării angajaților și a evaluării de risc conform HG nr. 599/2018 și asigurarea resurselor necesare implementării acestuia;	1. Plan de integritate adoptat 2. Persoane desemnate pentru monitorizarea implementării planului de integritate 3. Tipuri de resurse efectiv alocate	1. Nivel scăzut de implicare al angajaților 2. Caracter exclusiv formal al consultării 3. Nealocarea resurselor umane și financiare necesare	Site-ul unitatii Rețeaua internă	Sem. I 2022	Management, responsabili stabiliți la nivelul unitatii	Umane/ materiale
3. Evaluarea anuală a modului de implementare a planului și adaptarea acestuia la riscurile și vulnerabilitățile nou apărute;	1. Raport de evaluare întocmit și publicat pe site-ul instituției 2. Plan adaptat și publicat pe site-ul instituției, dacă este cazul	Caracter formal al demersului în absența aplicării efective a metodologiei de evaluare a riscurilor	Site-ul unitatii Rețeaua internă	Annual	Pesoana desemnata	Umane/ materiale

<p>4. Identificarea, analiza, evaluarea și monitorizarea riscurilor de corupție, precum și stabilirea și implementarea măsurilor de prevenire și control al acestora, conform <u>HG nr. 599/2018</u>;</p>	<p>1.Registrul riscurilor de corupție completat 2.Nr. de riscuri și vulnerabilități identificate 3.Nr. de măsuri de intervenție 4.Formarea profesională a membrilor Grupului de lucru pentru aplicarea efektivă a metodologiei de evaluare a riscurilor</p>	<p>Caracter formal al demersului în absența aplicării efective a metodologiei de evaluare a riscurilor</p>	<p>Procese verbale de sedinta privind identificarea, analiza, evaluarea și monitorizarea riscurilor de corupție</p>	<p>Annual</p>	<p>Grup de lucru infiintat pentru . identificarea, analiza, evaluarea și monitorizarea riscurilor de corupție.</p>	<p>Umane/ materiale/și nanciare</p>
<p>5. Identificarea, evaluarea și raportarea unitară a incidentelor de integritate, conform <u>HG nr. 599/2018</u>, precum și stabilirea unor măsuri de prevenire și/sau control urmare producerii acestora;</p>	<p>Raportare întocmită Nr. de incidente identificate Nr. și tipul de măsuri de prevenire și/sau control luate</p>	<p>Identificarea greșită a faptelor ca incidente de integritate Lipsa de relevanță a datelor provenită din greșita încadrare a faptelor ca incidente de integritate</p>	<p>Procese verbale de sedinta privind identificarea, evaluarea și raportarea unitară a incidentelor de integritate</p>	<p>Annual</p>	<p>Grup de lucru infiintat pentru . identificarea, analiza, evaluarea și monitorizarea riscurilor de corupție.</p>	<p>Umane/ materiale/și nanciare</p>
<p>6. Utilizarea noului portal al SNA pentru creșterea gradului de informare al sanatorului despre</p>	<p>Seturi de date încărcate de instituțiile vizate (prin raportare la</p>	<p>Funcționarea deficitară a portalului Acces limitat la internet Lipsa de acuratețe a</p>	<p>Portal al SNA</p>	<p>Permanent</p>	<p>Pesoana desemnata</p>	<p>Umane/ materiale/și nanciare</p>

monitorizarea implementării SNA, a noilor tendințe și evoluții în domeniul integrității;	obligățiile derivate din SNA) Nr. de accesări ale portalului	dateleor încărcate Raportarea neunitară				
OBIECTIV GENERAL NR. 2 - REDUCEREA IMPACTULUI CORUPȚIEI ASUPRA CETĂȚENILOR						
1. Creșterea gradului de educație anticorupție a angajaților SBRM	1.Nr. de activități de creștere a educației anticorupție	1.Calitatea scăzută a activităților de creștere a educației anticorupție 2. Caracterul formal al activităților	Procese verbale de luare la cunoștința a activităților de creștere a educației anticorupție, reglementate la nivelul unității.	Permanent	Management/sefi birou/servicii/secții	Umane/ materiale/și nanciare
2. Consolidarea profesionalismului în cariera personalului din sanatoriu, inclusiv prin aplicarea eficientă a mecanismelor de evaluare a performanțelor, evitarea numirilor temporare în funcțiile contractuale de conducere, transparentizarea procedurilor de recrutare în sectorul public și asigurarea stabilității funcției publice;	1.Realizarea evaluării personalului 2.Nr. angajaților evaluați 3.Nr. și tipul măsurilor dispuse urmare evaluărilor realizate 4.Nr. posturi de conducere ocupate cu titlu permanent 5.Procentul posturilor de conducere ocupate cu titlu permanent prin raportare la numărul total al posturilor de	1 Evaluarea formală a angajaților 2.Nealocarea resurselor umane și financiare necesare	Plan de recrutare Plan de formare/dezvoltare profesională corelat cu bugetul Fise de evaluare a personalului Anunțuri de recrutare publicate și afișate pe site Site-ul unitatii	Permanent	Management/sefi birou/servicii/secții	Umane/ materiale/și nanciare

	<p>conducere din instituție 6.Nr. și tip de măsuri luate în vederea asigurării vizibilității anunțurilor aferente procedurilor de recrutare</p>					
<p>3. Asigurarea unei protecții efective a cetățenilor/angajaților care sesizează presupuse incidente de integritate săvârșite de furnizori/ angajații SBRM;</p>	<p>1.Nr. sesizări referitoare la incidente de integritate soluționate 2.Procentul sesizărilor referitoare la incidente de integritate raportat la numărul total de sesizări înregistrate la nivelul instituției 3.Măsuri luate urmare sesizărilor 4.Nr. și tip de măsuri de protecție aplicate efectiv cetățenilor.</p>	<p>1.Neaplicarea efectivă a măsurilor de protecție 2.Nealocarea resurselor umane și financiare necesare</p>	<p>PS consolidarea integritatii institutionale si prevenirea coruptiei Reteaua internă</p>	<p>Permanent</p>	<p>Management</p>	<p>Umane/ materiale</p>

**OBIECTIV GENERAL NR. 3 - CONSOLIDAREA MANAGEMENTULUI INSTITUȚIONAL ȘI A CAPACITĂȚII ADMINISTRATIVE
PENTRU PREVENIREA ȘI COMBATEREA CORUPȚIEI**

Obiectiv specific nr. 3.1. - Eficientizarea măsurilor preventive anticorupție prin remedierea lacunelor și a inconsistențelor legislative, precum și prin asigurarea implementării lor efective

1. Implementarea cadrului normativ privind consilierul de etică	Act normativ implementat	1. Întâzieri în adoptarea actului normativ	Act normativ de modificare adoptat	2022-2024	Management/Consi lierul de etica	Umane/ materiale/și nanciare
2. Audierea internă, o dată la doi ani, a sistemului de prevenire a corupției la nivelul SBRM	1.Nr. recomandări formulate 2. Gradul de implementare a recomandărilor formulate 3. Structura de audit infintata, functionala	1. Nealocarea resurselor umane și financiare necesare. Lipsa cooperării din partea auditatilor	Plan de audituri Raport de audit	O dată la doi ani	Management Compartiment audit public intern	Umane/ materiale/și nanciare
3. Menținerea/implementarea standardului nr. 1 - etica, integritatea, în vederea identificării vulnerabilităților aferente	1.Nr. de concluzii și recomandări în urma evaluării mecanismului de control intern managerial 2.Nr. de măsuri implementate în urma finalizării evaluării	1. Nealocarea resurselor umane și financiare necesare 2. Întâzieri în elaborarea evaluării	1. Chestionare de autoevaluare 2. Situație centralizatoare 3. Situație sintetică 4. Raport manager	Permanent	Management/sefi birou/servicii/sectii	Umane/ materiale/și nanciare
Obiectiv specific nr. 3.2. - Extinderea culturii transparenței pentru o guvernare deschisă în administrația publică						
1. Implementarea și publicarea informațiilor de interes public prevăzute în Anexa nr. 4 a SNA	Implementarea tuturor celor 25 de indicatori	1. Nealocarea resurselor umane și financiare necesare 2. Lipsa de implicare a angajaților sanatorului	Site web	Permanent	Management/sefi birou/servicii/sectii	Umane/ materiale/și nanciare

		3. Aplicarea deficitară a standardelor generale de publicare a informațiilor de interes public				
Obiectiv specific nr. 3.3. - Îmbunătățirea capacității de gestionare a eșecului de management prin corelarea instrumentelor care au impact asupra identificării timpurii a riscurilor și vulnerabilităților instituționale						
1. Audierea internă, o dată la doi ani, a sistemului de prevenire a corupției la nivelul tuturor autorităților publice;	1. Raport de audii elaborat 2. Nr. recomandări formulate 3. Gradul de implementare a recomandărilor formulate	1. Nealocarea resurselor umane și financiare necesare. 2. Lipsa cooperării din partea angajaților	Raport de audit	O data la doi ani	Management/ Compartiment audit public intern	Resurse umane/ logistice
2. Evaluarea mecanismului de control intern managerial din perspectiva standardului nr. 1 - etica, integritatea, în vederea identificării vulnerabilităților aferente;	1. Nr. de concluzii și recomandări în urma evaluării mecanismului de control intern managerial 2. Nr. de măsuri implementate în urma finalizării evaluării	1. Nealocarea resurselor umane și financiare necesare. 2. Întârzieri în elaborarea evaluării	Questionar de autoevaluare Program de dezvoltare	Annual	Comisia de monitorizare	Resurse umane/ logistice
3. Gestionarea riscurilor de corupție prin accesarea de aplicații informatice dedicate acestora;	Gradul de utilizare a aplicațiilor de către personal	1. Nealocarea resurselor umane și financiare necesare 2. Lipsa interesului sau cunoștințelor	Registru de riscuri	Permanent	Responsabili stabiliți la nivelul unitatii	Resurse umane/ logistice

		<p>personalului</p> <p>3. Dificultăți tehnice</p> <p>4. Utilizarea improprie/dificilă a aplicațiilor dezvoltate</p>			
OBIECTIV GENERAL NR. 4 - CONSOLIDAREA INTEGRITĂȚII ÎN DOMENIUL DE ACTIVITATE PRIORITY					
Obiectiv specific nr. 4.1. - Creșterea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în sistemul public de sănătate					
1. Transparențizarea utilizării resurselor publice prin publicarea centralizată a datelor privind achizițiile din sănătate	1. Nr. și tipuri de seturi de date publicate pe site-ul www.ms.ro și alte platforme informatice.	<p>1. Lipsa cooperării managerului în publicarea transparentă a datelor</p> <p>2. Probleme cu implementarea soluției software</p> <p>3. Implementarea defectuoasă a soluțiilor software la nivel local</p>	SICAP Site Platforme informatice	Permanent	Responsabili stabiliți la nivelul unitatii Umane/ materiale/ fi nanciare
2. Implementarea planului de integritate ca instrument managerial pentru promovarea integrității organizaționale în cadrul SBRM	Plan de integritate elaborat	<p>1. Caracter formal al elaborării planului de integritate</p> <p>2. Adoptarea unor planuri de integritate neadaptate contextului organizațional</p> <p>3. Nealocarea resurselor umane și financiare necesare</p>	Plan de integritate	Permanent	Umane/ materiale/ fi nanciare
3. Implementarea Metodologiei standard de evaluare a riscurilor de corupție în cadrul SBRM	1. Număr și tip de măsuri luate în vederea optimizării implementării	1. Nealocarea resurselor umane și financiare necesare	Decizie formare grup de lucru Registru de riscuri corupție	2025	Grup de lucru pentru gestionarea și evaluarea riscurilor de corupție Umane/ materiale/ fi nanciare

	2. Număr de riscuri identificate 3. Număr și tipul de măsuri de intervenție					
4. Implementarea sistemului de declarare a averilor și intereselor, în vederea automatizării procesului de completare, depunere și procesare	1. Soluții tehnice implementate pentru depunerea declarației electronice în format exclusiv electronic 2. Nr. de declarații depuse în format electronic	1. Resurse informatice și logistice insuficiente 2. Lipsa cunoștințelor personalului în completarea electronică a declarațiilor	Platforma informatica dedicata Conturi utilizatori Declarații de avere depuse	2022	Management Persoanele responsabile pentru depunerea declarațiilor de avere și interese	Resurse umane/ logistice
5. Participarea la activități continue de îndrumare metodologică pe teme privind transparența, etica și integritatea, dedicate personalului din instituțiile din sistemul de sănătate publică.	1. Număr și tip de activități la care s-a participat	1. Nealocarea resurselor umane și financiare necesare 2. Lipsa de interes din partea personalului	Diplome/certificate de participare	Permanent	Management	Umane/ materiale/ fi nanciare
Obiectiv specific nr. 4.4. - Creșterea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în domeniul achizițiilor publice						
1. Implementarea ghidurilor pentru achiziții publice directe și modele de proceduri pentru procedurile instituționale exceptate de la <u>Legea nr. 98/2016</u> privind achizițiile publice.	1. Nr. de ghiduri implementate 2. Nr. de proceduri elaborate pe baza ghidurilor.	1. Nealocarea resurselor umane și financiare necesare 2. Neaplicarea ghidurilor elaborate la nivel național	Proceduri elaborate pe baza ghidurilor.	2024	Management Birou Achiziții publice	Umane/ materiale/ fi nanciare

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

1. Aplicarea standardelor aferente open contracting data	1.Nr. seturi de date prelucrate prin mijloace automate, sunt furnizate într-un format deschis	1. Neimplementarea OCSD de către SBRM 2. Nealocarea resurselor umane și financiare necesare	Site-ul unității	2022	Management, Responsabilitii stabilite la nivelul unitatii	Umane/ materiale/și nanciare
--	---	--	------------------	------	---	------------------------------------

OBIECTIV GENERAL NR. 5 - CONSOLIDAREA PERFORMANȚEI DE COMBATERE A CORUPȚIEI PRIN MIJLOACE PENALE ȘI ADMINISTRATIVE**Obiectiv specific nr. 5.2. - Asigurarea integrității în exercitarea funcțiilor și demnităților publice**

Implementarea sistemului digital de declarare a averilor și intereselor, în vederea automatizării procesului de completare, depunere și procesare	1.Nr. de declarații depuse în format electronic	1. Resurse informatice și logistice insuficiente 2. Lipsa cunoștințelor personalului în completarea electronică a declarațiilor	Platforma informationala Site Webb	2022	Management/Resp onsabil creare conturi in platforma informationala/pers oane responsabile pentru completarea declaratiilor de avere si interese	Resurse umane/ logistice